

Nom de l'entreprise	Nokia
Siège	Helsinki, Finlande
Date de fondation	1966
Propriétaire	
Cotée en bourse	oui
Chiffre d'affaires 2010	42,45 Milliards €
Bénéfice 2010	2,07 Milliards €
Activités	Télécommunication : Développement et fabrication
Produits	Téléphones mobiles Équipement pour réseaux télécoms
Site de production	Brésil, Chine (2), Finlande, Hongrie, Inde, Mexique, Corée du Sud et Vietnam.

Nokia, un leader en péril

En 2010, près d'un téléphone mobile sur deux vendus en Belgique était un Nokia. Dans le monde, Nokia a vendu 461 millions d'appareils dans le monde, soit près de trois appareils sur dix. Grâce à sa gamme complète, Nokia reste bien pour le moment le leader mondial du téléphone mobile.

Pour le moment car son retard pris sur les smartphones l'empêche de bénéficier du segment qui affiche la plus forte croissance et dégage les plus grosses marges. Nokia y a perdu son leadership en 2011, dépassé par Apple et Samsung. Cette dégringolade s'explique principalement par le faible nombre d'applications disponibles pour son système d'exploitation Symbian face à ses concurrents Android (Google) et iOS (Apple). C'est la raison qui a poussé Nokia à s'allier à Microsoft pour développer un appareil commun, Lumia, équipé du système d'exploitation Windows Phone.

Nokia, une marque et un fabricant ... responsable ?

Nokia est un fabricant. Nokia gère neuf usines et détient donc une capacité de production, même si le groupe externalise une partie de sa production vers des sous-traitants. Pour diminuer ses coûts de production, Nokia délocalise et développe des unités de production en Asie. L'usine allemande de Bochum a par exemple fermé ses portes en 2008 en faveur de l'usine de Cluj en

Roumanie. Trois ans plus tard, celle-ci était elle-même délocalisée vers l'Asie¹.

Nokia a adopté un code de conduite en 1997. Ce code est traduit en 34 langues et s'applique à tous les employés du groupe. Il stipule que Nokia *s'efforcera de payer une juste rétribution à ses employés, et de mettre à leur disposition un lieu de travail conforme aux normes sanitaires et de sécurité [...], pratique l'égalité des chances [...], ne recourra pas au travail des enfants ni au travail forcé et ne tolérera pas des traitements ou des conditions de travail qui seraient contraires aux conventions et règles internationales*. Le texte ne fait pas référence aux Conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du travail.

Nokia a également défini des exigences vis-à-vis de ses fournisseurs. Nokia y exige le respect de la législation nationale et des normes internationales du travail reconnues, sans spécifier lesquelles. Nokia se contente de citer l'Organisation internationale du travail. Chaque année, Nokia publie un rapport développement durable.

¹ http://www.metiseurope.eu/nokia-de-delocalisation-en-delocalisation-du-low-cost-au-super-low-cost_fr_70_art_29220.html consulté le 28 novembre 2011.

* Finnwatch, Cividep & Somo. *Phony Equality. Labour standards of mobile phone manufacturers in India*. Sept 2011.

Le fait que les usines qui produisent et assemblent les appareils soient intégrées au groupe constitue un avantage pour le respect des droits des travailleurs. La responsabilité est directe et les interlocuteurs plus facilement identifiables que lors de liens de sous-traitance. On s'attend donc à ce que Nokia apparaisse comme un employeur plus responsable que d'autres marques de téléphones. On s'attend à ce que les conditions de travail soient meilleures et les droits des travailleurs soient mieux respectés dans les usines du groupe Nokia.

C'est en partie ce que montre la recherche* sur la plus grande usine Nokia, située dans une zone franche d'exportation de Sriperumbudur, dans le Tamil Nadu en Inde. Les salaires des travailleurs permanents y sont plus élevés et la direction a reconnu et négocié avec un syndicat. La situation est par contre loin d'être satisfaisante. Près de la moitié des travailleurs subissent des contrats temporaires et précaires. La majorité des travailleurs gagne moins que le salaire minimum vital qui leur permettrait de vivre dignement avec leur famille.



Nokia en Inde

L'usine de Sriperumbudur occupe 11.300 travailleurs. Elle possède 23 lignes de production capable de produire un nouvel appareil toutes les deux à quatre secondes et dispose donc d'une capacité de production de 300.000 téléphones mobiles par jour. L'usine fabrique une quarantaine de modèles bon marché. Elle fonctionne en pause de huit heures avec quatre équipes de 2.500 travailleurs.

Une main-d'œuvre jeune, célibataire, féminine et rurale.

L'usine de Nokia emploie majoritairement des jeunes célibataires en provenance des régions rurales. La moyenne d'âge est de 22 ans. Les femmes représentent 60% de la main-d'œuvre. L'image de bon employeur dont jouissent les multinationales occidentales, les rémunérations promises et le symbole de réussite sociale constitue les principales raisons qui ont poussé les jeunes vers ce secteur.

Mais la plupart sont déçus par le niveau des salaires et la précarité d'emploi. Les jeunes célibataires sans enfants intéressent surtout ces employeurs car ils sont plus disponibles pour assumer des pauses de nuit. Ils sont aussi perçus comme acceptant plus facilement les conditions salariales proposées et des horaires de travail plus longs que des travailleurs plus âgés avec charge de famille.

Contrats temporaires pour emplois permanents

Sur les 11.364 travailleurs de l'usine, 6.182 sont des travailleurs permanents jouissant de contrats à durée indéterminée. 2.209 travailleurs sont des intérimaires, engagés par une agence et 2.973 sont des stagiaires.

Intérimaires à durée indéterminée

Le recours aux travailleurs intérimaires est en principe un système qui permet à une entreprise d'adapter à la marge sa main-d'œuvre et donc sa capacité lors des pics de production. Mais dans cette usine, la majorité des intérimaires sont occupés à l'assemblage et à l'entrepôt, dans des opérations régulières et permanentes par nature. Des travailleurs affirment d'ailleurs que leur contrat est

Les zones Franches d'exportation

Une zone franche d'exportation est un espace défini par un Etat qui octroie aux entreprises qui s'y installent des avantages fiscaux et « sociaux », comme une main-d'œuvre bon marché. Dans ces zones, les législations sociales, les droits des travailleurs et leur protection sont en effet souvent diminués, voire inexistantes. Elles attirent principalement les industries manufacturières et comme l'habillement et l'électronique.

renouvelé régulièrement. Certains travaillent dans l'usine depuis des années. Un représentant syndical confirme: « *Exiger des contrats permanents pour des travailleurs intérimaires de long terme est devenu très difficile. Les entreprises répondent simplement qu'il n'y a plus de travail permanent, même si nous savons pertinemment bien que par exemple des travailleurs de l'entrepôt y travaillent depuis des années sous statut d'intérimaires.* »

Nokia justifie son choix par la rapidité et la facilité du système qui fournit de la main-d'œuvre peu qualifiée pour des tâches « simple » comme l'inventaire et l'approvisionnement des lignes d'assemblage. Nokia affirme ne pas violer la législation qui interdit d'occuper des intérimaires pour l'activité principale de l'entreprise, or les intérimaires ne sont pas occupés dans la fabrication, mais dans l'assemblage et l'entreposage... La législation stipule également que les travailleurs qui travaillent au moins 16 mois sur une période de 24 mois pour une entreprise doivent recevoir le statut de travailleurs permanents. Nokia reconnaît cette règle mais signale qu'elle ne s'applique pas aux intérimaires puisqu'ils ne sont pas directement employés par Nokia.

Au final, un grand nombre de travailleurs qui travaillent depuis des années pour Nokia ne bénéficient ni de la sécurité d'emploi, ni d'augmentations salariales, ni de perspectives de carrière. Le recours au statut d'intérimaire semble bien être une manière pour Nokia d'éviter sa responsabilité d'employeur.

Stagiaires sans formation

Passage obligé pour tous nouveaux travailleurs permanents, un stage de quinze mois se justifie selon Nokia pour former les travailleurs à toutes les opérations de production. La moitié des travailleurs interviewés signalent pourtant avoir été directement mis au travail sans recevoir de formation spécifique. Si d'un côté, les stagiaires affirment réaliser des tâches similaires aux travailleurs permanents et doivent se comporter comme ces derniers, leurs contrats stipulent qu'ils n'ont pas droit

aux avantages octroyés aux permanents. Nokia se réserve en outre le droit de prolonger

Accident mortel chez Nokia

En octobre 2010, une travailleuse est restée bloquée en essayant de dégager seule une pièce bloquée dans une machine. Elle est morte de ses blessures à l'hôpital. Les travailleurs pointent du doigt la cadence élevée et la fatigue liées aux nombreuses heures passées debout aux postes de travail et aux longs trajets domicile-travail. Les objectifs de production, les problèmes des machines qui bloquent toutes la ligne de production augmentent en outre le stress et semble pousser les travailleurs à essayer de régler les problèmes des machines par eux-mêmes au lieu d'appeler un technicien.

Selon les ressources humaines, il n'y a pas de pression excessive sur les travailleurs. Les objectifs sont fixés et mesurés au niveau de l'entreprise, pas au niveau des lignes de production ou des travailleurs individuels. Nokia signale également ne pas recourir à des amendes ou à d'autres punitions pour augmenter la productivité des travailleurs.

Nokia a indemnisé la famille de la victime au dessus du montant légal. Selon Nokia, l'indemnité couvre l'éducation des deux frères, un revenu pour les parents et une assurance médicale qui couvre toute la famille. Suite aux audits menés après l'accident, Nokia a mis en œuvre des mesures de sécurité immédiate. Par exemple, les portes des machines sont équipées d'un système de blocage de la machine dès qu'on l'ouvre. Dans son rapport social, Nokia annonce également des mesures de long terme pour améliorer la communication et les comportements.

la période de stage ou de mettre fin au contrat durant cette période sans se justifier, moyennant un préavis d'un mois. Enfin, selon les contrats, une fois le stage terminé, le travailleur n'a pas le droit de réclamer un statut de travailleur permanent.



Cuisine et chambre partagée par 25 travailleuses de Nokia et Foxconn.

Une usine syndiquée

En août 2009, les travailleurs de Nokia partent en grève. Ils revendiquent une augmentation salariale. Deux mois plus tard, Nokia reconnaît le syndicat LPF et entame des négociations. En juin 2010, un accord est conclu sur l'augmentation des salaires des travailleurs permanents et la réintégration de travailleurs licenciés durant la grève. Il s'agit d'une avancée inédite dans les relations industrielles dans les zones franches d'exportation. Cet accord représente également une amélioration concrète importante pour les travailleurs permanents. Malheureusement, l'augmentation ne concerne pas les intérimaires et les stagiaires, qui gagnent significativement moins.

Fin 2010, le syndicat LPF a quitté l'usine et Nokia a reconnu un syndicat « indépendant », c'est-à-dire non-affilié à une fédération. Un tel syndicat dispose de moyens nettement plus limités pour mobiliser et défendre les travailleurs. Il sera donc plus dépendant de ... Nokia. C'est d'ailleurs Nokia qui a annoncé que le syndicat rassemblait 3.500 travailleurs et était ouvert aux travailleurs intérimaires.

Salaires plus élevés, inégaux et toujours insuffisants

Le salaire minimum légal dans le Tamil Nadu est de 3.500 roupies (56€) par mois. L'alliance Asia Floor Wage², active dans le secteur de l'habillement, situe le minimum vital moyen pour l'Inde à 7.967 roupies (127€). Le syndicat communiste CITU a fixé le minimum vital à 10.000 roupies (160€), estimant que le Tamil Nadu est une région plus chère que la moyenne.

Chez Nokia, un travailleur permanent gagne entre 6.000 et 11.666 roupies (entre 95 et 186€). Nokia est l'employeur qui offre les salaires les plus élevés du secteur. Mais ce constat est à relativiser. En effet, un travailleur de Hyundai de niveau comparable et avec dix années d'ancienneté gagne 31.000 roupies (493€), soit entre deux et trois fois plus. De plus, des disparités importantes existent entre les trois statuts. Ainsi, les stagiaires gagnent 4.820 roupies (77€) par mois et les intérimaires sont payés 4.400 roupies (70€) par mois, soit 25% au-dessus du minimum légal.

Si ces salaires sont plus élevés que dans le secteur de l'habillement, les travailleurs interviewés estiment leur salaire trop faible pour vivre correctement. Leur logement partagé, leur nourriture et le téléphone leur

² L'alliance Asia Floor Wage réunit un large éventail d'organisations du travail d'Inde, du Bangladesh, d'Indonésie, du Sri Lanka, de Thaïlande, du Pakistan, de Chine et de Hong-Kong.

coûtent déjà 3.550 roupies par mois, auxquels il faut ajouter le transport et les autres dépenses courantes de base. De son côté, Nokia estime que 4.400 roupies doivent permettre à un travailleur de subvenir aux besoins de sa famille, tout en reconnaissant ensuite ne pas être en mesure de calculer le revenu minimum vital pour le Tamil Nadu.

Conclusion

Dans la recherche, qui concerne également trois autres usines, Nokia apparaît comme l'employeur le plus responsable, voire comme un leader au niveau salarial pour les travailleurs permanents. Par contre, les salaires des intérimaires et des stagiaires sont généralement plus faibles ou équivalents à ceux appliqués dans les autres usines. De plus, la majorité des travailleurs ne gagne pas un salaire suffisant pour vivre dignement avec leur famille.

Les stagiaires et intérimaires, qui représentent au total près de la moitié de la main-d'œuvre,

subissent des statuts d'emplois précaires. Le recours à l'intérim, s'il est techniquement légal se justifie difficilement vu la permanence des postes pourvus et semble n'être qu'une manière pour Nokia d'éviter sa responsabilité d'employeur. De même le stage de quinze mois ne se justifie pas au regard des prestations des stagiaires, similaires à celles des travailleurs permanents. Ces disparités sont contraires au principe d'égalité de traitement.

Les faibles salaires des stagiaires et intérimaires et l'insécurité et à la précarité de ces statuts constituent autant d'inégalités de traitement avec les travailleurs permanents. Cette précarité et ces inégalités de traitement rendent plus difficile la solidarité et l'organisation des travailleurs. Si la syndicalisation de l'usine a permis une avancée historique et a eu un impact positif important sur les salaires des travailleurs, l'évolution de la représentation des travailleurs et le manque d'impact dans les autres domaines questionnent.