

Nom de l'entreprise	Apple
Siège	Cupertino, Californie (USA)
Date de fondation	1976
Propriétaire	
Cotée en bourse	Oui
Chiffre d'affaires 2010	47,97 Milliards €
Bénéfice 2010	10,5 Milliards €
Activités	Développement de produits électroniques Commercialisation, dont 347 Apple store en gestion direct
Produits	Mac, iPhone, iPad, Ipod, iTunes
Pays de production	Chine, Tchéquie, Malaisie, Philippines, Singapour, Corée du Sud, Taiwan, Thaïlande, USA ...

Apple

Apple ne représente qu'environ 4% des ventes de téléphones mobiles. Par contre, elle est le deuxième fournisseur de smartphones dans le monde. Apple a vendu 47,5 millions d'iPhones en 2010, chiffre déjà dépassé en septembre 2011. Apple bénéficie à plein de l'énorme croissance de ce segment, tiré par la hausse des ventes en Chine et en Russie¹. La marque à la pomme est un des leaders du marché, tant sur le développement des produits que dans la répartition des bénéfices...

Sa stratégie est mono-gamme, basée sur un seul produit (l'iPhone) et se concentre sur le développement d'un « univers » Apple, c'est-à-dire l'interconnexion des différents produits de la marque. La stratégie est risquée, mais payante. À l'aide d'un marketing viral parfaitement orchestré, elle permet à Apple de vendre ses produits à des prix très rentables. Selon le cabinet iSuppli², le coût de fabrication d'un iPhone 4 vendu au prix de 640€³ est de 154€. La marge brut d'Apple tourne autour des 60%.

Apple, une marque responsable ?

Apple est une marque qui développe des produits. Appel ne produit pas de composants,

ni n'assemble les appareils qu'elle vend. Apple se fournit auprès de différents fabricants. Samsung fournit par exemple des puces pour les nouveaux iPhones et iPads. Foxconn assemble les iPhones.

Apple est membre de Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC) et a en conséquence adopté son code de conduite. EICC est une initiative d'entreprises qui se donne comme objectif de « *promouvoir un code de conduite pour améliorer des conditions de travail et environnementales dans les filières d'approvisionnement de l'industrie électronique* ». Si le code d'EICC fait globalement référence aux Conventions de l'OIT, il ne mentionne aucune convention spécifique. EICC cite par exemple la liberté d'association, mais n'engage pas à respecter les Conventions ad'hoc de l'OIT. EICC propose simplement à ses membres de respecter « *le droit des salariés à s'associer librement et à adhérer ou non à des syndicats [...] en accord avec les lois locales.* » Ni le droit de négocier collectivement ni le droit à un salaire minimum vital ne figure dans ce code. Par contre, depuis juin 2009, EICC définit un nombre d'heures maximal de travail de 60 heures hebdomadaires, excepté urgence ou situation exceptionnelle.

Apple a aussi son propre code de conduite dans lequel elle s'engage à ce que « *les conditions de travail soient sûrs, que les travailleurs soient traités dans la dignité et que l'environnement soit respecté dans sa filière d'approvisionnement.* » Ce code fait également référence aux Conventions de l'Organisation internationale du travail sans les mentionner spécifiquement. Selon Apple, son

¹ ALEX. Plus de 440 millions de téléphones portables vendus au troisième trimestre.15 novembre 2011. Consulté le 21 novembre 2011 sur <http://geeko.lesoir.be/2011/11/15/plus-de-440-millions-de-telephones-portables-vendus-au-troisieme-trimestre>

² CHICHEPORTICHE O. Avec un coût de fabrication de 188 dollars, l'iPhone 4 est très rentable pour Apple. Juin 2010. Consulté le 21 novembre sur <http://www.businessmobile.fr>

³ Prix du modèle 16 Gb TVA comprise à son lancement en Belgique

code va plus loin que celui d'EICC. Par exemple, Apple y reconnaît le droit de négocier collectivement, mais toujours en accord avec les lois locales applicables. Apple n'y reconnaît toujours pas le droit à un salaire minimum vital, mais garde comme référence le minimum légal. Apple a défini le même nombre d'heures maximal de travail, fixé à 60 heures par semaine.

Pour contrôler le respect par ses fournisseurs des engagements inscrits dans son code, Apple réalise et fait réaliser des audits sociaux dans les usines. Apple précise que la violation du code de conduite par un fournisseur peut aboutir à l'arrêt de la relation commerciale et déboucher sur des actions en justice. En 2010, Apple a réalisé 97 premiers audits et 30 re-audits.

Ces dernières années, une série de rapports et de scandales ont mis en avant les mauvaises conditions de travail et les violations des droits des travailleurs chez les fournisseurs d'Apple. Le manque de transparence et le manque de réactions d'Apple ont également été pointés du doigt par les organisations de défense des travailleurs ou de l'environnement. Voici ci-dessous une synthèse du dernier rapport en date⁴. La Sacom⁵ y décrit les conditions de travail dans une nouvelle usine de Foxconn qui fabrique des iPhones en Chine.

Derrière les iPhones d'Apple, les iSlaves de Foxconn

Foxconn est une entreprise taïwanaise. Principalement implantée en Chine continentale, Foxconn est le plus grand fabricant de produits électroniques au monde. Son chiffre d'affaire 2010 atteint 47 milliards d'euros et elle emploie un million de travailleurs. Elle commercialise des produits sous sa propre marque et fournit des composants informatiques et des produits finis aux plus grandes marques. Foxconn est le principal fabricant des iPhones. Apple est le plus gros client de Foxconn.

⁴ SACOM. iSlave behind the iPhone. Foxconn workers in Central China. Septembre 2011.

⁵ Students & Scholars Against Corporate Misbehaviour (Sacom) est une organisation chinoise basée à Hong Kong. Elle mène des recherches sur les conditions de travail dans les usines chinoises qui fournissent les multinationales.

Les mauvaises conditions de travail chez Foxconn sont déjà bien documentées. En 2010, l'usine Foxconn de Shenzhen connaissait une vague de suicides. En six mois, 17 employés tentaient de mettre fin à



leurs jours. Suite à la pression internationale, Foxconn réagira notamment en augmentant les salaires de 30% et en installant des filets de sécurité autour des immeubles.

En mai 2011, une recherche de la Sacom menée dans l'usine de Chengdu, montre que les travailleurs prestent des heures de travail excessives et obligatoires. S'ils n'atteignent pas les objectifs, les travailleurs doivent sauter les repas. Pire les travailleurs de certains départements encourent des risques importants pour leur santé. Apple et Foxconn n'ont ni répondu à la Sacom, ni réagi au rapport. En mai 2011 toujours, une explosion tue trois travailleurs et en blesse 15 autres. Foxconn et Apple n'ont pas communiqué les causes de l'explosion, ni les mesures de remédiation mises en œuvre.

La Sacom explique que tant Foxconn qu'Apple n'ont pas tenu leurs promesses suite aux suicides. Rien ne semble avoir été mis en place et rien n'a été changé pour prévenir des nouveaux suicides. Foxconn est reconnu comme l'entreprise au sein de laquelle on enregistre le plus haut taux de suicide. Les mauvaises conditions de travail, la discipline militaire et la pression exercée sur les travailleurs en sont la cause selon les organisations de défense des travailleurs. L'annonce faite en août 2011 par le CEO, Terry Gou, de remplacer les travailleurs par un million de robots n'a évidemment pas amélioré la situation.

Face au manque de réaction et afin de maintenir la pression, la Sacom publie cette nouvelle recherche sur une usine de Foxconn qui produit des iPhones. Elle confirme le constat des recherches précédentes.

L'usine Foxconn de Zhengzhou comme réponse aux suicides de Shenzhen

En juillet 2010, en réaction à la vague de suicide dans son usine de Shenzhen, Foxconn annonçait la délocalisation d'unités de production en Chine intérieure. En août 2010, grâce à l'aide du gouvernement de la province du Henan, Futaihua Precision Electronics Company, la filiale de Foxconn à Zhengzhou, démarrait la production des iPhones. Un an plus tard, elle occupe 52.500 travailleurs. Sa capacité de production atteint les 100.000 iPhones par jour.

Cette unité est divisée en trois sites de production. La nouvelle usine se situe dans la zone de l'aéroport. Cette usine a démarré sa production alors qu'elle est encore en construction. Une usine provisoire est située dans la zone franche d'exportation. Enfin, une petite usine de soutien est basée un peu plus loin, dans le comté de Zhongmou. La recherche est basée sur les interviews de 130 travailleurs.



Des salaires bien plus faibles qu'annoncés

« Après déduction de 150 (18€) Yuans pour le dortoir et de 200 (24€) à 300 yuans (35€) pour les repas, mon salaire de base est de 950 Yuans (112€) » témoigne une travailleuse. À titre de comparaison, suite à l'augmentation du salaire minimum légal, un nouveau travailleur dans l'usine Foxconn de Shenzhen gagne comme salaire de base 1.550 yuans (182€). À titre illustratif, pour l'alliance Asia Floor Wage, le salaire minimum vital pour les travailleurs de l'industrie de l'habillement en Chine équivalait à 1.843 yuans (217€) en 2012.

La majorité des travailleurs se plaignent de leur salaire trop bas. Ils sont particulièrement déçus des fausses promesses faites dans les annonces d'emploi. « Le département du

travail nous a fait de fausses promesses salariales. Il affirmait qu'on pouvait gagner 2.500 yuans par mois » explique Zhang De-qiang, qui a quitté son ancien job pour rejoindre Foxconn. Zhang a seulement découvert son salaire de base en signant son contrat. Lorsqu'il a protesté, on lui a répondu qu'il n'était pas obligé de rester. Un autre travailleur s'énerve : « Sur l'annonce du job, Foxconn indique un montant gonflé avec les heures supplémentaires et d'autres avantages au lieu du salaire de base. Foxconn joue sur les mots et nous ment. » Plusieurs travailleurs expliquent également qu'ils ont découvert que le dortoir et la cantine étaient payants en arrivant à Foxconn.

Les travailleurs se plaignent également de mauvais calculs de leur salaire. Certains expliquent que leurs heures supplémentaires ne sont pas toutes comptabilisées. D'autres dénoncent des déductions pour absence alors qu'ils étaient à leur poste. En principe, Foxconn doit rembourser les déductions opérées par erreur. Dans la pratique, ce n'est pas le cas. Guan Lei, un travailleur du département Métal s'est plaint à son superviseur. Ce dernier lui a répondu que « Personne n'est responsable. C'est la faute à pas de chance. »

Des heures de travail excessives

La majorité des travailleurs interviewés signalent prestre entre 50 et 80 heures supplémentaires par mois, en plus des 174 heures de l'horaire de base. Et cela, malgré la saison basse et en dépit de la limite légale fixée à 36 heures supplémentaires par mois. Tout le temps supplémentaire passé sur les lignes de production n'est pourtant pas comptabilisé. Les travailleurs doivent parfois prestre une demi-heure supplémentaire pour atteindre le quota de production ou participer à une réunion avant la journée. Ces heures-là ne sont pas comptabilisées dans les heures supplémentaires. Il s'agit d'heures supplémentaires obligatoires et non-payées.

Sécurité : Foxconn n'a pas tiré les leçons

L'empoisonnement des travailleurs de Wintek en 2009 et l'explosion dans l'usine de Foxconn à Chengdu en 2011 illustrent les risques qu'encourent les travailleurs de l'industrie électronique et des problèmes de sécurité chez les fournisseurs d'Apple.

Un grand nombre de travailleurs interviewés se plaignent de la chaleur et du manque de ventilation. Le produit chimique utilisé dans le processus de production dégage une odeur irritante. Pour toute protection, les travailleurs reçoivent des masques de chirurgien qu'ils jugent inefficaces. Certains travailleurs souffrent d'allergies de la peau. Certains travailleurs manipulent aussi du N-heptane et de l'alcool pour nettoyer les composants.



Des méthodes toujours militaires

Les nouvelles recrues de Foxconn doivent suivre une formation. Décrite par les travailleurs comme « militaire », elle consiste à suivre le commandement d'un superviseur: marcher à gauche, à droite, entonner des slogans. Cette « formation militaire » vise à endoctriner les travailleurs, à les rendre d'une obéissance absolue envers les superviseurs. Un travailleur nous explique que son groupe avait du rester plusieurs heures debout sous un soleil de plomb. Lorsque certains ont demandé s'ils pouvaient aller acheter de l'eau, le superviseur leur a répondu qu'ils pouvaient quitter l'entreprise immédiatement s'ils ne pouvaient pas endurer ce petit désagrément.

En août 2011, suite au mauvais résultat des six premiers mois de l'année, le CEO de Foxconn annonce qu'il va remplacer les travailleurs par un million de robots d'ici trois ans. Cette annonce témoigne de la pression exercée sur les travailleurs de Foxconn au nom de la compétitivité. Li Fong en témoigne. Elle rapporte les mots de son superviseur : « *Si vous ne travaillez pas dur, vous serez remplacés par des robots* ». La moitié des interviewés affirment subir une pression

constante et des humiliations de la part de leur superviseur. Un second travailleur explique qu'un superviseur l'humiliait avec ces mots vulgaires :

« *Les cochons ne peuvent donner naissance qu'à des idiots* ».

D'autres travailleurs se sont vus obligés d'écrire des lettres de confession pour être arrivé quelques minutes en retard ou pour de petites erreurs. D'autres ont du recopier pendant deux heures les procédures de l'usine ou des citations de Terry Gou, le CEO de Foxconn.

Deux tiers des travailleurs doivent rester debout à leur poste de travail durant huit heures. Certains se plaignent de crampes. Alors que Foxconn affirme octroyer une pause de dix minutes toutes les deux heures, les travailleurs parlent d'une promesse non tenue de plus. Il n'y a d'ailleurs pas de chaises disponibles pour se reposer.

Travailler (et vivre) dans une usine en construction

Alors que la nouvelle usine est encore en construction, certains ateliers sont déjà en fonction. Les travailleurs se plaignent du manque de service de base. Ils trouvent difficilement un endroit où se laver les mains. La cantine ou les échoppes alimentaires ne sont pas encore prêtes. Lorsqu'il fait beau, la poussière envahit le site et lorsqu'il pleut, les ateliers sont inondés.

Le dortoir « Yu Kang » pourra à termes héberger 140.000 travailleurs. Comme la nouvelle usine, il est encore en construction, mais accueille déjà des travailleurs. Les travailleurs qui y vivent se plaignent des règles trop strictes comme la vérification de leur identité à l'entrée de chaque bâtiment ou l'interdiction de laver des vêtements ou d'utiliser certains appareils électriques comme des sèche-cheveux ou des lampes anti-moustiques. Ils se plaignent également de la chaleur étouffante qui y règne et du manque d'eau chaude les jours maussades. Les coupures d'électricité et d'eau sont fréquentes à causes des travaux. Les travailleurs doivent régulièrement aller se laver dans les bains publics faute d'eau. Les longues files et la mauvaise qualité de la nourriture à la cantine,

ainsi que la faiblesse de l'offre de transport entre les dortoirs et l'usine complète le quotidien de ces travailleurs.

Le service d'« assistance » téléphonique

La loi syndicale chinoise stipule que les représentants du syndicat unique doivent être démocratiquement élu par les travailleurs. À Foxconn, les travailleurs connaissent l'existence du syndicat, mais n'ont aucune idée de la manière dont il a été formé, ni des actions qu'il mène ni de l'emplacement de son bureau.

Suite à la vague de suicides dans l'usine de Shenzhen, Foxconn a mis en place un service d'assistance téléphonique gratuit pour les travailleurs. La plupart des travailleurs n'ont pas confiance en ce service. Certains ont témoigné de la mise en garde de leur superviseur : *« Si j'apprends que vous avez déposé une plainte contre moi, vous en subirez les conséquences »*. Tous les travailleurs connaissent son numéro, mais peu l'ont testé. *« Il y avait une déduction d'une centaine de yuan sur mon salaire le mois dernier. Je n'ai pas appelé. Si j'avais confiance, j'aurais demandé de l'aide immédiatement »* explique Ma Da-jun, un travailleur du département logistique.

D'autres l'ont expérimenté... à leurs dépens. *« Un jour, nous avons terminé de travailler à quatre heures du matin. Nous avons attendu longtemps, mais aucun bus n'est arrivé. J'ai appelé l'assistance téléphonique, mais personne n'a répondu »* explique cette travailleuse. Chen Jia-hui a appelé pour se plaindre des fréquentes coupures d'eau et d'électricité dans le dortoir. Une femme lui a répondu en se moquant : *« Tu peux quitter l'usine immédiatement si tu n'es pas heureuse des conditions de vie ici »*. Un travailleur explique son désarroi. Après avoir appelé l'assistance parce qu'il éprouvait des difficultés pour démissionner, sa plainte a été transmise à son superviseur.

Conclusions

Les études se suivent et se ressemblent dans les usines Foxconn qui fabriquent l'iPhone. Les observateurs décrivent ces usines comme de véritables camps de travail. Les méthodes de management militaires, des objectifs de production impossibles et la menace d'être remplacé par des machines mettent une pression énorme sur les travailleurs. Cette pression, cumulée avec de mauvaises conditions de travail et la faiblesse des salaires provoquent, au mieux, une rotation importante de la main d'œuvre qui empêche l'accumulation d'expérience, fait stagner la productivité et maintient les salaires à un niveau plancher.

Quel est la responsabilité d'Apple dans cette situation ? Sans diminuer la responsabilité d'employeur de Foxconn, Apple est tout de même le client le plus important de son fournisseur. On peut également dire qu'Apple tire un profit substantiel des prix auxquels lui sont fournis ses appareils. Apple peut les vendre à un prix trois fois supérieur au prix d'achat estimé et réalise des bénéfices plantureux.

D'un côté, Apple reconnaît sa responsabilité sur les conditions de travail et le respect des droits des travailleurs chez ses fournisseurs. Elle se dit même prête à stopper sa relation avec un fournisseur qui ne respecterait pas son code de conduite. D'un autre côté, Apple refuse de voir les conditions de travail inhumaines; Apple ignore les interpellations des travailleurs de ses fournisseurs; Apple refuse de répondre aux consommateurs qui lui demandent d'agir.