

APPLE (PROFIL 2012)

Nom et siège	Apple - Cupertino, Californie (USA)
Date de fondation	1976
Propriétaire	
Cotée en bourse	Oui
Chiffre d'affaires 2011	84,25 Milliards € (+39% par rapport à 2010)
Bénéfice annuel 2011	20,17 Milliards € (+85% par rapport à 2010)
Réserve cash (fin 2012)	120 milliards d'€
Activités	Développement de produits électroniques Commercialisation, dont la chaîne Apple store en gestion directe Vente en ligne
Produits	Mac, iPhone, iPad, Ipod, iTunes
Pays de production	Chine, Tchèque, Malaisie, Philippines, Singapour, Corée du Sud, Taïwan, Thaïlande, USA ...
Code de conduite	Membre de la Fair Labour Association depuis 2012
Mise en œuvre et vérification	

Une machine à sous, hors de contrôle ?

Pour répondre aux critiques de plus en plus fortes sur les conditions de fabrication de ses produits, Apple est devenu membre de la Fair Labor Association (FLA) en janvier 2012. Quasiment un an après cette adhésion, les organisations de défense des droits des travailleurs ne constatent toujours aucune amélioration concrète des conditions de travail dans les usines.

Et pour cause, si Apple dit vouloir imposer le respect des droits des travailleurs à Foxconn, son principal fournisseur, la marque à la pomme n'assume pas sa propre responsabilité de donneuse d'ordre. Le respect des droits des travailleurs dans

les usines dépend pourtant fortement des pratiques d'approvisionnement, à savoir les quantités, délais de livraisons et prix imposés par Apple à ses fournisseurs.

Sans modification fondamentale de ses pratiques orientées vers le plus grand profit de court terme, rien ne changera dans les usines ! Apple en a pourtant les moyens économiques et financiers. Sa réserve de cash, alimentée par ses résultats financiers extrêmement importants, dépasse les 120 milliards d'euros. Apple est une extraordinaire machine à sous ... toujours hors de contrôle.

Un an après l'adhésion d'Apple à la FLA, pas d'amélioration concrète pour les travailleurs

Soumis à de fortes critiques sur les conditions de travail dans les usines de ses fournisseurs, [Apple est devenue membre de la Fair Labor Association](#) (FLA) en janvier 2012. Par cette adhésion, Apple s'engage à se conformer au [code de conduite de la FLA](#) dans les deux ans. Apple a publié [la liste de ses fournisseurs](#) et a ouvert des usines de certains fournisseurs aux auditeurs accrédités par la FLA.

En mars 2012, la FLA publie un [rapport initial d'inspections de trois usines chinoises de Foxconn](#), le fournisseur principal d'Apple. Ce rapport fait état de nombreuses violations de la loi chinoise et du code de la FLA. Il conclut par une liste de 360 actions correctrices que Foxconn s'engage à mettre en œuvre dans l'ensemble de ses usines chinoises.

Dans son [rapport de suivi](#) (août 2012), la FLA se montre très positive et optimiste sur les actions entreprises par Foxconn. **Tout irait donc pour le mieux dans le meilleur des mondes ?**

La FLA souffre-t-elle de cécité ?

Le réseau Goodelectronics au sein duquel achACT côtoie plusieurs organisations chinoises de défense des travailleurs, estime que les rapports et la position exagérément optimistes de la FLA manquent de crédibilité. Certaines violations, comme des mesures disciplinaires humiliantes imposées aux travailleurs ou le travail forcé d'étudiants « stagiaires », relevées par la [SACOM](#) et [China Labor Watch](#) ne sont tout simplement pas reprises par la FLA.

Les réformes apportées par Foxconn sont pour la plupart symboliques ou incomplètes. Il s'agit parfois simplement de sondages réalisés ou de réunions organisées pour récolter les avis des travailleurs. Enfin, les faibles améliorations constatées sont pour la plupart non durables.

Par exemple, la FLA accueille sans réserve la réforme engagée par Foxconn pour respecter son engagement d'assurer une représentation indépendante des travailleurs

au sein des comités syndicaux des usines. Dans l'usine de Longhua, cette réforme consiste à faire passer la représentation des travailleurs de 2 à « au moins 3 » représentants, dans un comité syndical qui compte 32 membres. La direction y passe de 30 à « maximum 29 » membres. Dans l'usine de Guanlan, ce comité sera composé de 30 membres issus de la direction contre 20 élus par les travailleurs. Dans les deux cas, le comité syndical reste sous le contrôle de la direction.

Foxconn et Apple s'étaient également engagés à payer les arriérés de salaires aux travailleurs qui ont presté des heures supplémentaires jusqu'ici non payées. Cet engagement est resté sans suite, sans justification crédible.

Les progrès enregistrés sur les questions cruciales des heures de travail excessives et des salaires insuffisants pour vivre sont très modestes et sont contredits par des enquêtes de deux ONG chinoises la SACOM et China Labor Watch.

Au niveau des heures de travail excessives, la FLA signale que la moyenne hebdomadaire de travail a été réduite à 60 heures par semaine. Ce niveau reste au dessus du maximum légal en Chine fixé à 40 heures régulières par semaine. Il signifie un total de 80 heures supplémentaires en moyenne par mois, au lieu des 36 heures autorisées par la loi.

Ensuite, Foxconn n'a pas respecté son engagement de compenser la perte de salaire des travailleurs due à la diminution des heures supplémentaires. Or, la plupart des travailleurs sont obligés de prêter des heures supplémentaires excessives afin de compléter leur salaire de base trop faible pour couvrir leurs besoins fondamentaux. Sans compenser la perte de revenu liée à la diminution des heures supplémentaires, elle restera un vœu pieux car elle enfermera les travailleurs dans la pauvreté.

En mai 2012, soit deux mois après le premier rapport de la FLA sur Apple, la SACOM publiait une enquête menée entre autres dans 2 des 3 usines auditées par la

FLA. Les résultats contredisent ceux de la FLA. La SACOM y dénonce des mesures disciplinaires humiliantes comme, par exemple, forcer les travailleurs à écrire des lettres d'autocritique ou à nettoyer les toilettes. La SACOM relève également que la diminution des heures de travail a non seulement été accompagnée d'une diminution du revenu des travailleurs mais également d'une augmentation de l'intensité du travail. Par ailleurs, les travailleurs signalaient aussi ne pas être informés des produits chimiques qu'ils utilisent.

En juin 2012, China Labor Watch publiait un rapport qui démontre que [les violations des droits des travailleurs chez les fournisseurs d'Apple ne sont pas limitées à Foxconn, mais sont systématiques dans l'ensemble de la filière d'approvisionnement d'Apple en Chine.](#)

Pas d'amélioration dans la production de l'iPhone 5.

Les rapports publiés par la SACOM et China Labor Watch depuis septembre 2012 montrent que les faibles améliorations constatées au début de l'été n'ont pas résisté à l'augmentation de la production exigée par la sortie de l'iPhone5.

Par exemple, [la situation dans l'usine Foxconn de Zhengzhou interpelle.](#) La SACOM explique qu'avant le mois d'août, le nombre d'heures supplémentaires y était descendu à moins de 60 heures par mois, mais qu'à partir du mois d'août, en raison de la sortie de l'iPhone 5, le nombre d'heures supplémentaires était revenu à des niveaux compris entre 80 et 100 heures mensuelles. Certains travailleurs ont même expliqué qu'ils ont travaillé 30 jours d'affilée sans jours de repos.

Les travailleurs se plaignent également du niveau trop bas du salaire de base, pourtant augmenté à 1.800 yuans (227€) en août. En effet, après avoir cotisé pour la pension (140 CNY), l'assurance (90 CNY) et après avoir payé la nourriture (400 CNY) et le dortoir (450 CNY), il ne leur reste qu'environ 720 yuans (90€) par mois. La majorité des travailleurs estime devoir gagner en moyenne 3.000 yuans (378 euros) par mois pour vivre.

La SACOM dénonce également les heures de travail non payées, l'utilisation de mesures disciplinaires humiliantes, le travail forcé d'étudiants ou le transfert de travailleurs d'usines Foxconn d'autres provinces vers l'implantation de Zhengzhou, sans adaptation de contrat.

Le 5 octobre, l'usine de Zhengzhou a été le théâtre d'un mouvement de grève massif, impliquant près de 4.000 travailleurs excédés par leurs conditions de travail, la pression et le harcèlement qu'ils subissent.

FLA : Protéger les travailleurs ou Apple ?

Tous ces rapports et faits démontrent l'inconsistance des actions menées. Jusqu'à présent, elles peinent à produire des améliorations concrètes pour les travailleurs dans les usines. achACT et Goodelectronics émettent des critiques et avancent plusieurs recommandations:

- **Coopérer avec les travailleurs et les organisations de défense des droits des travailleurs.** La FLA et Apple rechignent à le faire. Ce sont pourtant des acteurs clés pour résoudre les violations en cours dans la filière d'approvisionnement d'Apple. Coopérer avec ces acteurs est indispensable si la FLA veut effectivement contrôler les pratiques d'entreprises telles qu'Apple et Foxconn.
- **Elever le niveau d'exigence.** La FLA n'exige pas le respect immédiat de la loi sur les heures de travail et ne tient pas explicitement compte de la famille du travailleur dans sa définition du salaire minimum vital (salaire, heures de travail).
- **Apple doit assumer sa responsabilité.** Les pratiques d'approvisionnement imposées par Apple sont une des causes importantes des violations, comme celles dénoncées dans les usines qui fabriquent l'iPhone 5. C'est bien Apple qui détient donc les leviers d'actions économiques et financiers et donc la réelle responsabilité de faire respecter les droits des travailleurs dans sa filière.