

NEW LOOK

Marque: New Look

- **Filières d'approvisionnement** : 917 fournisseurs de premier rang. New Look ne publie pas de liste complète des noms et adresses des usines de ses fournisseurs.
- **Pays de production** : Chine (48 %), Cambodge (14 %), Bangladesh (12 %), Royaume-Uni (7 %), Moldavie (5 %), Turquie (3 %), Inde (3 %), Vietnam (2 %), Pakistan (2 %), Roumanie (2 %), autres (2 %)
- **Chiffre d'affaires 2012** : £ 1.447 milliards
- **Bénéfice 2012** : £ 144.6 millions
- **Nombre d'employés au 31/12/2012** : ?
- **Nombre de points de vente au 31/12/2012** : 1 099



POSITION DE L'ENTREPRISE SUR LE SALAIRE VITAL:

« Nous sommes en faveur d'une approche progressive pour augmenter les salaires jusqu'à atteindre le niveau du salaire vital. Cette approche se concentre sur le développement de méthodologies qui permettent une augmentation effective des salaires. Si, dans de nombreux contextes, les salaires atteints sont toujours inférieurs au salaire vital, nous disposons d'éléments probants démontrant des augmentations significatives du salaire net des travailleurs. »

NOTRE ÉVALUATION GLOBALE

New Look a commencé à utiliser des échelles de salaire comme référentiel salarial et entreprend un travail intéressant en Chine et au Bangladesh. New look doit encore s'engager davantage pour intégrer le salaire vital dans le calcul de ses prix d'achat aux usines.



NEW LOOK

EN DÉTAILS

L'entreprise dispose-t-elle d'un référentiel de salaire vital accessible au public ?

Non.

Renforcement des droits des travailleurs et travailleuses

New Look déclare : « Nous avons formé sur les droits des travailleurs et la liberté d'association toutes les directions des 50 usines avec lesquelles nous travaillons au Bangladesh et les travailleurs de 24 d'entre elles. Nous avons par ailleurs soutenu la création de comités de travailleurs dans 49 usines. En Chine, nous avons contribué à la création de 9 comités de travailleurs. En Inde, nous avons formé les travailleurs au droit du travail dans 20 usines. »

En outre, New Look « travaille actuellement sur une formation à la liberté d'association auprès de 100 usines et fournisseurs au Bangladesh, en Inde et en Turquie. »

New Look dispose également d'un centre d'appel pour réceptionner les plaintes des travailleurs.

Référentiel et pratiques d'approvisionnement

Aucun référentiel de salaire vital n'a été fourni.

New Look a commencé à utiliser l'échelle des salaires de la Fair Wear Foundation pour évaluer le salaire vital. Cette échelle inclut les référentiels Asia Floor Wage (AFW). En Chine, New Look a entrepris un travail stratégique auprès de 12 fournisseurs en utilisant le référentiel AFW. Les résultats ont montré que 75 % des salaires moyens chez ces fournisseurs sont supérieurs à l'AFW (valeur 2012).

Le travail sur les pratiques d'achat consiste en une consolidation des fournisseurs et le recours à une cotation éthique interne pour influencer les choix d'approvisionnement.

Concernant les contrats de courte durée dans le nord de l'Inde, New Look déclare : « Ces deux dernières années, nous avons travaillé avec huit usines pour trouver une solution au problème des contrats de courte durée. Grâce à ce travail, certaines usines ont commencé à

améliorer les avantages offerts aux salariés employés à court terme en les inscrivant au Fonds de prévoyance et à l'ESI (assurance sociale des salariés). Elles ont également travaillé avec les autorités locales afin de s'assurer que les documents étaient correctement complétés. »

Dialogue et collaboration

L'entreprise a mentionné quelques réunions avec des syndicats cambodgiens durant lesquelles New Look est intervenu pour que les fournisseurs accèdent à certaines de leurs revendications.

New Look participe à Ethical Trading Initiative.

New Look déclare : « Onze de nos fournisseurs ont participé au programme Benefit for Business and Workers (BBW), (5 au Bangladesh et 6 en Inde). Il s'agit d'un projet de collaboration entre huit distributeurs. Le projet reçoit le soutien du Challenge Fund du RAGS (Responsible and Accountable Garment Sector) du Département britannique au développement international et est géré par Impactt. En moyenne, le salaire net a augmenté de 7,63 % au Bangladesh et de 5,09 % en Inde. Le nombre d'heures de travail a également été réduit. Ces progrès ont été obtenus grâce à des formations et des gains de productivité.

Stratégie vers un salaire vital

New Look déclare : « Nous travaillons sur la question des salaires selon diverses approches :

1. Nous expliquons à nos acheteurs que leurs pratiques ont un impact sur les travailleurs...
2. Nous développons des relations sur le long terme avec nos fournisseurs.
3. Nous menons de nombreux projets d'amélioration sur nos principaux sites de production et y offrons des formations destinées aux travailleurs et aux superviseurs qui développent leur compréhension des besoins des travailleurs et améliorent la capacité et les compétences pour les satisfaire. »

« Nous sommes également en train de mettre en œuvre

deux projets en Inde et au Bangladesh pour permettre aux travailleurs d'ouvrir un compte en banque. Ceci est important en complément de l'augmentation de salaire. En effet, avoir un compte en banque réduit les coûts pour les travailleurs, les frais de virement et leur donne accès à des produits d'épargne. »

New Look ajoute : « Nous avons travaillé avec une usine au Royaume-Uni pour tester une méthode d'augmentation des salaires par le biais d'une amélioration des compétences et un paiement par palier de compétence. Ce travail est en cours et nous avons hâte d'en présenter les résultats. »

New Look s'est fixé ces objectifs pour 2014 : « Travailler avec 30 usines clés en Chine afin d'identifier des cibles en terme d'augmentations salariales ; continuer à travailler avec les 12 usines participant au programme BBW du RAGS en Inde et au Bangladesh pour contrôler et soutenir les augmentations salariales. L'objectif est d'atteindre une augmentation de 10 % du salaire moyen par heure ; encourager deux usines en Chine à augmenter le salaire moyen par heure de 10 % ». .

NOTRE COMMENTAIRE

New Look a participé au projet BBW (en collaboration avec l'agence de consultance Impactt et avec d'autres marques) qui vise le renforcement des capacités des fournisseurs, l'amélioration de la communication et la résolution des problèmes dans les usines. Le projet BBW a réussi entre autres à améliorer les salaires grâce à des gains de productivité. Mais comme nous l'avons dit à plusieurs reprises, les gains de productivité ne permettent qu'une faible augmentation des salaires. Les 7 % d'augmentation obtenus au Bangladesh grâce au projet BBW sont pratiquement insignifiants au vu de l'augmentation officielle du salaire minimum légal de 80% (décidée alors que le projet BBW était fini) – elle-même encore très loin de porter les salaires à un niveau vital. Nous ne considérons donc pas que ce projet œuvre en faveur d'un salaire vital. Toutefois, même si le projet ne mène pas à un salaire vital, New Look et Impactt insistent sur le fait que la « transformation » et le « renforcement des travailleurs » qui en résultent valent la peine. Nous restons toutefois sceptiques.

Notre deuxième préoccupation face à ce projet est que le renforcement des travailleurs n'a absolument pas pris en compte le mouvement syndical. Le matériel de formation ne fait jamais référence à la liberté d'association ou aux syndicats. Le programme BBW s'est concentré sur «

les démarches préalables à la liberté d'association », essayant de surmonter les attitudes de blocage de la part des employeurs vis-à-vis de la représentation des travailleurs. Ceci a été réalisé par le biais de programmes de formation et en encourageant les employeurs au Bangladesh à travailler avec des comités de travailleurs. Si établir de tels comités peut être utile à court terme, nous ne pensons pas qu'ils renforcent les travailleurs dans la mesure où ils servent souvent de subterfuge à l'établissement d'une représentation syndicale. Poursuivre dans cette voie risque donc d'encourager des méthodes de management « parallèles » permettant aux directions d'usine de s'opposer au renforcement du mouvement syndical. Les comités de travailleurs ne peuvent que négocier de faibles avantages sociaux et augmentations de salaire. Ils n'ont pas le droit de mener d'actions sectorielles pour appuyer leur position, ils ne peuvent pas organiser d'élections indépendantes et sont souvent limités à des lieux de travail individuels. Cela signifie que les membres ne peuvent pas participer aux campagnes d'amélioration des salaires et des conditions de travail au niveau sectoriel, national ou régional. En gros, cela ne change pas grand-chose pour les travailleurs sur le long terme. Il serait utile d'avoir un engagement ou une stratégie pour renforcer les travailleurs par le biais de collaborations avec les syndicats.

Au-delà du programme BBW, New Look travaille sur la liberté d'association et sur d'autres projets avec ses fournisseurs. Nous nous en réjouissons. L'entreprise a effectué un travail intéressant sur la question des contrats de courte durée dans le nord de l'Inde. Nous espérons que les enseignements qu'il en tirera seront mis à profit au Cambodge où les contrats de courte durée posent problème.

Nous nous félicitons de voir que New Look a commencé à utiliser l'échelle des salaires de la Fair Wear Foundation pour évaluer le salaire vital chez ses fournisseurs. Les résultats obtenus en Chine sont également impressionnants. Nous espérons que New Look étendra ce travail à d'autres pays et s'efforcera d'atteindre les mêmes résultats. L'entreprise semble être sur la bonne voie. Il est à présent essentiel que New Look s'engage concrètement à revoir ses pratiques de prix et son calcul des coûts internes afin de permettre aux fournisseurs de payer un salaire vital.