

RING BACK

Le coût vérité de l'électronique portable

Décembre 2010



Ring back

Le coût vérité de l'électronique portable

Rédaction : Jean-Marc Caudron, Carole Crabbé

Comité de lecture : Claire Dufeil, Claire Parmentier

Mise en page - couverture : JUSTAR.nl

Mise en page - pages internes : Véronique Geubelle

Images et photos : Sacom, ITUC, SOMO.

Décembre 2010



Ce rapport a été réalisé à partir des informations contenues dans les publications du projet Make IT Fair coordonné par SOMO et qui regroupe GermanWatch, Verbaucher Initiative, FinnWatch/Sweden, Fair Trade Center (Suède), Sacom (Hong Kong), ACIDH (Congo) et Cividep (India). Les rapports originaux peuvent être consultés sur www.make-it-fair.be



Campagne
VÊTEMENTS PROPRES

Campagne Vêtements Propres

16 place de l'Université

1348 Louvain-la-Neuve

Tél : + 32 (0)10 45 75 27

Email : info@vetementspropres.be

www.vetementspropres.be

Avec le soutien
du Ministère de la
Communauté française



Avec le soutien
de la Province du Brabant Wallon



Ring back

Le coût vérité de l'électronique portable

Campagne Vêtements Propres

Make IT Fair

Table des matières

Introduction	3
1 L'électronique, un marché promis à la croissance	5
1.1. La concentration du marché	7
1.2. Le « high-tech » fait flamber les marges bénéficiaires	7
1.3. Une demande pour des produits de base	8
1.4. Une double stratégie de croissance	8
2 L'industrie	11
2.1. Les types d'acteurs	11
2.2. Les marques externalisent et les fabricants consolident	12
3 Made in Asia	15
3.1. Made in China	15
3.1.1. Travailleuses migrantes	15
3.1.2. Les travailleurs votent avec leurs pieds.....	16
3.1.3. Des protestations de plus en plus nombreuses, mais pas de liberté syndicale.....	17
3.2. Made in India	22
3.3. Made in Philippines	23
3.3.1. Les femmes se heurtent à un « plafond de verre ».....	24
3.3.2. Les stratégies antisyndicales	25
3.3.3. Des heures supplémentaires pour couvrir les besoins de base	26
3.3.4. L'augmentation des contrats précaires	26
4 Les conditions sociales de fabrication	29
4.1. Une main-d'œuvre principalement féminine et migrante	30
4.2. Des salaires trop faibles pour vivre décemment	30
4.3. Un système répressif d'amendes.....	32
4.4. Des heures de travail excessives	33
4.5. Travail précaire	33
4.6. Les problèmes de santé et l'insécurité au travail	34
4.7. Pas de liberté syndicale	35
4.8. Discrimination à l'embauche	36
4.9. La cantine et le dortoir.....	36
5 Les initiatives de responsabilité sociale du secteur	39
5.1. Les freins aux améliorations.....	40

6	La campagne « Make IT Fair »	43
6.1.	Recommandations	43
6.1.1.	Une approche de la filière	44
6.1.2.	Une approche multipartite	44
6.1.3.	Rendre compte	44
6.1.4.	Procédure de plainte	45
6.2.	Agir avec la Campagne Vêtements Propres	45
Annexe		46
Références		47

Introduction

Derrière chaque téléphone portable se cache un réseau complexe de fabricants et un grand nombre de travailleurs, principalement asiatiques. La plupart des marques ne fabriquent pas les produits qu'elles vendent. Elles sous-traitent à des fabricants la production, moins rentable et plus risquée que la conception et la vente. Pour rester compétitifs, les fabricants diminuent toujours plus les coûts de production. La Chine fournit plus d'un téléphone portable sur deux, trois laptops sur quatre et la majorité des consoles de jeux. L'Inde, la Thaïlande, les Philippines, le Vietnam, le Mexique et certains pays d'Europe centrale fabriquent également des produits électroniques.

Les marques, au sommet de la chaîne, négocient durement le prix d'achat, ce qui met sous pression les fabricants et surtout leurs sous-traitants et fournisseurs. Avec les distributeurs, elles engrangent la plus grande marge bénéficiaire.

La majorité des grandes marques électroniques ont adopté un code de conduite et reconnaissent leur responsabilité vis-à-vis du respect des droits des travailleurs dans leurs filières d'approvisionnement. Cependant, dans les usines, les améliorations sont rares. La majeure partie de la chaîne d'approvisionnement reste non contrôlée. De graves violations des droits des travailleurs y sont toujours perpétrées.

**High-tech ou low cost ?
Personne n'échappera
au marché global de
l'électronique portable,
devenue aujourd'hui
produit de masse et
de mode.**

Chapitre 1

L'électronique, un marché promis à la croissance

Jusqu'en septembre 2008, le marché de l'électronique était en croissance importante. De 1.050 milliards d'euros en 2004, le secteur en représentait quelque 1.500 milliards en 2007 soit une croissance annuelle moyenne de 12,6 %. Cet immense marché est assez diversifié, allant de biens de consommation courante, à des biens d'équipement ; de l'électroménager à l'aéronautique. Dans cet ensemble, la téléphonie, l'informatique et l'audiovisuel représentaient 59 % du secteur en 2009¹.

Après une chute de la production en 2009, le secteur a retrouvé la croissance dès le début 2010, tiré par la demande de produits grands publics (entre autres les Smartphones et téléviseurs LCD) et la demande chinoise.

L'indispensable téléphone portable

Dans notre monde globalisé et avec notre « besoin » de communication instantanée, le téléphone portable est devenu, en quelques années, l'accessoire indispensable de tout un chacun, ou presque. Rien qu'en 2009, pas moins de 1,2 milliard de téléphones portables ont été vendus dans le monde². Ce chiffre pourrait doubler d'ici 2014³.

Le nombre de téléphone mobile par habitant est en constante augmentation. En 2007, il a franchi la barre des 50 % au niveau mondial. Sur les marchés saturés comme l'Europe, il atteint, voire dépasse dans certains cas les 100 %⁴. En Belgique, une étude du CRIOC montre que 92 % des belges de 12 ans possèdent un téléphone portable.

**En Belgique, 92 %
des ados de 12 ans
ont un téléphone
portable.**

Le léger tassement des ventes de portables enregistré en 2009 (-0,9 %), n'enlève rien à la croissance globale enregistrée entre 2006 et 2009 (22,2 %). Le marché est tiré par l'évolution technologique et l'effet de mode sur les marchés saturés et par la demande grandissante sur les marchés émergents.

Du lecteur audio (MP3) au multimédia

En 2007, le taux de croissance des ventes mondiales de lecteurs audio portables (MP3) était encore de 19 %, avec 210 millions de lecteurs vendus pour un total de 14,2 milliards d'euros. Ce marché arrive maintenant à maturité. 2008 semble marquer un pic des ventes avec 15,7 millions d'euros. Son taux de croissance pourrait même devenir négatif à partir de 2012.

Sur ce marché, le leader incontesté est bien entendu Apple. Dans le monde, un lecteur audio portable sur quatre est un iPod. Les autres grandes marques sont Creative, SanDisk, Samsung et Microsoft. Mais d'autres marques sont également présentes sur ce marché, comme Archos, iRiver, Sony et Toshiba. Sony par exemple a vendu près de 6 millions de lecteurs audio portables en 2007.

Mais le temps du bon vieux MP3 uniquement dévolu au stockage et à l'écoute de milliers de chansons sera bientôt révolu. De plus en plus, les fonctions audio, vidéo et internet sont intégrées dans un « lecteur multimédia portable ». La plupart des téléphones portables offrent déjà certaines fonctions semblables à celles d'un MP3. Certains offrent même toutes les fonctions d'un lecteur multimédia. On les appelle les « smart-

Ne dites plus « GSM » !

La première génération de téléphonie mobile n'autorisait que la voix et fonctionnait dans chaque pays avec une norme différente. Fin des années 1980, l'Institut européen des normes de télécommunication (ETSI) crée un nouveau standard baptisé GSM pour « Global System for Mobile communication ». Outre la voix, le système supporte le texte (SMS et affichage des numéros entrants, entre autres) à un débit moyen de 9,6 kilo bites par seconde. Le premier réseau belge est celui de Proximus en 1994. Mobistar a suivi en 1996 et KPN-Base en 1999.

La 3G, troisième génération de téléphonie, s'appelle UMTS (pour « Universal Mobile Telecommunications Systems »). Elle permet le transfert simultané de voix et de données à un débit pouvant aller jusqu'à 2 Mbps. L'arrivée de l'iPhone a largement contribué au succès de la 3G.

Évolution de la 3G, la 4G est centrée sur la transmission de données suite à l'explosion prévisible du trafic lié à la généralisation de l'utilisation de smartphones. En Europe, le premier réseau a été mis en service fin 2009 en Suède. La norme LTE (pour « Long Term Evolution ») devrait s'imposer en Belgique. Ce système permet des débits de transfert pouvant grimper jusqu'à 100 Mbps pour les téléphones mobiles et à 1 giga par seconde pour les PC portables équipés de modems 4G.

phones » ou les « GSM multimédia ». On estime que ce segment représente 17 % du marché mondial du téléphone portable. Nokia est de loin le leader de ce marché, mais est en train d'accuser le coup. Appel, avec son iPhone, occupe la deuxième place avec une progression impressionnante. Le trio de tête est complété par RIM (Blackberry) qui est également en forte croissance⁵.

Consoles de jeux vidéo : une affaire en plein boom !

Le marché mondial du jeu vidéo se porte bien malgré une légère baisse en 2010. Ces dernières années ont été marquées par l'élargissement considérable de la population des joueurs.

Le marché des jeux vidéo représente actuellement environ 52 milliards d'euros, contre 59 milliards en 2009. Les analystes estiment qu'il atteindra 72 milliards d'euros en 2014⁶. Au niveau de l'équipement, 97 millions de consoles ont été vendues en 2008. Depuis 2004, le secteur affiche une progression annuelle moyenne de 20 %. Trois grandes marques se partagent ce marché considérable : Nintendo (Wii, DS), Sony (PlayStation) et Microsoft (XBox). Tant sur le marché du jeu que sur celui des consoles, Nintendo réalise près de 50 % des ventes (en volume). En 2008, Nintendo a vendu près de 55 millions de consoles, contre 31 millions de consoles pour Sony et 11 millions pour Microsoft. Au niveau des ventes cumulées, Nintendo arrive également en tête avec plus de 238 millions de consoles écoulées, contre 186,5 millions pour Sony et 50,9 millions pour Microsoft. Au hit parade des ventes de consoles, c'est par contre la PS2 de Sony qui trône en tête avec 123,4 millions d'exemplaires vendus.

En 2007⁷, un Belge sur 16 a acheté une console de jeux. En effet, 340.000 consoles de salon et 294.000 consoles de jeux portables ont trouvé acquéreur en Belgique en 2007, pour un chiffre d'affaire de 152,7 millions d'euros. Et 2008 a été encore meilleur puisque le chiffre d'affaire a augmenté de plus de 18 % pour atteindre 180,5 millions d'euros.

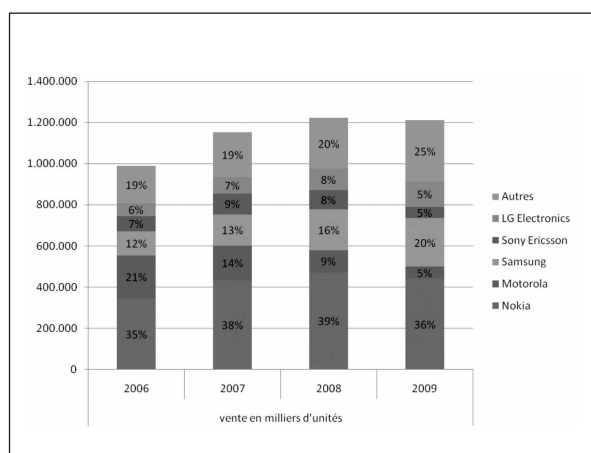
Toujours en Belgique, un quart des jeux et un tiers des consoles sont achetés lors des six dernières semaines de l'année ; le marché y est partagé principalement entre Dreamland, Mediamarkt, FNAC, Carrefour, Cora, Smartoys, Maxitoys, Fun et Broze.

1.1. La concentration du marché

Le marché des téléphones portables est fortement concentré. En 2009, cinq marques détiennent ensemble 75 % des parts du marché. Il s'agit de Nokia, Motorola, Samsung, Sony Ericsson et LG Electronics. Ces quelques acteurs bénéficient d'une expérience et d'économies d'échelle qui les rendent nettement plus compétitifs que leurs (plus petits) concurrents.

Cependant, trois des cinq leaders du marché ont connu une baisse de leur volume de vente en 2009. Nokia recule de 2,2 % mais reste de loin le leader incontesté avec 36,4 % de parts de marché. Motorola par contre n'atteint pratiquement que la moitié de ses ventes de 2008. « Le gros souci de Motorola reste sa difficulté à revenir sur le terrain de l'innovation peinant à trouver à son téléphone Razzr (un succès mondial) un successeur digne de ce nom »⁸. Samsung et LG Electronics avait perdu des plumes en 2004 et 2005. Ils ont depuis lors renoué avec la croissance avec une certaine régularité. Enfin, les autres acteurs représentent une part de plus en plus importante (24,7 % en 2009) grâce principalement à Appel et RIM (Blackberry) qui profitent de la forte croissance du marché des smartphones.

Cinq marques détiennent à elles seules 75 % du marché mondial 2009 du téléphone portable.

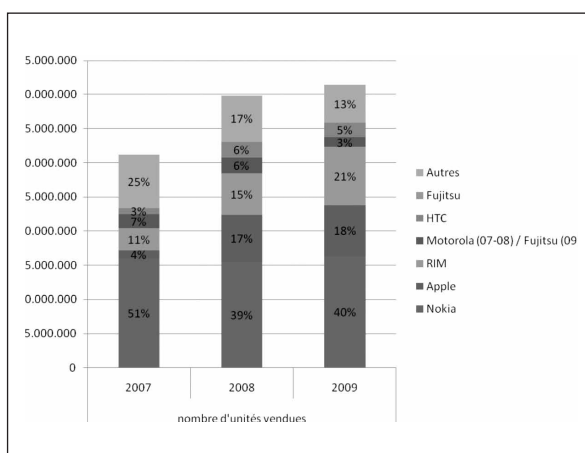


1.2. Le « high-tech » fait flamber les marges bénéficiaires

Dans les marchés matures, comme ceux d'Europe notamment, tout le monde ou presque possède déjà son téléphone portable. Les vendeurs doivent donc tabler sur le marché du renouvellement. Le téléphone portable y devient un objet de mode, fondée sur l'innovation technologique et le design. Mais les produits high-tech ne sont pas le seul apanage des marchés matures. En Chine ou en Inde, dans des marchés dits émergents, une partie de la population se tourne également vers ce type de produits.

Les marques s'appuient sur les smartphones pour maintenir une croissance de leur chiffre d'affaire et de leur bénéfice. Cette stratégie porte ses fruits. La vente de smartphones est en pleine expansion. Elle a atteint 172,4 millions d'unités en 2009, soit une augmentation de 23,8 % par rapport à 2008. Si les smartphones ne représentent toujours que 17 % du marché des téléphones mobiles, ils accaparent par contre une grande partie des bénéfices réalisés. Ainsi, RIM et Apple, qui représentent 32 % du marché 2008 des smartphones,

Ne représentant que 5% des téléphones portables vendus, RIM et Apple accaparent à eux seuls 58 % des bénéfices générés par le marché global.



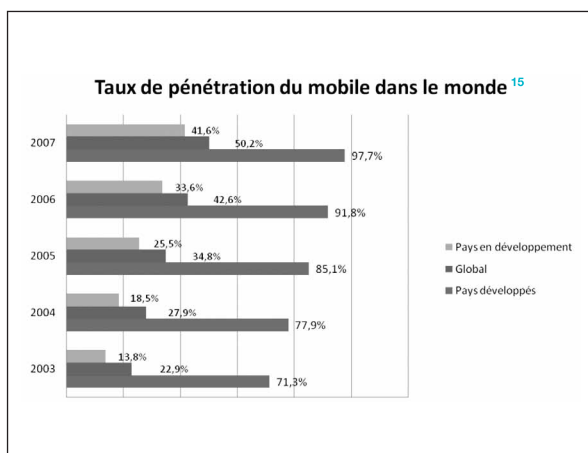
mais seulement 5 % du marché global des téléphones mobiles (en unités vendues), ont généré ensemble 58 % des bénéfices du secteur⁹ ! En 2008, les deux entreprises ne possédaient que 3 % de parts du marché mais réalisaient déjà 35 % des bénéfices.

Selon les chercheurs, la rentabilité des smartphones est renforcée par une demande croissante de ce type d'appareil et « aux primes à l'achat que pratiquent les opérateurs téléphoniques pour s'approprier les utilisateurs d'un téléphone mobile. Ces primes sont essentiellement compensées par des frais d'abonnement élevés pour les communications et le transfert de données. »¹⁰

1.3. Une demande pour des produits de base

Avec 456 millions d'unités vendues en 2009, la région Asie-Pacifique a représenté la plus importante part (39 %) du marché des téléphones mobiles¹¹. Ce vaste marché est composé de segments saturés comme le Japon et la Corée du Sud, mais comporte surtout des zones porteuses de croissance comme la Chine et l'Inde. Le nombre de téléphones mobiles par habitant y est nettement plus faible et par conséquent les nouveaux consommateurs potentiels y sont extrêmement nombreux. Si le nombre de téléphones mobiles par habitant en Inde était de 45 % en 2008, il est annoncé à 72 % pour 2012¹².

Si les pays émergents, et leur classe moyenne grandissante, représentent un formidable potentiel de croissance pour les vendeurs de téléphones mobiles, il y a également une place pour les produits de base dans les marchés matures, mais la croissance y est quasi nulle.



Sur les marchés de produits à bas prix, les marques compensent leurs marges absolues plus faibles par des volumes de vente importants qui leur permettent de faire baisser leurs coûts de production et d'augmenter leurs marges relatives.

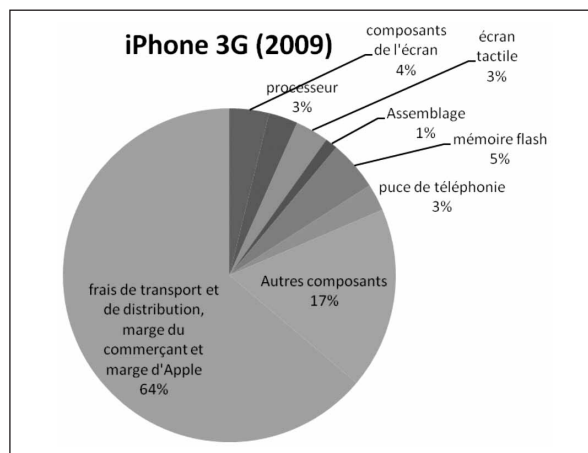
1.4. Une double stratégie de croissance

Selon le type de marché, la stratégie de croissance sera donc différente. D'un côté, un segment de haute technologie, porté par les marchés saturés des pays occidentaux et misant sur l'innovation et des marges bénéficiaires importantes. De l'autre côté un segment basé sur des volumes énormes de produits « basiques » à bas prix.

Sur les marchés saturés, les leaders se battent entre eux pour augmenter leur part de marché et doivent de plus en plus faire face à de nouveaux acteurs intéressés par les importants bénéfices réalisables, notamment sur le marché des smartphones.

La décomposition du prix d'un iPhone est à ce titre sans appel. Le coût de fabrication d'un iPhone 3G S 16 Go est estimé à 179 euros. Sur les 599 déboursés par le client final, y compris la TVA (21 %), pas moins de 316 euros vont à Apple, et au distributeur¹³. Bien sûr ces deux derniers maillons ont des frais à couvrir, mais ils représentent 64 % du prix final hors TVA ! Apple retirerait ainsi un quart de ses revenus (marge brute) de la vente de ses iPhones.

Dans les pays émergents, la concurrence s'intensifie. Depuis 2006, les marques lancent des produits « low cost » pour percer dans les marchés émergents à forte croissance. En 2005, le coût de fabrication minimal d'un téléphone mobile était estimé à US\$ 25 (21 €)¹⁴.



Notes

- 1 DECISION, *L'Europe dans l'électronique mondiale : sortie de crise et perspectives 2014*. juin 2010. Consulté sur <http://www.decision.eu> le 27 octobre 2010.
- 2 GARTNER. *Gartner Says Worldwide Mobile Phone Sales to End Users Grew 8 Per Cent in Fourth Quarter 2009; Market Remained Flat in 2009*. Février 2010. Consulté le 15 mars 2010 sur <http://www.gartner.com/it/page.jsp?id=1306513>
- 3 GROMMEN S. *La vente d'appareils mobiles va doubler d'ici 2014*. Décembre 2009. Consulté le 18 mars sur <http://datanews.rnews.be/fr/news/90-60-27726/la-vente-d-appareils-mobiles-va-doubler-d-ici-2014.html>
- 4 IDATE. *La moitié de la population mondiale téléphone avec un mobile*. Février 2008. Consulté le 13 avril 2010 sur <http://www.journaldunet.com/ebusiness/mobile/chiffre/080212-marche-monde-2007-idade/4.shtml>.
- 5 GODDEERIS J. *Ventes mondiales de smartphones: Nokia perd un peu de sa superbe au profit d'Apple et de RIM*. Novembre 2008. Consulté le 15 mars 2010 sur <http://www.belgiumemobile.be/2008/11/07/ventes-mondiales-de-smartphones-nokia-perd-un-peu-de-sa-superbe-au-profit-d-apple-et-de-rim/#ixzz0VtmNBeno>
- 6 AFP, *Le marché mondial des jeux et consoles vidéos en légère baisse en 2010*. Juin 2010. Consulté le 27 octobre 2010 sur <http://www.google.com/hostednews/afp/article/ALeqM5jfzglbt6lqo2kaWUGQs1gwY0NSeg>
- 7 <http://www.informaticien.be>
- 8 C.C. *Motorola peut-il encore vendre des GSM ?* Février 2009. Consulté le 15 mars 2010 sur <http://trends.rnews.be/fr/economie/actualite/high-tech/motorola-peut-t-il-encore-vendre-des-gsm/article-1194641776548.htm#>
- 9 DATA NEWS. *Les bénéfices réalisés sur le marché de la téléphonie mobile reviennent surtout à Apple et RIM*. Juillet 2009. Consulté le 25 février 2010 sur <http://datanews.rnews.be/fr/news/90-60-25127/les-benefices-realises-sur-le-marche-de-la-telephonie-mobile-reviennent-surtout-a-apple-et-rim.html>.
- 10 DATA NEWS. *Les bénéfices réalisés sur le marché de la téléphonie mobile reviennent surtout à Apple et RIM*. Juillet 2009. Consulté le 25 février 2010 sur <http://datanews.rnews.be/fr/news/90-60-25127/les-benefices-realises-sur-le-marche-de-la-telephonie-mobile-reviennent-surtout-a-apple-et-rim.html>.
- 11 LE JOURNAL DU NET. Monde : *Le marché de la téléphonie mobile*. Mars 2010. Consulté le 27 octobre 2010 sur http://www.journaldunet.com/cc/05_mobile/mobile_marche_mde.shtml
- 12 Gartner, société d'études stratégiques américaine.
- 13 CHEVALIER M., *L'iPad, nouvelle vache à lait d'Apple ?* Alternatives Economiques n° 292. Juin 2010.
- 14 www.portelligent.com
- 15 IDATE. *La moitié de la population mondiale téléphone avec un mobile*. Février 2008. Consulté le 13 avril 2010 sur <http://www.journaldunet.com/ebusiness/mobile/chiffre/080212-marche-monde-2007-idade/4.shtml>.

**Une industrie menée par
des marques puissantes
et des fabricants géants.**

Chapitre 2

L'industrie

Le secteur électronique recouvre un large spectre d'entreprises de technologies de l'information et de la communication qui développent et fabriquent une grande variété de produits électroniques. La chaîne d'approvisionnement de produits électroniques est un réseau complexe qui mêle des marques bien connues et des fabricants, fournisseurs et sous-traitants dont les noms ne disent généralement rien au grand public. Certaines marques, comme Nokia, Hitachi et Asus, fabriquent elles-mêmes leurs produits finis ou certains composants. Mais en général, les produits finis et les composants sont fabriqués par des fournisseurs qui, eux-mêmes, font appel à des sous-traitants. Cette chaîne se compose au final de milliers d'entreprises.

Malgré le faible nombre d'acteurs, la concurrence sur le marché des téléphones portables est importante. Les acteurs de l'industrie cherchent donc perpétuellement à baisser les coûts de production. Cela se traduit en trois tendances fortes : l'augmentation de la sous-traitance (ou externalisation), la réintégration verticale par les fabricants et la localisation de la production dans des pays à faibles coûts de production.

2.1. Les types d'acteurs

L'industrie du téléphone mobile est divisée en trois grands types d'acteurs : les marques, les fabricants (EMS et ODM), les sous-traitants, les développeurs de systèmes d'exploitation et les opérateurs de réseau.

Les marques, appelées dans le jargon Original Equipment Manufacturers (OEM) sont des entreprises qui conçoivent et fabriquent en tout ou en partie des téléphones de leur propre marque. Les plus connus sont Nokia, Motorola, Samsung, LG et Sony Ericsson. La plupart des marques sous-traitent en tout ou en partie la production à des fabricants.

- Les fabricants principaux sont en général en capacité de fournir la totalité d'une chaîne de production, de l'ingénierie à la livraison. Ils se divisent en deux grandes catégories.
- Les fabricants qui ne détiennent pas les droits de propriété intellectuelle des produits qu'ils fabriquent sont appelés les Electronics Manufactu-

ring Services (EMS). Ils viennent historiquement de pays occidentaux, mais de plus en plus d'acteurs apparaissent ou se développent en Asie, et principalement en Chine. Les plus importants sont Flextronics et Foxconn.

- Les fabricants qui possèdent des droits intellectuels sont appelés les Original Design Manufacturers (ODM). Il s'agit de sous-traitants qui conçoivent et fabriquent principalement des produits bas de gamme pour le compte des marques. Les plus importants sont Quanta, Asustek et Compal. Plusieurs de ces fabricants ont maintenant développé leur propre marque et concurrencent directement les marques (OEM) tout en continuant parfois à les fournir. On les appelle alors les Own-Brand Manufacturer (OBM). Cette concurrence est surtout concentrée sur des marchés de produits de base « low cost » en croissance comme la Chine et l'Inde.

Ces deux types de fabricants ne produisent pas que les téléphones mobiles. Ils fabriquent également d'autres produits, comme des composants de PC, des lecteurs multimédias ou des instruments médicaux, destinés à des marques d'autres secteurs.

Des *sous-traitants* se voient généralement confier par les fabricants principaux la fabrication de composants tels que par exemple l'écran, la batterie ou le micro. Ces sous-traitants se trouvent donc à un échelon inférieur de la chaîne d'approvisionnement.

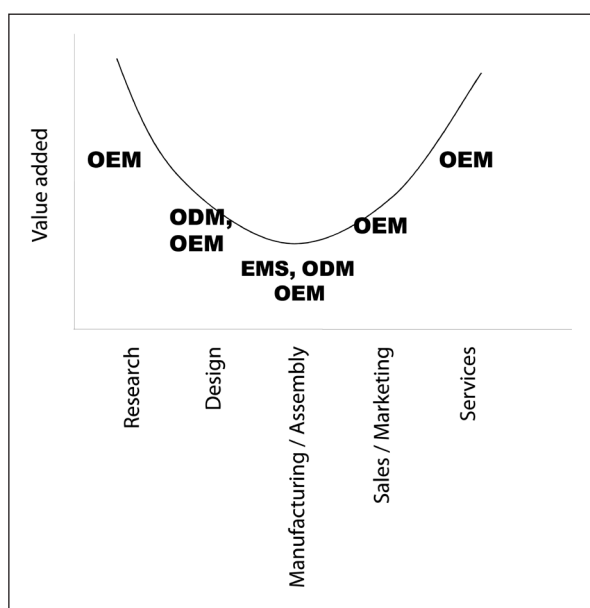
Les développeurs de systèmes d'exploitation des téléphones mobiles constituent aussi des acteurs importants de la filière. À l'instar d'un ordinateur, un téléphone portable nécessite en effet ce type de système et de logiciels. Les développeurs les plus connus sont Symbian, iPhone OS, Microsoft Windows Mobile et Android.

Enfin, les opérateurs de téléphonie mobile constituent un dernier type important d'acteurs. S'ils ne fabriquent pas de téléphones eux-mêmes, ils disposent néanmoins d'une influence importante dans la mesure où ils constituent un passage obligé pour faire fonctionner les téléphones. Sans ces fournisseurs, pas de ligne et donc pas de communication. S'ils ne tirent qu'une faible partie de leur revenu de la vente de téléphones mobiles, ils représentent cependant des clients importants des marques. Leurs choix marketing influencent grandement le marché.

2.2. Les marques externalisent et les fabricants consolident

Comme évoqué ci-dessus, on assiste à un double mouvement au sein de l'industrie électronique. Les marques externalisent de plus en plus les activités de production et d'assemblage alors que les fabricants se consolident de plus en plus verticalement.

D'un côté donc, les marques (OEM) préfèrent se concentrer sur la recherche, la conception, le marketing et la vente qui ont une valeur ajoutée plus importante, comme nous le montre le graphique ci-contre.



Elles sous-traitent, pour la plupart, de plus en plus la production et l'assemblage, les activités les moins rémunératrices, à des fabricants.

Ce mouvement d'externalisation est significatif bien qu'il soit nettement moins rapide dans l'industrie du téléphone portable que dans d'autres secteurs, comme la fabrication d'ordinateurs. En 2005, environ 30 % de l'assemblage final des téléphones portables était externalisé¹ contre 85 % pour les ordinateurs portables².

L'explication principale de ce taux plus faible d'externalisation réside dans l'importance de l'avantage technologique dans ce secteur pour préserver ou augmenter ses parts de marché. Les marques veulent éviter de divulguer leurs connaissances et leurs technologies. C'est la raison pour laquelle ces marques préfèrent externaliser vers des fabricants EMS qui ne détiennent pas de droits intellectuels et qui ne développent donc pas leur propre marque³.

Il existe de grandes disparités entre les marques. Alors qu'en 2005 Sony sous-traitait 66 % de sa production, Samsung, au contraire, produisait la totalité de ses portables. En prévision d'une baisse de 10 % du marché suite à la crise, Nokia a même décidé de ne plus sous-traiter sa production. Hormis chez Nokia, l'externalisation de certaines activités se poursuit dans le but de réduire les coûts de production et de rendre les volumes de production flexibles afin de les adapter au mieux à la demande du marché. En effet, la concurrence sur les prix et les changements technologiques de plus en plus rapides mettent les marques sous pression et la sous-traitance vers des fabricants permet de réduire les coûts de production et le temps de fabrication et de rendre la production plus flexible.

**Le fabricant
Foxconn emploie
plus de 900.000
travailleurs en Chine
dont 300.000 dans une
seule unité de
production.**

De l'autre côté, des fabricants ont acquis des capacités de production de composants et de développement de logiciels ainsi que de logistique afin d'offrir une chaîne d'approvisionnement complète, de l'ingénierie à la logistique. Cette intégration verticale des sous-traitants leur permet d'augmenter leurs parts de marché par la consolidation de l'industrie et d'améliorer leurs marges bénéficiaires par une plus grande puissance d'achat, des économies d'échelles et une plus faible exposition aux variations du marché.

Les fabricants ODM ont alors commencé à développer leurs propres marques, ce qui leur permet d'augmenter leur valeur ajoutée. On estime la marge bénéficiaire des ODM autour de 10 % alors que les EMS atteignent en moyenne 3 à 5 %⁴. Les fabricants EMS sont par contre devenus les fournisseurs des plus grandes marques. Certains, comme Foxconn sont devenus des géants. D'origine taïwanaise, cette entreprise emploie plus de 900.000 travailleurs en Chine. Sa plus grande unité de production occupe à elle seule plus de 300.000 travailleurs. En 2009, Foxconn représentait 44 % du chiffre d'affaire de l'industrie électronique.

Notes

- 1 Citigroup/Smith Barney. *Global Handset Outsourcing*. November 2004. In WILDE J. & DE HAAN E. *The high cost of calling. Critical issues in the mobile phone industry*. p.3. SOMO. November 2006.
- 2 SCHIPPER I. & DE HAAN E. *Critical Issues in the ICT Hardware Manufacturing Sector*. SOMO. September 2005.
- 3 Citigroup/Smith Barney. *Global Handset Outsourcing*. November 2004. In WILDE J. & DE HAAN E. *The high cost of calling. Critical issues in the mobile phone industry*. p.3. SOMO. November 2006.
- 4 Citigroup/Smith Barney. *Global Handset Outsourcing*. November 2004. In WILDE J. & DE HAAN E. *The high cost of calling. Critical issues in the mobile phone industry*. p.3. SOMO. November 2006.

**L'Asie, numéro 1
au hit parade de la
fabrication d'électronique
portable et des marchés
potentiels, au sacrifice
de ses travailleurs.**

Chapitre 3

Made in Asia¹

La tendance à réduire les coûts de production, notamment pour percer sur des marchés en forte croissance avec des produits à prix bas, a poussé les fabricants à localiser la production manufacturière dans les pays dont les coûts de production, et donc les salaires, sont faibles. L'industrie occupe en effet une grande quantité de main-d'œuvre.

Entre 1995 et 2006, les parts de l'Asie-Pacifique dans la production mondiale de biens électroniques sont passées de 20 % à 42 %. La Chine est devenue la principale région de production de téléphones mobiles, comme d'autres produits technologiques. Si en 2001, la Chine ne représentait que 20 % de la production mondiale de téléphones mobiles, elle atteignait 52 % de cette production en 2007. De faibles coûts de production, de bonnes infrastructures, des travailleurs habiles, une relative paix sociale et un marché intérieur en plein boom sont ses principaux avantages.

Afin de ne pas se rendre dépendant d'un seul pays et de se rapprocher d'autres marchés intérieurs en forte croissance, les marques diversifient l'origine de leurs produits. L'Inde est actuellement un pays qui propose des coûts salariaux de 20 à 50 % moins chers qu'en Chine et qui dispose d'un marché intérieur énorme. Sa part sur le marché mondial des produits électroniques est en constante augmentation. Les industriels indiens du secteur espèrent atteindre 11 % du marché mondial d'ici 2015². La Malaisie dispose également d'avantages en termes de coûts salariaux (40 % plus faibles qu'à Hong Kong ou Singapour) qui ont déjà séduit Flextronics, Jabil ou PCA³. Le Vietnam n'est pas en reste. Dans le secteur, on le surnomme le prochain « *Chindia* » en raison de ses coûts salariaux défiant toute concurrence. L'industrie y investit massivement.

Dans une moindre mesure, les pays d'Europe centrale (Ukraine, République Tchèque, Roumanie) et le Mexique, font valoir leur proximité avec les marchés européens et nord-américains.

Pour les mêmes raisons, les usines de production et d'assemblages de téléphones mobiles sont de plus en plus localisées dans des zones économiques d'exportations. Ses zones, en constante augmentation depuis les années 1970 fournissent une série d'avantages logistiques, fiscaux et légaux aux entreprises qui s'y implantent. Les droits des travailleurs y sont par contre limités.

3.1. Made in China

Entre 1995 et 2006, la part de la Chine dans la production mondiale de produits électroniques est passée de 3 % à plus de 20 %. Actuellement, plus d'un téléphone portable sur deux, trois ordinateurs portables sur quatre et la quasi-totalité des consoles de jeux sont fabriqués en Chine. Cette augmentation a transformé en profondeur l'industrie. L'électronique est devenue un des secteurs majeurs de l'économie chinoise. En 2006, le secteur employait 7,7 millions de Chinois et exportait pour 170 milliards d'euros. L'activité principale en Chine reste l'assemblage (à haute densité de main-d'œuvre) mais de plus en plus d'activités à plus grande valeur ajoutée comme la fabrication de composants et autres puces électroniques, sont maintenant localisées en Chine.

3.1.1. Travailleuses migrantes

La province du Guangdong, dans le Sud-Est de la Chine, a longtemps été le symbole de la croissance chinoise et de l'industrie chinoise d'exportation. Un grand nombre d'usines électroniques y sont localisées, tout comme l'industrie du jouet ou de l'habillement. Suite aux réformes économiques introduites à partir de la fin des années 1970, et grâce à sa proximité avec Hong Kong, le Guangdong s'est développé en un important centre de production. Les travailleurs migrants, aussi appelés la population flottante de Chine, y représentent plus de 65 % de la main-d'œuvre. La plupart de ces travailleurs sont en réalité des femmes. Les employeurs estiment en effet qu'elles sont moins enclines à revendiquer leurs droits ou des améliorations de leurs conditions de travail. Elles viennent de régions rurales pauvres, cherchant à améliorer leur niveau de vie et à aider leurs parents.

L'argent envoyé par ces travailleuses à leur famille des régions rurales pauvres contribue souvent à financer l'éducation des plus jeunes et à couvrir les besoins de

Dans le Guangdong, 65 % des travailleurs sont des migrants dont une large majorité de jeunes femmes.



base. Le régime chinois utilise et encourage les migrations internes depuis plusieurs années pour alimenter la croissance économique et réduire la pauvreté. Ces femmes en payent le prix fort. Elles se retrouvent tout en bas de l'échelle sociale et doivent accepter des salaires extrêmement bas, des heures supplémentaires excessives et sont confrontées à des problèmes de santé et de sécurité. De plus, elles ne jouissent pas du droit de s'organiser librement.

Ces principaux problèmes sont parfois liés. Le salaire minimum légal est trop faible pour pouvoir couvrir les besoins de base d'une famille. Comme il est devenu la norme, les travailleurs doivent prêter un nombre important d'heures supplémentaires afin de nouer les deux bouts. Dans certaines entreprises, le gain des heures supplémentaires peut représenter de 30 à 60 % du salaire final ! Or, travailler de 10 à 12 heures par jour debout, 6 ou 7 jours par semaine affecte la santé. Les amendes pour endormissement à son poste de travail ou pour petites erreurs sont fréquentes, bien qu'elles soient clairement causées par les mauvaises conditions de travail. Ces amendes réduisent alors le salaire et renforcent ainsi le problème.

Les informations publiées par le Ministère chinois de la Santé montrent que les maladies professionnelles représentent le problème majeur de santé public actuellement. La législation sur la santé et la sécurité au travail est relativement exigeante, mais les inspections sont trop peu nombreuses. Dans les dernières décennies le gouvernement et les autorités locales ont en effet déployé plus d'efforts pour créer un climat favorable aux investissements que pour protéger la santé des travailleurs.

L'industrie de l'électronique est grande consommatrice de produits chimiques. Les travailleurs risquent d'y être exposés à des produits dangereux ou toxiques. Un bon système de ventilation et des équipements de protection revêtent donc une importance parfois vitale pour les travailleurs.

3.1.2. Les travailleurs votent avec leurs pieds

Depuis 2003 et jusqu'à la crise économique actuelle, le centre économique du Guangdong manquait de main-d'œuvre, spécialement de travailleurs migrants peu qualifiés. Selon le China Labor Bulletin, une organisation basée à Hong Kong, les travailleurs ont commencé à « voter avec leurs pieds ». Ils passaient d'une entreprise à une autre dans le but de trouver de meilleures conditions de travail et de salaire. Vu l'absence de liberté syndicale et le manque d'action des autorités locales pour protéger les migrants, changer d'emploi était un des seuls moyens d'améliorer sa situation.

Si à partir de 2006, certains employeurs se sont montrés prêts à augmenter les salaires, même en période creuse, cela n'a pas donné lieu à des améliorations significatives et durables. La plus grande partie des employeurs cherchaient à empêcher les travailleurs de quitter l'usine avec des déductions de salaires ou en utilisant d'autres méthodes pour empêcher les démissions. Une autre conséquence du manque de main-d'œuvre fut également le risque accru d'heures supplémentaires obligatoires imposées par l'employeur afin de compenser le manque d'effectif.

Pénurie de main-d'œuvre en Chine.

Les travailleurs migrants se font plus exigeants sur les conditions de travail et de salaire.

En 2008, la crise a frappé durement « l'usine du monde ». Rien qu'à Dongguan, 673 propriétaires d'usine se sont volatilisés laissant une dette globale d'environ 35 millions d'euros due à 113.000 travailleurs. Le nombre de conflits sociaux a doublé comparativement à 2007 pour atteindre près de 80.000 cas³. En Novembre 2008, le gouvernement de la province du Guangdong gelait les salaires minimaux en raison de la crise. Résultat, les travailleurs ont travaillé plus pour gagner moins.

En février 2009, le gouvernement estimait à 20 millions le nombre de travailleurs migrants retournés dans leurs régions d'origine faute de travail. Plus tard dans l'année, la production a recommencé à croître et les migrants ont commencé à revenir à Guangdong. Malgré ce retour, l'industrie a fait face à un manque de main-d'œuvre important lors du pic de production correspondant aux ventes de fin d'année.

Une augmentation salariale ?

En mai 2010, un mouvement de protestation a éclaté dans les usines Honda de Guangdong. Les travailleurs revendiquaient une augmentation salariale. Signe de changement, les médias ont relayé le mouvement et ont utilisé le mot « grève » pour le décrire. Le droit de grève a en effet disparu de la Constitution chinoise depuis 1982. Ce mouvement a fait tache d'huile. Des travailleurs d'autres usines et d'autres secteurs l'ont rejoint. Au final, le salaire minimum légal a été augmenté d'environ 20 % dans 27 provinces chinoises. Cette augmentation est cependant à relativiser avec l'augmentation de la charge de travail qui a augmenté jusqu'à

50 %, comme l'explique Bai Chunrong, travailleuse dans une usine d'électronique à Guangdong : « L'entreprise a suivi la revalorisation du salaire minimum, mais elle en a aussi profité pour augmenter notre charge quotidienne de travail. Auparavant, nous devions façonner 6.000 pièces en huit heures pour toucher notre salaire de base, maintenant c'est 9.000 pièces qu'il nous faut usiner dans le même laps de temps ! En passant de 770 à 920 yuans (de 82 à 105€), le salaire minimum n'a augmenté que de 19 %, tandis que notre charge de travail, elle, a augmenté de 50 % ! Et vous voulez que les ouvriers se réjouissent ? »

3.1.3. Des protestations de plus en plus nombreuses, mais pas de liberté syndicale

Toutes les parties prenantes de l'industrie (marques, fournisseurs, ONG et travailleurs) reconnaissent que la clef de l'amélioration durable des conditions de travail dans les usines réside dans la participation des travailleurs. Pourtant, l'absence de liberté syndicale et le manque de véritable négociation collective limitent cette participation. Les manifestations de travailleurs, les sit-in et les grèves sont de plus en plus nombreux en Chine, notamment dans le secteur de l'électronique. Les travailleurs risquent pourtant de perdre leur emploi et de subir la répression de la police.

Face à cette pression, le gouvernement Chinois et les autorités locales ont été obligés d'apaiser les tensions. Les droits des travailleurs chinois ont régulièrement évolué sur papier avec notamment l'octroi d'une assistance légale gratuite ou l'accueil gratuit des enfants de travailleurs migrants dans les écoles publiques.

La nouvelle loi du travail, adoptée en janvier 2008, octroie aux travailleurs Chinois une meilleure protection et une représentation. Par exemple, le règlement d'ordre intérieur de chaque entreprise doit maintenant être négocié avec les travailleurs. Cependant, le régime du syndicat unique reste de mise et les cadres de l'ACFTU (All China Federation of Trade Unions) restent souvent plus proches et loyaux des employeurs et des autorités locales que des travailleurs. Pourtant, la nouvelle loi autorise les travailleurs d'une entreprise à élire leurs propres représentants si le syndicat n'y est pas implanté. La Chine montre donc des tendances contradictoires puisque des groupes de travailleurs de certaines entreprises ont été considérés illégaux. D'un autre côté, les entreprises sont pressées de reconnaître l'ACFTU.

Mais face à ces avancées, les employeurs ont développé des méthodes de contrôle des travailleurs. Ils engagent majoritairement des femmes, plus faciles à contrôler selon eux. Ils freinent le développement de solidarités en séparant les travailleurs migrants de la même région d'origine et vont jusqu'à menacer de punition collective des travailleuses d'une même région en cas de faute commise par l'une d'entre elles.

L'autre réponse consiste à sous-traiter ou à faire appel aux services d'agences intérim. En Chine, le nombre de travailleurs intérimaires a augmenté de 27 millions sur la seule année 2008. Quant aux sous-traitants, ils offrent généralement des conditions de travail pire que celles identifiées chez les fournisseurs principaux. Les salaires et la couverture sociale des travailleurs y sont notamment plus faibles.

Avec une croissance de 27 millions de travailleurs en 2008, l'intérim a de beaux jours devant lui en Chine.

Quand les travailleuses protestent !

En août 2007, dans les villes de Xixiang et de Shajing (situées dans un même district de Shenzhen) les travailleuses de deux usines appartenant au même groupe se mirent en grève pour exiger une hausse des salaires et des conditions de travail décentes.

Le 20 août 2007, des milliers de travailleuses de l'usine basée à Xixiang défilaient dans la rue. A 7h30, environ 100 policiers anti-émeute, armés de matraques et de boucliers, arrivèrent pour disperser les manifestants. Ces policiers furent ensuite rejoints par 500 autres. Au moins quatre travailleuses furent arrêtées et des centaines de travailleuses blessées. Des milliers d'autres protestèrent pour exiger la libération de leurs collègues.

Après un moment, la direction de l'usine accepta de participer à des négociations sur les salaires et appela les protestataires à reprendre le travail. Mais les travailleuses craignaient qu'en choisissant des représentantes, ces dernières seraient discriminées et réprimées. Peu après, la police anti-émeute se déploya et dispersa la foule par la force.

A la même date, l'équipe de nuit d'une usine de Shajing rejoignit le mouvement. Vers 20h00, des centaines de travailleuses d'un même département stoppèrent le travail pour exiger une augmentation salariale, des heures de travail décentes et le bien-être au travail. Au lieu de travailler, elles essayèrent de mobiliser les autres travailleurs. Le

lendemain, la quasi-totalité des travailleuses de l'équipe de jour refusèrent de travailler. Elles furent 500 à 600 à manifester dans la rue. Des milliers d'autres travailleuses arrivèrent au moment où la police s'apprêtait à prendre des mesures disciplinaires.

Dans une lettre adressée au patron des deux usines et aux autorités du travail de Shenzhen, les travailleuses exigèrent une augmentation salariale, une participation financière pour les repas, une prime de risque pour les tâches dangereuses et les équipes de nuit, une couverture sociale, de l'eau potable sur leur lieu de travail et un niveau raisonnable d'heures supplémentaires.

La direction réagit en augmentant légèrement les bas salaires de 700 à 730 yuans (de 74 à 77 €) par mois au 1er septembre 2007. Elle octroya également une prime de 1 yuan (0,11 €) par nuit de travail.

« Après la grève, la direction a fait placer l'air climatisé et a commencé à nous fournir de l'eau potable. Mais cela n'a duré qu'une semaine. Après, ils ont stoppé l'approvisionnement en eau potable. Je pensais réellement que nous obtiendrions les choses pour lesquelles nous nous sommes mobilisées : que la charge de travail diminuerait, que nous obtiendrions de meilleurs salaires, une température normale dans l'usine et les dortoirs, de l'eau potable, etc. Tellement peu a été réalisé. Je suis vraiment déçue » témoigne une travailleuse en juin 2008.



Le 20 août 2007, des milliers de travailleurs de deux usines de Shenzhen qui produisent des chargeurs ont manifesté dans la rue pour revendiquer de meilleures conditions de travail et une augmentation. En Chine, les travailleurs ne peuvent s'organiser librement. S'ils veulent améliorer leurs conditions de travail, ils doivent soit changer de travail, soit protester, au risque de perdre leur emploi.

© Sacom

Suicides à la chaîne chez Foxconn, le fabricant des iPhones !

Yan Li, 27 ans, est décédé le 27 mai 2010. Il travaillait pour Foxconn, le fabricant principal des iPhones, iMac, iPad et autres iPod. Yan Li est mort d'épuisement après avoir travaillé durant 34 heures sans interruption. Son épouse nous explique que Yan travaillait de nuit ce dernier mois et prestait des heures supplémentaires chaque nuit. Yan Li était ingénieur et travaillait pour Foxconn depuis avril 2007.

Depuis le début 2010, l'usine Foxconn de Longhua en Chine est le théâtre d'une vague de suicides. De janvier à août, 17 employés, tous âgés entre 18 et 25 ans, ont tenté de mettre fin à leurs jours. Treize sont décédés et quatre ont été blessés.

Les travailleurs des usines chinoises de Foxconn sont pour la plupart des travailleurs migrants venus des zones rurales qui sont généralement dans une position légale et sociale précaire. Ils décrivent la culture d'entreprise de Foxconn comme quasi militaire⁴. Les syndicats et ONG, ont souvent pointés les mauvaises conditions de travail et les violations des droits des travailleurs à Foxconn. Lourde charge de travail, quota de production élevé, journée de travail interminable, heures supplémentaires obligatoires, salaire tellement bas qu'il ne permet pas une vie décente et conditions de travail dangereuses et malsaines y sont monnaie courante. Vivant entassés dans leurs dortoirs, les travailleurs épuisés n'ont quasiment pas de vie sociale.

Les travailleurs face au géant de l'électronique

Le groupe technologique Foxconn fait partie de l'entreprise taiwanaise Hon Hai Precision Industry. Foxconn possède environ 20 usines en Chine, employant près de 900.000 travailleurs. Rien que l'usine de Longhua emploie environ 300.000 travailleurs. Mais Foxconn possède également des usines dans d'autres pays, notamment au Mexique. Foxconn fabrique des ordinateurs, des TV, des consoles de jeu, des lecteurs MP3, des téléphones portables et des smartphones y compris l'iPhone d'Apple et la Nintendo Wii. Foxconn fournit toutes les marques importantes comme Apple, Dell, la HP, Nintendo, Nokia et Sony Ericsson.

Pour rester concurrentiels et s'assurer des contrats, les fabricants comme Foxconn réduisent au minimum leurs coûts, provoquant les conséquences que l'on connaît. Si Foxconn est bien responsable de « la spirale de régression sociale » décrite dans ses usines, les marques clientes de Foxconn portent également une lourde responsabilité. Ce sont elles qui profitent le plus de la haute productivité et des faibles coûts de leur fournisseur.

Foxconn réagit...

Au départ, l'entreprise refusait de reconnaître le rôle du stress et des mauvaises conditions de travail dans cette vague de suicide. Sa première réaction fut d'inviter des moines pour exorciser les mauvais esprits. Ensuite, Terry Gou, le Président de Foxconn, a été jusqu'à affirmer que les travailleurs qui tentaient de se suicider le faisait pour que leur famille empoche l'importante indemnisation offerte par l'entreprise. En mai, afin d'éviter toute responsabilité, la direction a demandé aux travailleurs de signer un document les engageant à ne pas se

suicider et contenant une clause empêchant la famille de réclamer une indemnisation autre que celle prévue par la loi⁵.

Suite à la pression interne et internationale, l'entreprise a ensuite lancé plusieurs autres initiatives. Elle a recruté une équipe d'experts pour écouter et conseiller les travailleurs, organisé des rallyes « anti-suicide », des excursions pour les travailleurs, mis en place une ligne téléphonique d'urgence et annoncé haut et fort une augmentation salariale. Selon la Sacom⁶, la Foxconn ne s'attaque toujours pas à la cause du problème, à savoir le stress au travail causé par le mode de gestion de l'entreprise.

Début juin 2010, face au mouvement de protestation grandissant, l'entreprise a annoncé une augmentation salariale de 30 %, passant pour l'usine de Longhua, de 900 à 1200 yuans (de 97 à 130€) par mois. Cette « généreuse » augmentation doit cependant être relativisée. Le salaire minimum dans la province a été augmenté au même moment à 1100 yuans (118€). Les nouveaux salaires payés par Foxconn ne sont donc que de 100 yuans (11€) plus élevés que le minimum. Foxconn a donc simplement anticipé cette augmentation en communiquant intelligemment. Cette augmentation n'a évidemment pas calmé les travailleurs. La direction a donc annoncé qu'elle augmenterait les salaires de 70 %, soit 2000 yuans (215€), au mois d'octobre. Elle n'a cependant donné aucun détail. Mi-octobre, les travailleurs ne disposaient toujours d'aucune information relative à une augmentation salariale.

Apple, Nokia, HP, Dell, Sony et les autres... ?

Toutes ces marques ont adopté un code de conduite ou sont membres de EICC⁷, une initiative de responsabilité sociale créée par les entreprises du secteur. Foxconn en est également membre. Une étude, menée durant l'été 2010 par la Sacom montre pourtant de nombreuses violations de ces codes de conduite dans les usines Foxconn. Fait marquant, aucun des travailleurs interviewés n'avait connaissance de ces codes de conduite qui « garantissent » pourtant le respect de leurs droits.

Certains clients de Foxconn, y compris Apple, Dell, HP, Nokia et Nintendo ont exigé des investigations sur les suicides et des audits sociaux⁸. De son côté, EICC a annoncé la mise sur pied d'un groupe de travail composé de plusieurs entreprises pour évaluer quel est le meilleur soutien à fournir.

Si ces efforts sont les bienvenus, ils ne s'attaquent pas pour autant au cœur du problème, à savoir les mauvaises conditions de travail et l'énorme pression mise sur les travailleurs. Foxconn et ses principaux clients doivent s'engager dans des réformes structurelles. Selon la Sacom, Foxconn devrait commencer par honorer la promesse d'augmenter les salaires à 2000 yuans (215€) par mois et ne plus recourir de manière abusive au travail étudiant. Quand aux marques, Apple en tête, elles devraient prioritairement modifier leurs pratiques d'achats, notamment en augmentant le prix d'achat afin d'assurer un salaire décent aux travailleurs, informer et former les travailleurs à propos de leurs droits et des engagements pris par les marques dans leur code de conduite.

3.2. Made in India

L'Inde est devenue en quelques années un pays extrêmement attractif pour les fabricants de produits électroniques (OEM) et devrait représenter 11 % de parts de marché d'ici 2015. L'industrie des télécoms pense pouvoir tirer profit de l'énorme économie indienne et des opportunités qu'elle offre. Les investissements y ont augmenté de manière importante à partir de 2005.

Pourquoi cet engouement de l'industrie des téléphones portables pour l'Inde ? KPMG, dans son rapport *India Calling* 2008 pointe 6 facteurs clés :

- Réduction des coûts (notamment de licence)
- Utilisation d'infrastructures existantes qui résulte en un partage des coûts et une plus grande efficacité
- Baisse des coûts d'équipement (la majorité des fabricants d'équipement s'installent en Inde)
- Marché en croissance (important marché à prendre)
- Évolution démographique favorable (augmentation d'une population jeune et de classe moyenne)
- Accessibilité croissante (bas tarifs, facilité de paiement, ...)



L'essor du marché intérieur est évidemment un facteur important dans l'augmentation des investissements et de la production de téléphones portables en Inde. Chaque mois, il y a environ 6 millions de nouveaux utilisateurs. L'Inde est devenue le quatrième marché des téléphones portables derrière la Chine, les USA et la Russie. Cet essor est principalement dû à des tarifs de communication très bas et au choix stratégique des fabricants de se concentrer sur des produits de masse bas de gamme à des prix très bas.

Un autre avantage de l'Inde consiste en la proximité des développeurs de logiciel et des fabricants de composants. La proximité d'une grande partie des maillons de la chaîne de production est stratégique et, avec la proximité du marché, permet de réduire les coûts de transport. De plus, le fait de disposer de capacité de production en Inde rend les entreprises éligibles pour les marchés publics.

Sa main-d'œuvre qualifiée et son immense marché potentiel sont donc les atouts de l'Inde. Ces avantages en font une place centrale dans l'industrie mondiale de l'électronique. Sa situation géographique est proche des marchés potentiels du Moyen Orient et de l'Afrique et ses coûts de production sont inférieurs de 30 % à ceux de la Chine. Ces avantages poussent les autorités indiennes à investir dans le secteur en le libéralisant, en créant des zones économiques spéciales pour les télécoms et en assouplissant la législation sur le travail afin de faire de l'Inde le hub de l'industrie des télécommunications et des fabricants de téléphones portables. Nokia, par exemple, exporte vers l'Asie du Sud-Est une partie de sa production de Chennai. LG fait de même vers le Moyen Orient, l'Afrique, l'Europe et le reste de l'Asie.

**La recette de l'Inde :
lier faible coût de la
main-d'œuvre,
proximité de services
informatiques avec
un marché potentiel
immense.**

3.3. Made in Philippines

Malgré un taux de croissance élevé jusqu'en 2007, une personne sur trois y vit sous le seuil de pauvreté. En 2008, 40 % des ménages estimaient être pauvres. Le pays souffre d'une importante corruption.

Durant la dernière décennie, l'industrie électronique a été un important vecteur de croissance aux Philippines. En 2007, il représentait 63 % des exportations pour une valeur de 23 milliards d'euros. Le secteur y occupait 460.00 travailleurs en 2007 contre 74.000 en 1992. Ces travailleurs sont principalement employés par des fabricants de composants pour différents types de produits électroniques.

Les Philippines sont en compétition directe avec la Chine, l'Inde et le Vietnam. Elle a donc dû se spécialiser dans certaines niches de production. Ses exportations ne représentent que 2 % du marché global de l'électronique. Le pays fabrique 10 % des semi-conducteurs et 50 % des disques durs de 2,5 pouces. Depuis des décennies, les Philippines étaient connues pour la fabrication de produits bas de gamme, mais depuis quelques années, ses entreprises ont réussi à développer des activités productives à plus haute valeur ajoutée.

L'anglais est une des langues officielles du pays et les ingénieurs et techniciens y sont nombreux. Ce sont des facteurs qui rendent ce pays attractif pour les entreprises multinationales. Le leader du secteur des semi-conducteurs, Intel, y a établi sa première usine en 1974 et un grand nombre de marques connues comme Acer, Fujitsu, Hewlett-Packard, Dell, Panasonic, Lenovo et Samsung ont suivi. Texas Instrument (USA) y a étendu ses activités en 2008 et y fabrique actuellement des composants pour 100 % des téléphones Nokia, 80 % des Siemens, 80 % des Sony Ericsson et 70 % des Motorola.

En 2008, les Philippines comptaient 926 entreprises dans le secteur de l'électronique dont 72 % étaient détenues par des étrangers (Japon 30 %, Corée du Sud 10 %, USA 9 %, Union Européenne 7 %). La moitié des travailleurs sont employés dans des entreprises détenues par des ressortissants des Etats-Unis.

3.3.1. Les femmes se heurtent à un « plafond de verre »

Certaines entreprises ont évité les Philippines durant les années de dictature de Marcos. Masi au début des années 1990, l'administration Ramos a attiré les investisseurs étrangers par l'introduction de lois facilitant les investissements et la création de zones économiques d'exportation. Les investissements étrangers ont alors réellement décollé.

En 2004, 67 % des investissements dans les zones éco-



72 % de l'industrie de l'électronique philippine est aux mains d'investisseurs étrangers spécialisés dans la fabrication de composants.

**Si dans les faits,
le travailleur du secteur
de l'électronique est la
plupart du temps une
femme patiente aux
doigts agiles,
l'association de
l'industrie philippine
utilise l'image
d'hommes virils
techniquement
qualifiés pour
positionner son
recrutement.**

nomiques d'exportations étaient liés à l'électronique et aux semi-conducteurs. Comme en Chine, la majorité des travailleurs sont des femmes. Les femmes qui travaillent pour des multinationales gagnent généralement plus que celles qui travaillent pour des entreprises nationales ou dans le secteur informel. Certaines multinationales offrent également des avantages sociaux que l'Etat ne fournit pas. Les travailleuses expliquent souvent qu'elles ont gagné de l'autonomie et que leur statut social s'est amélioré lorsqu'elles sont entrées dans l'industrie de l'électronique. Pourtant, les conditions de travail y sont souvent mauvaises. Bien que de grandes différences existent entre les entreprises dans les zones économiques d'exportation, les heures de travail y sont en général excessives, les mesures disciplinaires souvent inhumaines et les salaires faibles.

Tandis que certains « experts » arguent du fait que la situation des travailleuses s'améliorera avec l'évolution de l'industrie vers des activités à plus haute valeur ajoutée, la réalité nous montre que ce n'est pas si évident que cela. La division du travail est toujours basée sur des stéréotypes. Lorsque les tâches deviennent plus avancées, des ingénieurs et opérateurs masculins sont engagés au lieu de femmes. Les femmes sont également plus souvent licenciées lorsque le travail s'automatise. Ce « plafond de verre » prépare le terrain pour une masculinisation de la main-d'œuvre dans les années à venir. Si dans les faits, le profil type du travailleur du secteur de l'électronique est une femme patiente aux doigts agiles, l'association de l'industrie philippine utilise l'image d'hommes virils techniquement qualifiés pour se positionner sur le marché du travail. Les occasions pour les femmes de sortir des positions inférieures ou secondaires demeurent faibles.

Malgré les lois qui interdisent la discrimination, la Confédération syndicale internationale (CSI) rapporte des problèmes de harcèlement sexuel, de tests de grossesse obligatoires et autres violations des droits des femmes dans les zones économiques d'exportation. Dans certaines entreprises, les femmes célibataires sont préférées aux femmes mariées pour éviter d'avoir à payer des primes de maternité.

Les Philippines ont ratifié les Conventions fondamentales de l'Organisation Internationale (OIT), mais en 2004 le projet gouvernemental d'inspection des lieux de travail de plus de 200 travailleurs fut abandonné. Au lieu de cela, les plus grandes entreprises doivent réaliser un autocontrôle une fois par an via un comité d'entreprise. C'est aussi le cas des entreprises où une convention collective de travail a été négociée entre la direction et les représentants syndicaux. De plus, les stratégies antisyndicales sont généralisées et soutenues par le gouvernement et les autorités locales. Les zones économiques d'exportation sont connues comme des zones sans syndicat et sans grève, même si des exceptions existent.

3.3.2. Les stratégies antisyndicales

Les travailleurs qui essaient de s'organiser font face à de sérieux problèmes en raison des restrictions légales, de la répression policière et des pratiques des employeurs. Selon la CSI et des organisations philippines, le gouvernement agit en faveur des employeurs au lieu de garder une position neutre lors de conflits. Les syndicats locaux signalent régulièrement des actes d'intimidations, des licenciements voire des meurtres de leaders syndicaux dans les zones économiques d'exportation.

Dans le secteur de l'électronique, moins d'une entreprise sur dix est syndiquée. Une enquête réalisée par le *Workers Assistance Center Inc (WAC)* nous fournit une série d'explications sur la faiblesse de ce taux.

- L'employeur interdit explicitement aux travailleurs de rejoindre un syndicat. La plupart des travailleurs ont signalé que leur opinion au sujet des syndicats leur a été demandée lors de leur entretien d'embauche. Lors des entretiens d'orientation, les employeurs avertissent les travailleurs que si un syndicat s'implantait dans l'usine, elle serait fermée et relocalisée.
- Avant l'engagement, les employeurs vérifient également les antécédents du travailleur afin d'identifier ceux qui font partie d'un syndicat. Certains travailleurs ont dû signer des papiers blancs afin de les inciter à ne pas rejoindre un syndicat.
- Le travailleur postulant doit souvent fournir un papier officiel d'un fonctionnaire local comme le chef de village, le maire ou un haut fonctionnaire. Ces représentants doivent en réalité se porter garants que le postulant ne causera pas de « troubles » et ne provoquera pas de mouvement de syndicalisation.
- Les employeurs utilisent souvent certaines manœuvres pour éviter ou retarder la formation d'un syndicat comme la confiscation des certificats d'élections sociales qui offrent le droit aux syndicats de représenter les travailleurs lors des négociations collectives avec l'employeur. Certains employeurs refusent également de négocier collectivement alors que toutes les procédures légales ont été respectées.
- Avant la tenue d'élections sociales, le syndicat est tenu de s'enregistrer auprès du Ministère du Travail et de l'Emploi. Cette démarche nécessite de fournir la liste des représentants et des membres du syndicat. Elle les expose donc directement aux actions de discrimination, harcèlement et licenciement de la part des employeurs.

Ces explications ont été confirmées par les interviews de 58 travailleurs du secteur menées par SOMO en mai

et juin 2008. Cette recherche a par ailleurs montré que si les usines syndiquées sont peu nombreuses dans le secteur électronique aux Philippines, les conditions de travail et d'emploi y sont généralement meilleures en termes de sécurité d'emploi, de salaire, de santé et de sécurité au travail que dans les usines ne disposant pas d'une représentation syndicale.

3.3.3. Des heures supplémentaires pour couvrir les besoins de base

La plupart des travailleurs ne gagnent pas plus que le minimum légal. Le salaire minimum est défini au niveau régional. Il y a donc des différences salariales significatives entre les différentes zones économiques d'exportation. Les travailleurs interviewés en 2008 se plaignaient que le minimum légal ne tienne pas compte du coût de la vie. Il est en fait utilisé comme un incitant pour attirer les investisseurs dans la région. La plupart des travailleurs ont donc besoin de prester un grand nombre d'heures supplémentaires pour couvrir leurs besoins de base. Lorsque les occasions de prester des heures supplémentaires se font rares, les travailleurs changent d'entreprise. Lors de la recherche de 2008, certains employeurs utilisent cette excuse pour garder le nombre d'heures supplémentaires à un niveau incroyablement élevé. Cela aboutit à des semaines de travail hebdomadaire de plus de 84 heures. Les employeurs refusent de discuter des niveaux de salaire. Ils rejettent la responsabilité sur le seul gouvernement. En mai 2008, le minimum légal dans la province de Cavite était de 7.332 pesos (120€) par mois pour un horaire de 48 heures par semaine.

Plusieurs études montrent que le minimum légal ne permet pas de vivre décemment aux Philippines. Un travailleur interviewé, employé par un fournisseur de Motorola et LG Electronics signalait même « avec ce niveau de salaire, impossible de fonder une famille ». Un grand nombre de travailleurs vivent dans des pièces de 8m² sans aucun confort. Les ONG et syndicats estiment que le niveau du revenu minimum vital aux Phi-

« Si un syndicat s'implante dans l'usine elle sera fermée et relocalisée. »

lippines se situe entre 700 et 900 pesos (11 et 15€) par jour. Le minimum légal à Cavite est fixé à 282 pesos (4€). En conséquence, un ménage dont les deux conjoints travaillent dans le secteur de l'électronique ne peut en effet vivre dignement et fonder une famille.

3.3.4. L'augmentation des contrats précaires

Aux Philippines, il y a une tendance croissante vers la « contractualisation » dans l'industrie de l'électronique. Les entreprises engagent de manière permanente un nombre minimum de travailleurs qualifiés et font appel à des travailleurs temporaires (sur base contractuelle) pour les travaux qui ont besoin de peu de compétences. Les entreprises utilisent également les contrats temporaires pour ajuster leur capacité de travail aux fluctuations des commandes.

Les recherches menées par SOMO montrent clairement que les différentes formes de contrats temporaires sont

en augmentation. Dans certaines entreprises, les nouveaux travailleurs ne sont engagés que comme intérimaires, sans aucune chance de devenir permanents. Ces intérimaires sont engagés soit directement par les entreprises, soit via une agence d'intérim ; ils n'ont aucune sécurité d'emploi. Afin de préserver leur emploi, ils doivent prester 120 % du temps de travail normal. Ils sont dès lors peu enclins à se plaindre ou à refuser les heures supplémentaires. Rares sont ceux qui obtiennent des congés de maladies payés, des primes ou des allocations pour la nourriture ou le transport.

Dans plusieurs usines, des travailleurs engagés comme apprentis ne perçoivent que 75 % du salaire minimum légal, ce qui est légal mais injuste lorsque ces travailleurs sont maintenus dans ce statut alors qu'ils sont en réalité expérimentés. Plusieurs travailleurs interviewés en mai et juin 2008 ont expliqué que leur plus grand souhait était de devenir travailleur permanent afin d'obtenir les avantages qui accompagnent ce statut comme les congés maladie, congés payés et autres allocations ou primes.

Les revenus d'un ménage dont les deux conjoints travaillent dans le secteur de l'électronique aux Philippines sont insuffisants pour vivre dignement et fonder une famille.

Sans contrat permanent, un travailleur n'a pas droit à des congés de maladie, des congés payés, ni à d'autres primes.



Aux Philippines, des travailleuses témoignent parfois que leur vie s'est améliorée depuis qu'elles travaillent dans l'industrie de l'électronique. Les conditions de travail y reste cependant très mauvaises: heures de travail excessives, bas salaires et discipline « militaire » forment leur réalité.

© ITUC. Natacha David

Notes

- 1 Les informations reprises dans ce chapitre sont issues de deux rapports de recherches coordonnés par SOMO, un centre de recherche spécialisé sur les multinationales et basé à Amsterdam. Les situations de travail et les violations des droits des travailleurs sont fort similaires dans l'ensemble des pays à faible coûts de production. Cependant, le contexte national peut permettre d'expliquer en partie les différences et la place qu'occupe l'industrie technologique dans ces différents pays.
- 2 Indian Semiconductor Association, Annual Report 2006–2007 in CIVIDEP. *Corporate Geography, Labour conditions and Environmental Standards in the mobile phone manufacturing industry in India*. SOMO. September 2009.
- 3 YOS N. *Evolving Strategies for Manufacturing in Asia*. Juin 2006. In CHAN J., DE HAAN E., NORDBRAND S. & TORTENSSON A. *Silenced to deliver. Mobile phone manufacturing in China and the Philippines*. SOMO & Swedwatch. September 2008.
- 4 BUSINESS WEEK. *As Factories Fail, So Does Business Law*. Avril 2009 & FINANCIAL TIMES. *China's migrant Workers Face Bleak Outlook*, Février 2009. In NORDBRAND S. & DE HAAN E. *Mobile phone production in China. A follow-up report on two suppliers in Guangdong*. SOMO & Swedwatch. Decembre 2009.5
YOS N, *Evolving Strategies for Manufacturing in Asia*, 20 June 2006. In CHAN J., DE HAAN E., NORDBRAND S. & TORTENSSON A. *Silenced to deliver. Mobile phone manufacturing in China and the Philippines*. SOMO & Swedwatch. September 2008.
- 6 HONG C. *Foxconn urged to take better care of young employees*. China Daily. Avril 2010. Consulté le 27 octobre 2010 sur http://www.chinadaily.com.cn/china/2010-04/14/content_9725475.htm BAKER J. *Foxconn Employees Asked to Sign Non Suicidal Waiver [Foxconn is Urging Employees to Sign a Waiver That Says They Won't Commit Suicide or Sue if They Do]*. May 2010. Consulté le 27 octobre 2010 sur <http://nexus404.com/Blog/2010/05/26/foxconn-employees-asked-to-sign-non-suicidal-waiver-foxconn-is-urging-employees-to-sign-a-waiver-that-says-they-wont-commit-suicide-or-sue-if-they-do/#ixzz0pVc8wGqN>
- 7 SACOM. *Workers as machines: Military Management in Foxconn*. Sacom. Octobre 2010.
- 8 Electronics Industry Citizenship Coalition
- 9 DEAN J. *Billionaire Terry Gou sweats in fallout over 10 Hon Hai suicides*. Mai 2010. Consulté le 27 octobre 2010 sur <http://www.theaustralian.com.au/business/news/billionaire-terry-gou-sweats-in-fallout-over-10-hon-hai-suicides/story-e6frg90x-1225872003166>.

**La plupart des
travailleurs qui
fabriquent les produits
électroniques portables
sont de jeunes femmes
dont les droits
fondamentaux sont
systématiquement
bafoués.**

Chapitre 4

Les conditions sociales de fabrication

Les faits et informations repris dans ce chapitre sont issus de plusieurs rapports de recherche récents.

En Chine, les recherches ont été coordonnées par SOMO¹ de 2007 à 2009 et concernent au total huit usines basées dans la province de Guangdong. Quatre de ces usines fabriquent des téléphones portables. L'usine A fournit des circuits imprimés à Nokia, Samsung, Motorola et LG. Les usines B et C produisent des chargeurs pour le compte de Nokia, Samsung, Motorola et LG. L'usine D fabrique des bluetooth, caméras et autres accessoires pour téléphones portables pour Nokia, Motorola, Sony Ericsson et Apple. Les quatre autres usines fabriquent des consoles de jeux et des lecteurs multimédia. Celestica Technology, Flextronics International, Vista Point Technologies (filiale de Flextronics) et Hong Fu Jin Precision (filiale de Foxconn Technology Group) produisent pour des marques bien connues comme Microsoft, Sony, Apple, Philips ou Motorola.

En Inde, une recherche a été menée par CIVIDEP², une ONG indienne. L'étude est basée sur les interviews de 23 travailleurs de trois usines implantées dans le « Nokia Telecom Park » de la zone économique spéciale de Sriperumbudur, près de Chennai dans le Tamil Nadu. Cette zone franche est principalement dédiée à l'électronique. Sur les 100.000 travailleuses qu'elle occupe, plus de la moitié sont occupés dans ce secteur. Les principaux produits qui y sont fabriqués sont les téléphones portables, les chargeurs et les ordinateurs. Parmi les entreprises implantées, nous retrouvons Nokia, Samsung, Dell, Flextronics, Foxconn, Jabil, Perlos, Salcomp et Aspocomp. La recherche n'a pas été simple. Les travailleurs de la zone ne sont pas organisés. Ils craignent de s'entretenir avec des étrangers.

Aux Philippines, une recherche a été coordonnée par SOMO³ en 2008 auprès de deux usines de la zone

de Cavite. L'usine A fabrique des chargeurs pour téléphones portables. L'usine est implantée dans la zone franche d'exportation de Cavite depuis 1994. En 2008, l'entreprise a créé une nouvelle implantation dans la zone de Laguna, à proximité de celle de Cavite. Les travailleurs mentionnent Nokia, Motorola et LG comme clients. Nokia a signalé ne pas se fournir dans cette usine. L'usine B produit des circuits imprimés pour divers types d'articles électroniques comme des téléviseurs, des disques durs et des téléphones portables. L'entreprise occupe 900 travailleurs dont 90 % de femmes. Les travailleuses interviewées ont identifié Samsung, Motorola et Sony Ericsson comme clients. Aucune de ces marques n'étaient en mesure de confirmer que l'usine fait partie de leur chaîne d'approvisionnement. Nokia fut également mentionné par les travailleuses mais a signalé ne plus se fournir chez ce fournisseur.

4.1. Une main-d'œuvre principalement féminine et migrante

Les résultats de toutes les recherches montrent que les femmes sont préférées aux hommes. Elles sont perçues comme plus dociles et moins enclines à protester. Entre 80 et 90 % des travailleurs sont des femmes. Par contre les hommes sont majoritaires dans les niveaux hiérarchiques supérieurs.

En Chine, la plupart des travailleurs des usines étudiées sont des femmes migrantes âgées de 18 à 30 ans et originaires des régions rurales. Elles ont migré et accepté leur travail pour pouvoir envoyer une partie de leur salaire à leur famille. Leur proportion atteint les 90 % dans les usines B et C. Des travailleuses âgées de 16 à 18 ans sont également employées. Elles sont traitées comme des adultes et sont donc amenées également à réaliser des tâches plus dangereuses ce qui est contraire à la législation chinoise du travail. Les usines B et C occupent un certain nombre de travailleuses migrantes provenant aussi bien du Guangdong que de provinces rurales comme le Guangxi, Shaanxi, Sichuan, Hunan et Hubei.

4.2. Des salaires trop faibles pour vivre décemment

Les salaires payés dans l'industrie de l'électronique ne permettent pas aux travailleurs de couvrir les besoins de base de leur famille. Tant en Chine, qu'en Inde ou qu'aux Philippines, ils se situent en dessous du minimum vital. Les travailleurs ne peuvent donc vivre décemment sur base de cet unique revenu. Ils sont donc obligés de prêter de nombreuses heures supplémentaires. Ils essaient également de diminuer leurs dépenses, par exemple en vivant à plusieurs dans des dortoirs et en mangeant à la cantine de l'usine.

En Chine, les salaires payés sont légèrement au-dessus du minimum légal de 750 yuans⁴ (79€). Ils se situent généralement entre 770 et 935 yuans (entre 83 et 101€) pour un temps plein.

“Chaque mois, je dois compter 200 yuans pour mon loyer, 400 yuans pour me nourrir, 100 yuans pour mes communications, 100 yuans pour mes cigarettes et 200 yuans pour mes loisirs. Ça fait un total de 1000 yuans par mois. Avec mon salaire, je ne peux donc pas épargner ”

- raconte un travailleur qui fabrique des Xbox 360 pour Microsoft. CHINE

Dans une autre usine, les salaires atteignent entre 1500 et 2000 yuans mais diverses sanctions et amendes les réduisent de 1.100 à 1.600 yuans (116 à 169€). Dans les usines B et C, le salaire de base était de 700 yuans. Au final, les salaires payés atteignent 1.000 à 1.200 yuans. Pour atteindre ces montants, les travailleuses doivent atteindre leur quota de production. Ces quotas sont extrêmement élevés et demandent de prester jusqu'à 12 heures supplémentaires par jour lors de pics de production. Ces heures supplémentaires sont jugées volontaires et ne sont dans les faits pas payées.

En Inde, le salaire de base moyen d'un opérateur d'une chaîne d'assemblage se situe aux alentours de 3.000 roupies (49€) par mois. Les salaires effectivement payés, tenant compte des heures supplémentaires et de l'expérience, atteignent généralement 4.500 à 5.500 roupies (entre 73 et 89€). Le minimum vital se situe entre 6.000 et 9.000 roupies (entre 98 et 146€) dans la région concernée.

Beaucoup de jeunes travailleurs sont engagés comme apprentis, bien qu'ils réalisent le même type de travail que les autres travailleurs. Au moment de la recherche, ils étaient payés en dessous du salaire minimum de 3.335 roupies en vigueur dans cette région. Dans certaines usines, ils étaient payés parfois la moitié de ce minimum. Pourtant, les apprentis réalisent les mêmes tâches que les travailleurs « réguliers ».

Aux Philippines, le salaire de base de l'usine B est exactement le minimum légal, soit, en 2008, 7.300 pesos par mois (120€). Le montant nécessaire pour couvrir les besoins de base à ce moment-là était évalué à 320 euros par mois. Plusieurs travailleurs doivent vivre avec leur femme et leurs enfants chez leurs parents faute de pouvoir payer un logement. L'ancienneté n'apporte pas grand-chose. Un travailleur avec six ans d'ancienneté recevait 311 pesos par jour au lieu des 282 pesos de base. Les travailleurs reçoivent un treizième mois et ceux qui n'ont pas été absents reçoivent une prime. Lorsqu'ils prestent des heures supplémentaires, ils reçoivent 20 pesos pour payer leur repas.

Au moment de la recherche, les travailleurs n'avaient plus presté d'heures supplémentaires durant deux mois. Cette situation était problématique vu que les heures supplémentaires leur permettent d'augmenter leur revenu.

“Je me sens extrêmement fatiguée et sous pression. Si j’abime un produit, je serai mise à l’amende. On nous dit que les matériaux de production valent des dizaines de milliers de yuans! Je ne pourrais jamais payer une telle somme. Je ressens une grande pression au travail.”

- CHINE

“Lorsque le volume des commandes est important et que les souris d’ordinateurs s’amoncellent devant toi, tu deviens nerveuse et tu fais plus d’erreurs. Si le contrôleur découvre que beaucoup de souris se trouvent encore sans logo et que tu as gaspillé beaucoup d’étiquettes, il te retire une demi-journée de salaire. Notre travail est très stressant. Quand nous sortons, à la nuit, nous sommes totalement épuisées”

- CHINE

4.3. Un système répressif d’amendes

Dans les usines chinoises, en cas d’absence ou de retard, les travailleurs sont mis à l’amende. Cela va de quelques yuans pour un retard de quelques minutes à 100 yuans pour un jour d’absence dans les usines B et C. Les erreurs de production et la qualité de la production sont aussi sujettes à des sanctions pécuniaires, ce qui augmente le stress des travailleurs. Enfin, dans l’usine A, un « mauvais » comportement peut aboutir à une amende de 10 à 150 yuans.



Ligne d’assemblage en Chine. Ces jeunes femmes travaillent entre 10 et 12 heures par jour pendant la saison haute.

© Sacom

4.4. Des heures de travail excessives

Les niveaux tellement bas des salaires payés pour une durée légale de travail contraignent les travailleurs à prêter de nombreuses heures de travail. La législation n'est respectée dans aucune des usines. Ces heures supplémentaires ne sont pas toujours payées au tarif légal et sont dans certains cas obligatoires.

La loi chinoise fixe l'horaire de travail à temps plein à 40 heures par semaine. Des horaires de travail excessifs ont été constatés dans les huit usines étudiées. Les heures supplémentaires varient de 80 à 180 heures par mois, soit l'équivalent d'un deuxième temps plein ! Il s'agit d'une violation de la législation chinoise du travail qui fixe la limite des heures supplémentaires à 36 heures par mois. Certains travailleurs ont même déclaré qu'ils ne peuvent pas refuser de prêter des heures supplémentaires.

L'horaire de base de travail en Inde est de huit heures par jour, six jours sur sept. Dans la réalité, les travailleurs prêtent des heures supplémentaires environ quinze jours par mois, soit plus d'un jour sur deux. Excepté dans l'usine appartenant à Nokia, les heures supplémentaires ne sont pas payées au tarif légal, soit

“Les heures supplémentaires varient de 80 à 180 heures par mois, soit l'équivalent d'un deuxième temps plein !”

- CHINE

le double. Souvent, les travailleurs ne sont payés qu'au tarif normal. Leurs heures supplémentaires ne sont parfois pas rémunérées du tout.

Les travailleurs ne peuvent refuser ces heures supplémentaires. Ils ne sont pas autorisés à quitter leur poste à la fin de leur huit heures de base. S'ils protestent, ils risquent de perdre leur emploi.

Aux Philippines aussi, le nombre d'heures de travail dépasse de loin le maximum international de 48 heures plus 12 heures supplémentaires par semaine. Une travailleuse explique qu'elle travaille entre 9 et 12 heures par jour pour une moyenne hebdomadaire variant de 64 à 67 heures. Les travailleurs qui refusent de prêter les heures supplémentaires demandées sont punis pour insubordination et risquent de perdre leur emploi.

D'autres travailleurs expliquent qu'ils ne peuvent refuser de prêter des heures supplémentaires. La direction de l'usine B signale que toutes les heures supplémentaires sont volontaires et dépendent des commandes des clients. Elles sont donc sous le contrôle de ces derniers.

4.5. Travail précaire

En Chine, les quatre usines de fabrication de consoles emploient des étudiants de 16 à 18 ans pour des durées allant de quelques mois jusqu'à un an. Elles leur demandent, comme aux travailleurs ordinaires, de prêter du travail de nuit et des heures supplémentaires. Puisque ces étudiants n'ont pas accès à la sécurité sociale (excepté l'assurance accidents professionnels), ils coûtent moins chers à leur employeur. Une autre tendance consiste à faire appel à des travailleurs temporaires via des agences d'intérim. Les étudiants et travailleurs intérimaires représentent respectivement plus de 50 % et plus de 20 % de la main-d'œuvre des deux usines qui fournissent Microsoft. Certains des travailleurs interviewés ont signalé que les agences d'intérim opéraient des déductions sur salaire. Cette main-d'œuvre temporaire ne connaît généralement pas ses droits.

En Inde, aucun problème particulier n'a été constaté. Les usines concernées par la recherche n'ont pas externalisé la main d'œuvre. Elles ne font pas appel à une agence de recrutement ou à une agence intérim. Dans certaines usines, les travailleurs sont engagés à durée déterminée de 18 mois avec la possibilité de devenir permanent. Dans la plupart des cas, le travailleur poursuit son travail au-delà des 18 mois dans les mêmes termes. Tous les travailleurs disposent d'un contrat écrit, mais parfois très flou.

Aux Philippines, l'usine A recrute majoritairement des travailleurs via des agences ou sous le statut d'appren-



Une campagne, des impacts : Dans l'étude menée en 2007, les travailleurs de cette usine chinoise soudaient sans protection (haut). En 2009, lors d'une étude de suivi, les travailleurs confirment que des investissements dans un système de ventilation et dans des équipements de protection ont été réalisés (bas).

© Sacom

tis. Comme la loi l'autorise, ces derniers ne gagnent que 75 % du salaire minimum.

4.6. Les problèmes de santé et l'insécurité au travail

Les problèmes liés à la santé sont principalement de deux ordres. Tout d'abord, les horaires de travail extrêmes prestés par les travailleurs provoquent un surmenage, du stress, des problèmes au dos, aux articulations, etc. Ensuite, l'industrie de l'électronique utilise des produits chimiques parfois toxiques et des procédés de production dangereux. Or les travailleurs et les travailleuses signalent qu'ils n'ont pas les équipements de protection adéquats ou qu'ils n'ont pas le temps de les utiliser.

En Chine, chacune des quatre usines de production de consoles exige des travailleurs qu'ils prestent des périodes de travail de jour et de nuit pendant des périodes d'une durée habituelle d'un mois. Une nuit de travail dure souvent 11 heures. En outre, deux des quatre usines exigent des travailleurs des chaînes de montage qu'ils se tiennent debout durant la totalité de leur période de travail, ce qui cause des problèmes de dos. En 2008, une des usines a autorisé son personnel à travailler assis. Pour aller à la toilette, les travailleurs de ces quatre usines doivent demander la permission et obtenir une carte « de pause ». Des groupes de travailleurs constitués de 20 à 40 travailleurs se partagent chacun une carte, ce qui provoque un long temps d'attente.

“Les travailleurs de la ligne de soudure ne disposent pas de gants ni de masques de protection.”

- CHINE

Les travailleurs du département peinture de l'usine A travaillent avec des gants non adaptés aux produits utilisés. Plusieurs d'entre eux souffrent de problèmes de peau aux mains et craignent des maladies plus sérieuses suite à l'inhalation des peintures et autres produits chimiques dont ils ne connaissent pas la composition. Certains travailleurs des sections « soudure » se sont également plaints d'inhaler des vapeurs toxiques et de parfois se sentir nauséeux.

Les travailleurs de la ligne de soudure des usines B et C ne disposent pas de gants ni de masques de protection et dénoncent le manque de ventilation. Les travailleurs expliquent qu'ils se brûlent régulièrement les doigts et les mains, spécialement quand la cadence est élevée.

Dans les usines étudiées en Inde, les travailleurs se plaignent également des maux liés aux heures de travail excessives. Ils signalent également que des réunions d'information sur la santé et la sécurité sont données sur le lieu de travail. Les superviseurs expliquent les mesures et les équipements de sécurité. Les travailleurs ne sont par contre pas au courant des substances toxiques qui peuvent affecter leur santé.

Les effets sur leur santé à long terme est la principale préoccupation des travailleurs. Les rapports médicaux des travailleurs ne sont pas toujours suivis avec attention et des effets à long terme de leur activité sur leur santé ne peuvent être exclus.

Les femmes sont amenées à travailler de nuit, ce qui est contraire à la législation en vigueur pour des raisons

de sécurité. Elles témoignent de leur insécurité, spécialement lors des transports de nuit de leur lieu de travail à leur domicile.

Aux Philippines, les travailleurs des deux usines se plaignent de la chaleur étouffante sur leur lieu de travail. Ils signalent également que les équipements de protection (gants, masques) ne sont pas toujours adaptés aux produits chimiques et de soudures qu'ils manipulent. Les travailleurs souffrent de divers problèmes de santé.

Depuis décembre 2007, l'usine A fournit de l'eau potable gratuitement aux travailleurs. Dans l'usine B, les travailleurs exercent une fois par an un exercice d'évacuation d'urgence.

Les travailleurs de l'usine B doivent rester debout à leur poste, excepté les femmes enceintes qui peuvent s'asseoir et sont généralement transférées vers des postes plus légers.

4.7. Pas de liberté syndicale

Les droits des travailleurs, en particulier ceux de s'organiser en syndicat et de négocier collectivement, sont systématiquement violés. Pire, les travailleurs qui protestent ou simplement s'organisent risquent d'être victimes de répression et d'actes d'intimidation.

En Chine, les droits des travailleurs sont, sur papier, en constante amélioration, notamment grâce à la nouvelle loi de 2008 qui régit les contrats de travail. Cependant,

“Les travailleurs ne sont pas au courant des substances toxiques qui peuvent affecter leur santé.”

- PHILIPPINES

“Le syndicat est très proche de la direction et les travailleuses de base n'y sont pas admises.”

- CHINE

le syndicat officiel, ACFTU jouit toujours d'un monopole, prescrit dans la législation chinoise. L'ACFTU est contrôlé par le Parti Communiste. Son président est le vice-président du Congrès National du Peuple Chinois. Il se donne comme objectif d'être implanté dans toutes les usines chinoises d'ici 2010.

Or, l'ACFTU se montre plus souvent fidèle aux intérêts des employeurs et au gouvernement qu'à ceux des travailleurs. Dans chaque usine, les travailleurs interviewés soit ne savaient pas si un syndicat y était implanté, soit le considéraient comme défendant les intérêts de la direction.

Cinq des huit usines étudiées en Chine disposent d'un syndicat. Des travailleuses de deux d'entre elles expliquent cependant que le syndicat est très proche de la direction et que les travailleuses de base n'y sont pas admises.

En Inde, aucune des usines étudiées ne dispose d'un syndicat. Les travailleurs interviewés estiment pourtant qu'une représentation syndicale serait nécessaire pour résoudre leurs problèmes. Mais les directions affirment régulièrement qu'ils n'ont pas besoin de syndicat car l'entreprise prend soin d'eux et qu'ils travaillent dans l'industrie technologique. Par contre, il existe un comité de santé et sécurité dans la plupart des usines. Les représentants des travailleurs y sont désignés par la direction.

Aux Philippines, les travailleurs de l'usine B expliquent qu'à leur engagement on leur a clairement signifié qu'il leur était interdit de se syndiquer. On leur demande également s'ils ont des contacts avec un syndicat. Dès lors, les travailleurs estiment qu'il est impossible de s'organiser en syndicat dans l'usine.

“Les directions affirment régulièrement que les travailleurs n'ont pas besoin de syndicat car l'entreprise prend soin d'eux et qu'ils travaillent dans l'industrie technologique.”

- INDE

“Quand il n'y a pas d'eau pour se laver, nous devons attendre longtemps avec nos seaux pour obtenir de l'eau au rez-de-chaussée. L'escalier devient glissant. C'est très dangereux. La nuit, je trouve difficile de bien dormir. Il fait extrêmement chaud.”

- CHINE

4.8. Discrimination à l'embauche

Chacune des usines chinoises de production de consoles exige des travailleurs qui postulent qu'ils se soumettent à une visite médicale, y compris à des analyses de sang pour détecter des maladies fortement contagieuses. Les frais de cette visite médicale sont à charge des demandeurs d'emploi, excepté pour ceux de moins de 18 ans, qu'ils soient finalement engagés ou pas. Le diagnostic d'une hépatite B mène à un refus de l'engagement dans au moins trois des quatre usines. Cette pratique est considérée comme discriminatoire. Le Ministère chinois du Travail et de la Sécurité Sociale a lancé en 2008 un avertissement aux employeurs leur demandant de ne plus discriminer les demandeurs d'emploi atteints de l'hépatite B. Mais cette pratique est cependant toujours largement utilisée par beaucoup d'employeurs et de multinationales en Chine.

4.9. La cantine et le dortoir

Dans les huit usines chinoises, les travailleuses dorment dans le dortoir de leur usine. Les prix varient de 10 à 80 yuans (de 1 à 7,5€) par mois selon l'usine. Les travailleuses sont généralement logées dans des chambres de huit à douze lits disposant d'un sanitaire commun. Les travailleuses se plaignent des conditions de vie dans ces dortoirs.

Les repas de la cantine sont également payants et varient de 2 et 5 yuans le repas. Tous ces frais sont automatiquement déduits de leur salaire.

Notes

- 1 CHUM KIT H., PÖYHÖNEN P. & SIMOLA E. *Playing with labor rights. Music player and game console manufacturing in China*. SOMO, FinnWatch & Sacom. Mars 2009 & CHAN J., DE HAAN E., NORDBRAND S. & TORTENSSON A. *Silenced to deliver. Mobile phone manufacturing in China and the Philippines*. SOMO & Swedwatch. September 2008 & NORDBRAND S. & DE HAAN E. *Mobile phone production in China. A follow-up report on two suppliers in Guangdong*. SOMO & Swedwatch. December 2009.
- 2 CIVIDEP. *Corporate Geography, Labour conditions and Environmental Standards in the mobile phone manufacturing industry in India*. SOMO. September 2009.
- 3 CHAN J., DE HAAN E., NORDBRAND S. & TORTENSSON A. *Silenced to deliver. Mobile phone manufacturing in China and the Philippines*. SOMO & Swedwatch. September 2008.
- 4 Ces chiffres datent d'avant l'augmentation salariale de l'été 2010, mais la situation n'a pas changé pour autant.

**Un code de conduite
qui n'engage pas les
entreprises au-delà des
prescrits des lois
locales et qui ne contient
pas d'éléments tangibles
de mise en œuvre, est-ce
de la responsabilité
sociale ?**

Chapitre 5

Les initiatives de responsabilité sociale du secteur

Les salaires dans les pays en développement sont bien inférieurs, en termes absolus, à ceux des pays occidentaux – il faut s’y attendre lorsque le coût de la vie est bien moins élevé. Mais ces salaires sont également bas si on les compare avec qui est nécessaire pour atteindre un niveau de vie de base dans ces pays.

Electronic Industry Citizenship Coalition (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* ». Les entreprises des technologies de l’information et de la communication, les fabricants de produits électroniques, les développeurs de logiciels, les fournisseurs et les sous-traitants peuvent adhérer à cette initiative.

EICC fournit à ses membres des lignes directrices pour le développement et la mise en œuvre d’une politique de responsabilité sociale. En juin 2009, EICC a modifié son code de conduite. S’il fait globalement référence à la Déclaration Universelle des Droits de l’Homme, aux Directives de l’OCDE pour les entreprises multinationales et aux Conventions de l’Organisation internationale du Travail (OIT), il ne fait référence à aucune convention spécifique. EICC mentionne par exemple la liberté d’association, mais n’engage pas à respecter les Conventions ad’hoc de l’OIT. EICC propose simplement à ces membres de respecter le droit des salariés à s’associer librement, 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 vital ne figure dans ce code. Par contre, depuis juin 2009, EICC définit un nombre d’heures maximal de travail de 60 heures hebdomadaires.

Au niveau de la mise en œuvre du code de conduite, EICC reste extrêmement vague. Une entreprise qui adopte le code s’engage à l’intégrer dans ses procé-

Les codes de conduite des entreprises

EICC

Acer, Adobe, AMD, Analog Devices, Apple, Applied Materials, Cabot, Celestica, Chicony, CIF, Mineração, Cisco, Dell, EMC², Edwards, Foxconn, Flextronics, Hitachi, Global Advence Metal, HP, IBM, Intel, Jabil, Kye, Kodak, Lenovo, Lexmark, LG, Liteon, Logitech, Micron, Microsoft, Noventa, Numonyx, Nvidia, Océ, Pegatron, ON, Philips, Quanta Computer, Sanmina-SCI, , Samsung, , Sony, Seagate, Spansion ST Elite, TT electronics, Western Digital, Wistron, Xerox XP Power.

GeSI

Alcatel-Lucent, AT&T, Bakrie Telecom, Belgacom, Bell, BT, China Telecom, Cisco, Cosmote, Deutsch Telekom, Ericsson, Etno, France Telecom, GSMA, HP, Huawei, KPN, Microsoft, Motorola, Nokia, Nokia-Siemens Networks, OTE, RIM, Sprint, Telecom Italia, Telefonica, Turk Telekom, Verizon, Vodafone.

Code de conduite propre

Fugitsu, HTC, Motorola, Nokia, RIM

dures d’approvisionnement et à poursuivre des améliorations constantes. Le site de l’initiative nous apprend en outre que « les entreprises membres de EICC font la promotion de programmes de responsabilité sociale progressif. Les membres s’engagent à

- *améliorer constamment leur responsabilité sociale, poursuivre leurs efforts et partager leurs expériences positives ;*
- *promouvoir des outils et des programmes basés sur des standards communs pour améliorer la*

performance de la responsabilité sociale ;

- *rencontrer les parties prenantes pour échanger de l'information, découvrir leurs inquiétudes et développer un dialogue constructif. »*

Reste que l'on doit s'interroger sur la pertinence d'un code de conduite qui n'engage pas les entreprises au-delà des prescrits des lois locales et qui ne contient pas d'éléments tangibles de mise en œuvre.

Le Global eSustainability Initiative (GeSI)² est également une initiative d'entreprises. Elle rassemble des entreprises dont l'activité principale se situe dans le secteur des technologies de l'information.

Le « GeSI » a identifié 10 terrains d'actions concrètes dans lesquels le secteur peut avoir un impact important, parmi lesquels le changement climatique, les filières d'approvisionnement, l'efficacité énergétique, la gestion des déchets ou le développement économique. Au niveau des filières d'approvisionnement, le GeSI reconnaît la nécessité de s'attaquer aux mauvaises conditions de travail. Pour y arriver, le GeSI travaille en collaboration avec EICC et développe des outils pratiques comme un questionnaire d'auto-évaluation ou un programme commun d'audits sociaux. Le GeSI développe un partenariat avec Carbon Disclosure Project et le WWF.

5.1. Les freins aux améliorations

Les situations décrites dans ce rapport montrent que les initiatives prises par les entreprises ne permettent pas d'améliorations suffisantes. Ces grandes entreprises ne se basent, au mieux, que sur des audits sociaux qui ne concernent que leurs usines et leurs fournisseurs principaux. Ce rapport montre que déjà à ce niveau les violations des lois nationales, des conventions internationales de l'Organisation internationale du travail³ (OIT) et des codes de conduite sont nombreuses. Et plus on remonte la chaîne d'approvisionnement, plus les conditions de travail rencontrées risquent d'être mauvaises.

Au-delà de l'inefficacité du système d'audits sociaux sur lequel repose les politiques de responsabilité sociale des marques électroniques, d'autres freins empêchent des améliorations sensibles et durables des conditions de travail.

Premièrement, les différents problèmes rencontrés se renforcent souvent. En général, la faiblesse des salaires de base, calqués sur le minimum légal, oblige les travailleurs à prestre de nombreuses heures supplémentaires. De plus, les travailleurs déclarent que les heures supplémentaires ne sont pas toujours volontaires. Les heures excessives de travail affectent la santé des tra-

vailleurs et expliquent très probablement des pertes de productivité ou des erreurs sanctionnées en Chine par des amendes qui pèsent à leur tour sur la rémunération. Des quotas de production élevés combinés avec des pénalités pour erreurs font que certains travailleurs n'utilisent pas leur équipement de protection pour gagner du temps. Ils s'exposent alors à des risques sanitaires graves étant donné l'utilisation de produits chimiques dangereux.

Deuxièmement, les tentatives d'amélioration des conditions de travail sont largement sapées par les stratégies antisyndicales en vigueur dans le secteur. Une plus grande implication des travailleurs et une meilleure communication entre les travailleurs et la direction permettraient sans doute de prévenir ou de mieux traiter les violations des droits des travailleurs. Les études de cas montrent au contraire que les directions concernées développent un arsenal de mesures pour contrôler les travailleurs, les empêcher de rejoindre un syndi-

Le respect des droits des travailleurs nécessite non seulement la disponibilité de moyens mais aussi la fixation de normes. Il faut encore que le système de production permette leur utilisation ou leur respect et que les travailleurs eux-mêmes en comprennent l'importance et soient associés à leur définition et à leur contrôle.

Il est indispensable que les entreprises de l'électronique affirment sans ambiguïté leur engagement en faveur du respect de la liberté syndicale et de négociation collective dans leurs filières d'approvisionnement.

cat et de protester collectivement. Dans certains cas cependant, des ouvertures intéressantes ont été réalisées pour des négociations collectives.

Un troisième frein aux améliorations est exprimé par les fournisseurs eux-mêmes. Alors que les acheteurs accroissent leurs exigences en termes de normes sociales et environnementales, ils exercent dans le même temps une forte pression à la baisse des coûts de production. Une situation qui met les fournisseurs, surtout les plus petits d'entre eux, entre le marteau et l'enclume. Un directeur témoigne que lorsqu'il est en contact avec un acheteur, celui-ci prend en compte les coûts salariaux les plus bas possible alors que son collègue du département « Responsabilité sociale » demande de meilleures conditions de travail. La plupart des fournisseurs considèrent, les implications des politiques RSE de leurs clients comme de coûts supplémentaires et non comme des investissements qui auraient comme conséquence d'augmenter le nombre de clients et de commandes.

Les marques doivent continuer à mettre en œuvre leurs codes de conduite et à auditer leurs fournisseurs principaux. Cette politique peut apporter certaines améliorations concrètes et ponctuelles. Il faut par contre qu'elles arrêtent d'utiliser les audits sociaux comme des écrans de fumées et éviter d'agir. Des améliorations importantes et durables ne verront le jour que si les travailleurs jouissent complètement de leurs droits de s'organiser en syndicat et de négocier collectivement. Une véritable politique de responsabilité devrait donc s'atteler à intégrer les travailleurs et leurs organisations dans un dialogue social sain et respectueux tout au long de la filière d'approvisionnement.

Pour atteindre de réelles améliorations, les marques doivent prendre en compte l'impact de leurs pratiques tout au long de leur chaîne d'approvisionnement et les modifier si nécessaire.

L'Organisation internationale du travail

L'Organisation internationale du travail (OIT) est une institution de l'Organisation des Nations Unies. Elle dispose d'une structure tripartite, regroupant des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs et est compétente pour fixer des normes internationales en matière de travail et d'emploi.

L'OIT considère que certaines normes constituent un minimum absolu. Elles sont fixées dans des conventions fondamentales que, depuis 1998, tous ses Etats membres se sont engagés à respecter et qui concernent: la liberté d'association; le droit à des négociations collectives; l'interdiction des travaux forcés; l'interdiction de discrimination; l'éradication progressive du travail des enfants; l'interdiction des formes les plus dures du travail des enfants.

www.ilo.org

Notes

- 1 <http://www.eicc.info>
- 2 <http://www.gesi.org>
- 3 L'OIT est une organisation de Nations Unies qui rassemble des représentants des entreprises, des travailleurs et des Etats et qui adoptent des normes internationales sur le travail que les Etats membres doivent ensuite ratifier.

**Citoyens,
consommateurs et
travailleurs peuvent
jouer un rôle pour
l'amélioration des
conditions de travail
dans la fabrication des
produits électroniques
qu'ils achètent ou
qu'ils vendent.**

Chapitre 6

La campagne « Make IT Fair »

De l'extraction de minerais en Afrique, à la gestion des déchets en passant par les conditions de travail dans les usines de production de composants et d'assemblage en Asie, l'électronique portable traîne dans son sillage de nombreuses violations des droits humains et des travailleurs et de graves atteintes à l'environnement.

L'industrie de l'électronique est largement externalisée. Ces filières peuvent être décrites comme une pyramide où une marque est en contact avec quelques fabricants qui eux-mêmes font appel à des fournisseurs. À chaque étage, le niveau de concentration diminue. La puissance des uns (marques et fabricants) rend les autres vulnérables et peut conduire à des abus. Les plus influents tentent de reporter les risques et les coûts sur les plus faibles.

Attirés par les avancées technologiques rapides, les consommateurs renouvellent de plus en plus rapidement leurs appareils électroniques, téléphones portables surtout. Tout comme dans l'habillement ou le jouet, ils jouent le jeu d'un marché de consommation de masse, ultra concurrentiel et agressif, où l'offre et la demande se doivent d'être changeantes et fluctuantes. Il en découle une recherche de coûts de production toujours plus bas et de flexibilité toujours accrue qui se répercute sur les travailleurs : localisation de la production dans des pays où la législation sociale et environnementale est faible ou non appliquée, exposition des travailleurs à des produits toxiques sans équipement de protection, salaires trop faibles et multiplication des heures supplémentaires. Cette même recherche de coûts bas et de flexibilité attire les entreprises vers les zones franches d'exportation. Dans ces zones, les législations sociales, les droits des travailleurs et leur protection sont souvent revus à la baisse. De manière générale, les travailleurs de l'électronique sont peu syndiqués. Les activités syndicales sont découragées et parfois combattues et réprimées par les directions d'usines. Le travail ne demandant pas de qualification particulière, le nombre de travailleurs potentiels est élevé et la sécurité d'emploi faible. Les contrats y sont de plus en plus précaires, à durée déterminée, à terme de plus en plus court. Les entreprises font appel de manière croissante à des agences d'intérim.

Certes la chaîne de production est complexe, avec un taux d'externalisation élevé, des développements rapides. Mais la concentration du marché et de la pro-

duction aux mains d'un nombre limité de marques et de fabricants permet d'identifier les leviers d'action et leurs détenteurs qui ont la responsabilité d'agir et d'entraîner le secteur.

- Goodelectronics est un réseau international composé de 150 organisations et individus¹ qui travaillent à l'amélioration des conditions sociales et environnementales de fabrication des produits électroniques. Il s'agit d'organisations d'Europe, d'Amérique du Nord et des pays de production.
- Make IT Fair est une campagne internationale qui vise à sensibiliser les consommateurs et à interpeller les marques électroniques sur leur responsabilité sociale et environnementale. Coordonné par SOMO, ce réseau rassemble 12 organisations européennes. Il entretient des contacts avec des organisations de travailleurs et de défense des travailleurs dans les principaux pays de production.

6.1. Recommandations

Goodelectronics et Make IT Fair ont développé une série de revendications sociales et environnementales envers l'industrie de l'électronique. Ces demandes couvrent l'ensemble du cycle de vie des produits électroniques, de l'extraction des minerais à la gestion des déchets électroniques, en passant par la production des composants et leur assemblage en produits finis. Au niveau social, ces demandes se basent notamment sur le respect des Conventions Fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT), de Conventions supplémentaires de l'OIT (voir tableau) et de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme.

Pour améliorer les conditions de travail et faire respecter les droits des travailleurs au niveau de la fabrication, Goodelectronics et Make IT Fair proposent aux entreprises du secteur les principes opérationnels décrits ci-dessous.

Droits fondamentaux	Conventions OIT
Abolition du travail forcé	OIT 29 et 105
Age minimum - Elimination progressive du travail des enfants	OIT 138
Interdiction des pires formes d'exploitation des enfants par le travail	OIT 182
Liberté d'association (création de syndicats)	OIT 87
Droit d'organisation et de négociation collective	OIT 98
Egalité de rémunération – non discrimination	OIT 100 et 111
Droits associés	
Salaires minima : rémunération au moins équivalente au salaire minimum vital ou au salaire minimum légal s'il est supérieur	OIT 26 et 131
Durée du travail : respect des règles fixant la durée maximale du travail et la rémunération des heures supplémentaires	OIT 1
Sécurité et santé des travailleurs	OIT 155 et 164
Formalisation du contrat de travail	OIT 122

6.1.1. Une approche de la filière

- **Traçabilité des produits**
Pour qu'une entreprise rende des comptes, elle doit en premier lieu être en mesure de fournir les informations relatives à l'origine de ses produits. La chaîne d'approvisionnement est de plus en plus complexe. Il est donc important d'assurer la traçabilité et la transparence dans la filière.
- **Engagement**
Les entreprises doivent reconnaître leur responsabilité tout au long de leur chaîne d'approvisionnement. Ce qui peut être fait par l'adoption d'un code de conduite s'appliquant à tous les travailleurs impliqués dans leurs filières, à tout niveau et quel que soit leur statut.

6.1.2. Une approche multipartite

- **Participation des acteurs pertinents**
Une politique de responsabilité sociale et environnementale ne peut être crédible et efficace que si elle est élaborée, mise en œuvre et évaluée avec les principaux acteurs qu'elle concerne, à savoir les travailleurs. Pourtant, aucune initiative multipartite, c'est-à-dire qui est gérée et pilotée conjointement par des représentants des entreprises, des travailleurs et des ONG pertinentes,

n'existe dans le secteur de l'électronique. L'EICC comme le GeSI sont des initiatives d'entreprises. Le dialogue du GeSI avec des organisations environnementales internationales ne signifie pas pour autant qu'il soit multipartite.

- **Les entreprises devraient s'assurer que chaque composante de leurs filières d'approvisionnement dispose de la capacité de mettre en œuvre les procédures et les améliorations exigées.** Si besoin, elles doivent soutenir leurs sous-traitants, notamment en prenant en charge le coût des audits ou en fournissant un soutien financier.
- **Mise en œuvre et intégration des engagements pris dans les pratiques commerciales et d'approvisionnement**

La mise en œuvre des engagements pris est de la responsabilité de l'entreprise. Elle doit mettre en place un système efficace et crédible (interne et externe) pour améliorer, mettre en œuvre et vérifier l'application du code de conduite. Le respect des engagements pris par une entreprise dans son code de conduite vis-à-vis de ses chaînes d'approvisionnement n'est possible que si ces engagements font partie intégrante de la politique de l'entreprise et sont donc pris en considération dans les choix commerciaux et dans les pratiques d'approvisionnement. Les

pratiques d'achat des entreprises doivent permettre le paiement d'un salaire vital pour des heures de travail décentes et doit permettre le respect de tous les droits des travailleurs.

- **Garantir la liberté d'association et de négociation collective**

Les travailleurs doivent bénéficier, afin de devenir des acteurs de ce processus, de la liberté de s'associer et de négocier collectivement. Ils doivent aussi avoir accès à des formations indépendantes sur leurs droits.

6.1.3. Rendre compte

- **Transparence.**

Les entreprises devraient chaque année faire rapport sur leur responsabilité dans leurs filières et publier les conclusions et les actions prises. Ces rapports devraient montrer comment les conditions de travail se sont améliorées.

Les entreprises doivent rendre des comptes sur leur responsabilité sociale et environnementale. Les informations transmises doivent être pertinentes, complètes, compréhensibles et garanties. La première étape consiste à rendre public la liste des fournisseurs, les études d'impact de leurs pratiques et les plans d'action à mettre en œuvre pour améliorer la situation chez leurs fournisseurs.

6.1.4. Procédure de plainte

L'application d'une politique de responsabilité doit permettre la possibilité pour les parties prenantes, spécialement les travailleurs, de déposer une plainte en cas de non-respect des engagements pris par l'entreprise.

Les entreprises devraient, en collaboration avec d'autres entreprises et les parties prenantes, mettre en place un mécanisme de plaintes indépendant tout au long de leurs filières d'approvisionnement. Ce système de plainte devrait être ouvert aux communautés locales, aux individus, aux ONG, aux syndicats et aux travailleurs.

Dans le secteur de l'électronique, Fujitsu, Dell et HP ont publié la liste de leurs fournisseurs. Même si l'information ne concerne que les fournisseurs directs et qu'elle ne comprend aucune information économique ou sur les conditions de production, c'est un pas dans la bonne direction.

6.2. Agir avec la Campagne Vêtements Propres

Citoyens, consommateurs et travailleurs peuvent jouer un rôle dans l'amélioration des conditions sociales et environnementales de production des produits électroniques qu'ils achètent ou vendent. Comme c'est le cas avec la Campagne Vêtements Propres dans le secteur de l'habillement, ils peuvent renforcer les acteurs locaux, tant syndicaux que consommateurs, dans les pays émergents et faire pression sur les marques.

- La première action consiste à **s'informer**. Aucune information sur les conditions de fabrications n'est communiquée par les entreprises volontairement. Il faut donc aller chercher l'information ailleurs, notamment sur www.make-it-fair.be. Les consommateurs peuvent aussi demander de l'information chez leurs vendeurs de produits électroniques ou à leur opérateur de téléphonie mobile.
- Ensuite, comme consommateur citoyen, vous pouvez soutenir les recommandations de la campagne Make IT Fair. Pour ce faire, **envoyez une photo de soutien** sur le site www.make-it-fair.be.
- Vous pouvez également afficher votre soutien pour en parler à vos amis. Téléchargez la **sonnerie Make IT Fair** sur votre portable via www.make-it-fair.be et diffusez l'information sur les **réseaux sociaux**.
- Les consommateurs peuvent aussi **participer aux actions urgentes** proposées par la campagne Make IT Fair. Il s'agit d'**interpeller directement les marques** sur un cas concret et précis de violations de droits d'un ou plusieurs travailleurs d'une usine de fabrication de produits électroniques en cours dans leur filière d'approvisionnement. La Campagne Make IT Fair propose de relayer et soutenir les revendications des travailleurs envers les marques et distributeurs qui se fournissent dans cette usine afin qu'elles interviennent envers leur fournisseur pour mettre fin aux violations constatées dans le respect des revendications des travailleurs.
- Pour recevoir les appels urgents par email, il suffit de **s'inscrire sur www.make-it-fair.be**.

Les travailleurs des distributeurs de produits électroniques peuvent également interpeller leur employeur, notamment au conseil d'entreprise, pour soutenir leurs collègues en lutte à l'autre bout de la chaîne d'approvisionnement.

Annexe

La réaction des marques

Avant de publier les différents rapports de recherches, les auteurs ont systématiquement envoyé les informations récoltées aux entreprises clientes des usines étudiées. Voici leurs principales réactions :

Nokia

a travaillé avec ces fournisseurs et a audité les usines concernées afin d'identifier les problèmes et de renforcer, si besoin, ses pratiques de responsabilité sociale. Nokia a reconnu que les usines concernées pouvaient toutes s'améliorer au niveau des heures supplémentaires. Enfin, Nokia met en avant la responsabilité de ses fournisseurs et des autorités locales. Nokia signalait également promouvoir le dialogue et la recherche de solutions qui permettent des améliorations sociales et environnementales dans ses filières.

Motorola

a commandé des audits externes sur les différents sites concernés. Les conclusions de ces audits confirment généralement les faits présentés dans les différents rapports de recherche. Motorola a affirmé travailler en collaboration étroite avec les différents fournisseurs afin de résoudre les problèmes identifiés.

Sony Ericsson

a signalé travailler en collaboration avec ses fournisseurs pour résoudre les problèmes identifiés. Cependant, les niveaux de salaires ne font pas partie des discussions entre Sony Ericsson et ses fournisseurs. Or il s'agit de la préoccupation principale des travailleurs interviewés et qui travaillent pour des fournisseurs de la marque. Sony Ericsson souligne préférer se concentrer sur la formation au lieu des audits sociaux. Ces derniers seraient biaisés par la volonté des entreprises de les passer avec succès et donc d'occulter les problèmes aux auditeurs. L'entreprise n'a par contre pas précisé si ces formations étaient ouvertes aux travailleurs.

LG Electronics

a contacté ses fournisseurs mais n'a pas mené d'audits avant 2010. LG comptait encourager ses fournisseurs à s'attaquer aux problèmes des conditions de travail.

Apple

a signalé prendre au sérieux les informations reprises dans les rapports et comptait investiguer.

Références

A. Rapports de recherche

CHAN J., DE HAAN E., NORDBRAND S. & TORTENSON A. *Silenced to deliver. Mobile phone manufacturing in China and the Philippines*. SOMO & Swedwatch. September 2008.

CHUM KIT H., PÖYHÖNEN P. & SIMOLA E. *Playing with labor rights. Music player and game console manufacturing in China*. SOMO, FinnWatch & Sacom. March 2009.

CIVIDEP. *Corporate Geography, Labour conditions and Environmental Standards in the mobile phone manufacturing industry in India*. SOMO. September 2009.

NORDBRAND S. & DE HAAN E. *Mobile phone production in China. A follow-up report on two suppliers in Guangdong*. SOMO & Swedwatch. December 2009.

OVEREEN P. Reset. *Corporate social responsibility in the global electronics supply chain*. MVOplatform & Goodelectronics. October 2009.

ROOS VAN O. & DE HAAN E. *Mobile Connections. Supply Chain Responsibility of five Mobile Phone Companies*. SOMO. September 2008.

SACOM. *Workers as Machines: Military Management in Foxconn*. Sacom. Octobre 2010.

SCHIPPER I. & DE HAAN E. *Critical Issues in the ICT Hardware Manufacturing Sector*. SOMO. September 2005.

WILDE J. & DE HAAN E. *The high cost of calling. Critical issues in the mobile phone industry*. p.3. SOMO. November 2006. In NORDBRAND S. & DE HAAN E. *Mobile phone production in China. A follow-up report on two suppliers in Guangdong*. SOMO & Swedwatch. December 2009.

B. Divers

AFP, *Le marché mondial des jeux et consoles vidéos en légère baisse en 2010*. Juin 2010. Consulté le 27 octobre 2010 sur <http://www.google.com/hostednews/afp/article/ALeqM5jfzglbt6lqo2kaWUGQs1gwY0NSeg>

Citigroup/Smith Barney. *Global Handset Outsourcing*. November 2004. In WILDE J. & DE HAAN E. *The high cost of calling. Critical issues in the mobile phone industry*. p.3. SOMO. November 2006.

DECISION, *L'Europe dans l'électronique mondiale : sortie de crise et perspectives 2014*. juin 2010. Consulté sur <http://www.decision.eu> le 27 octobre 2010.

ISUPPLY. *iSupply predicts limited Outsourcing for mobile-phone OEMs*. November 2005. Consulté le 15 mars 2010 sur <http://www.emsnow.com/newsarchives/archivedetails.cfm?ID=10983>

BAKER J. *Foxconn Employees Asked to Sign Non Suicidal Waiver [Foxconn is Urging Employees to Sign a Waiver That Says They Won't Commit Suicide or Sue if They Do]*. May 2010. Consulté le 27 octobre 2010 sur <http://nexus404.com/Blog/2010/05/26/foxconn-employees-asked-to-sign-non-suicidal-waiver-foxconn-is-urging-employees-to-sign-a-waiver-that-says-they-wont-commit-suicide-or-sue-if-they-do/#ixzz0pVc8wGqN>

C.C. *Motorola peut-il encore vendre des GSM ?* Février 2009. Consulté le 15 mars 2010 sur <http://trends.rnews.be/fr/economie/actualite/high-tech/motorola-peut-t-il-encore-vendre-des-gsm/article-1194641776548.htm#>

CHEVALIER M., *L'iPad, nouvelle vache à lait d'Apple ?* Alternatives Economiques n° 292. Juin 2010.

DATA NEWS. *Les bénéfices réalisés sur le marché de la téléphonie mobile reviennent surtout à Apple et RIM*. Juillet 2009. Consulté le 25 février 2010 sur <http://datanews.rnews.be/fr/news/90-60-25127/les-benefices-realises-sur-le-marche-de-la-telephonie-mobile-reviennent-surtout-a-apple-et-rim.html>.

D. C. *Nokia cesse l'externalisation de sa production de mobiles*. Mars 2009. Consulté le 27 octobre 2010 sur <http://www.generation-nt.com/imprimer/nokia-externalisation-production-telephones-portables-actualite-255351.html>

DEAN J. *Billionaire Terry Gou sweats in fallout over 10 Hon Hai suicides*. Mai 2010. Consulté le 27 octobre 2010 sur <http://www.theaustralian.com.au/business/news/billionaire-terry-gou-sweats-in-fallout-over-10-hon-hai-suicides/story-e6frg90x-1225872003166>

GARTNER. *Gartner Says Worldwide Mobile Phone Sales to End Users Grew 8 Per Cent in Fourth Quarter 2009; Market Remained Flat in 2009*. Février 2010. Consulté le 15 mars 2010 sur <http://www.gartner.com/it/page.jsp?id=1306513>

GODDEERIS J. *Ventes mondiales de smartphones: Nokia perd un peu de sa superbe au profit d'Apple et de RIM*. Novembre 2008. Consulté le 15 mars 2010 sur <http://www.belgiquemobile.be/2008/11/07/ventes-mondiales-de-smartphones-nokia-perd-un-peu-de-sa-superbe-au-profit-dapple-et-de-rim/#ixzz0VtmNBeNO>

GROMMEN S. *La vente d'appareils mobiles va doubler d'ici 2014*. Décembre 2009. Consulté le 18 mars sur <http://datanews.rnews.be/fr/news/90-60-27726/la-vente-d-appareils-mobiles-va-doubler-d-ici-2014.html>

HONG C. *Foxconn urged to take better care of young employees*. China Daily. Avril 2010. Consulté le 27 octobre 2010 sur http://www.chinadaily.com.cn/china/2010-04/14/content_9725475.htm

IDATE. *La moitié de la population mondiale téléphone avec un mobile*. Février 2008. Consulté le 13 avril 2010 sur <http://www.journaldunet.com/ebusiness/mobile/chiffre/080212-marche-monde-2007-ideate/4.shtml>.

LE JOURNAL DU NET. *Monde : Le marché de la téléphonie mobile*. Mars 2010. Consulté le 27 octobre 2010 sur http://www.journaldunet.com/cc/05_mobile/mobile_marche_mde.shtml

LEVIF.BE. *Stabilisation du marché des jeux vidéo en Belgique*. Septembre 2010. Consulté le 17 octobre 2010 sur <http://levif.rnews.be/fr/news/actualite/technologie/stabilisation-du-marche-des-jeux-video-en-belgique/article-1194814205130.htm#>

XIANFENG C., RAN Z., KAILA X. & CHAO Y. *Les oubliés de la croissance*. Guoji Xianqu Daobao. Pékin. In *Courrier international, La Chine qui vient...*, Hors série octobre-novembre-décembre 2010.

c. Sites internet

- <http://www.bemobile.be>
- <http://www.canalys.com>
- <http://www.gartner.com>
- <http://www.emsnow.com>
- <http://goodelectronics.org>
- <http://goodelectronics.org>
- <http://www.make-it-fair.be>
- <http://makeitfair.org>
- <http://www.eicc.info>
- <http://www.gesi.org>
- <http://www.journaldunet.com>
- <http://datanews.rnews.be>
- <http://www.Levif.rnews.be>
- <http://www.informaticien.be>
- <http://trends.rnews.be>
- <http://www.portelligent.com>
- <http://www.chinadaily.com.cn>
- <http://nexus404.com>
- <http://www.vetementspropres.be>

La Campagne Vêtements Propres est une plate-forme de syndicats, d'ONG et d'organisations de consommateurs qui veulent contribuer à améliorer les conditions de travail et à renforcer les travailleurs et les travailleuses dans des secteurs d'industrie manufacturière à haute intensité de main-d'œuvre peu formée. Pour y arriver, elle informe et mobilise les consommateurs, effectue des démarches vis-à-vis des entreprises et des gouvernements et offre un soutien aux travailleurs mobilisés pour faire respecter leurs droits et exiger de meilleures conditions de travail.

La Campagne Vêtements Propres fait partie du réseau international de la Clean Clothes Campaign. Présente sous forme de plates-formes similaires à la Campagne Vêtements Propres dans 15 pays européens, la Clean Clothes Campaign collabore avec plusieurs centaines d'organisations de défense des droits des travailleurs dans les pays de production.

La Campagne Vêtements Propres s'associe à Goodelectronics et à Make IT Fair dans sa volonté de contribuer à améliorer les conditions de travail des travailleurs de l'industrie de l'électronique.

Goodelectronics est un réseau international composé de 150 organisations et individus qui travaillent à l'amélioration des conditions sociales et environnementales de fabrication des produits électroniques. Il s'agit d'organisations d'Europe, d'Amérique du Nord et des pays de production.

Make IT Fair est une campagne internationale qui vise à sensibiliser les consommateurs et à interpeller les marques électroniques sur leur responsabilité sociale et environnementale. Coordonné par SOMO, ce réseau rassemble 12 organisations européennes. Il entretient des contacts avec des organisations de travailleurs et de défense des travailleurs dans les principaux pays de production.

Chaque seconde, près de 39 téléphones portables sont vendus dans le monde et 200.000 SMS échangés ! En moins de 30 années d'existence, ce qui n'était qu'un gadget est devenu un outil de communication essentiel. Aujourd'hui, il nous est quasiment impensable de vivre et de travailler sans notre téléphone portable. Mais derrière nos SMS se déploie une industrie complexe où les droits humains, les conditions de travail et l'environnement ne sont pas toujours respectés.

L'industrie du téléphone mobile est jeune, complexe et dynamique. Le portable est aujourd'hui autant un accessoire de mode qu'un outil de communication. Les quelques marques qui détiennent la plus grande partie du marché occupent une position dominante sur les filières industrielles. Pourtant, elles n'assument que bien trop peu leurs responsabilités sociales et environnementales.

Ce rapport présente la structure et les tendances de ce secteur. Il rend compte des conditions de travail qui y prédominent et des violations systémiques des droits des travailleurs. Il identifie les responsabilités des acteurs en la matière et examine aussi les initiatives prises par les entreprises du secteur dans ce cadre.

Avec Make IT Fair, un réseau d'organisations pour une électronique durable, la Campagne Vêtements Propres émet des recommandations visant à effectivement améliorer les conditions de travail et à respecter les droits des travailleurs dans le secteur de l'électronique.

www.make-it-fair.be

