

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| <b>Nom de l'entreprise</b>     | Samsung Electronics  |
| <b>Siège</b>                   | Séoul, Corée du Sud  |
| <b>Date de fondation</b>       | 1969   |
| <b>Propriétaire</b>            | Samsung group  |
| <b>Cotée en bourse</b>         | Oui  |
| <b>Chiffre d'affaires 2010</b> | 101 Milliards € (la téléphonie représente 26,64%)  |
| <b>Bénéfice 2010</b>           | 10,5 Milliards €   |
| <b>Activités</b>               | Développement, fabrication de composants électroniques, fabrication et assemblage de produits finis  |
| <b>Produits</b>                | Téléphones mobiles<br>Produits électroniques grand public : écrans plats, réfrigérateurs, ordinateurs portables, appareils photos, fours à micro-ondes ... |
| <b>Pays de production</b>      | Corée du Sud, Chine, Asie du Sud-Est, Amérique du Nord, Europe et reste du monde.  |

## Samsung, le nouveau leader

Samsung est la deuxième marque de téléphones mobiles la plus vendue au monde derrière Nokia. Samsung tire profit de sa gamme extrêmement vaste qui offre une alternative à chaque produit de ses concurrents. En 2010, la marque sud-coréenne a vendu plus de 280 millions de téléphones.

Samsung a surtout su tirer profit de l'explosion de la vente des smartphones grâce à sa gamme Galaxy. En 2011, Samsung est devenu le leader de ce segment, dépassant coup sur coup Nokia et Apple. Sa progression est spectaculaire. Fin 2011, un smartphone sur cinq vendu dans le monde est un Samsung, contre un sur douze un an plus tôt.

### **Samsung, une marque et un fabricant ... responsable ?**

Samsung est une entreprise intégrée. Elle développe et dessine ses appareils et les fabrique en partie dans ses propres usines. Samsung fabrique aussi des composants pour d'autres marques. Samsung fournit par exemple des puces pour les nouvelles générations d'iPhone et iPad. Enfin, Samsung fait aussi appel à des sous-traitants.

Samsung Electronics a adopté un code de conduite en 2006. Ce code s'applique à ses 190.500 travailleurs, pas à ceux des sous-

traitants et fournisseurs. Ce code est relativement faible. Il ne fait pas référence aux Conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et reste assez vague. Samsung s'y engage à ne pas discriminer ses employés, à ne pas employer de mineurs d'âge et à respecter les lois nationales, notamment concernant la durée du temps de travail.

Dans son rapport social 2011, Samsung décrit sa politique de gestion des ressources humaines comme ceci : « *Les travailleurs et l'entreprise coopéreront pour un progrès mutuel basé sur les principes de co-existence, co-propriété et d'harmonie* ». Et précise que *Samsung Electronics s'efforce de fournir des conditions de travail supérieures à ses concurrents de sorte que les travailleurs ne sentent pas le besoin d'un syndicat.*

Samsung est également membre de Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC) et a en conséquence adopté son code de conduite. EICC est une initiative d'entreprises qui se donne comme objectif de « *promouvoir un code de conduite pour améliorer des conditions de travail et environnementales dans les filières d'approvisionnement de l'industrie électronique* ». Si le code d'EICC fait globalement référence aux Conventions de

l'OIT, il ne mentionne aucune convention spécifique. EICC cite par exemple la liberté d'association, mais n'engage pas à respecter les Conventions ad'hoc de l'OIT. EICC propose simplement à ses membres de respecter « *le droit des salariés à s'associer librement et à adhérer ou non à des syndicats [...] en accord avec les lois locales.* » Ni le droit de négocier collectivement ni le droit à un salaire minimum vital ne figure dans ce code. Par contre, depuis juin 2009, EICC définit un nombre d'heures maximal de travail de 60 heures hebdomadaires, excepté urgence ou situation exceptionnelle.

Pour contrôler le respect par ses fournisseurs des engagements inscrits dans le code EICC, Samsung se base sur des auto-évaluations et des audits. Dans son rapport social 2011, Samsung renseigne que 600 fournisseurs ont réalisé une auto-évaluation sur base du questionnaire d'EICC en 2010, contre 356 en 2009. Par contre, Samsung a mené seulement 10 audits en 2010 contre 367 un an plus tôt. Samsung informe également avoir organisé

### **Vietnam, la petite Chine ?**

Le Vietnam est souvent présenté comme la solution idéale pour les entreprises qui cherchent à diminuer leur dépendance à la Chine. Un travailleur y coûte deux fois moins cher.

Le pays n'a pas ratifié les conventions de l'OIT sur la liberté d'association, la négociation collective et le travail forcé. Le régime du syndicat unique est d'application. Le syndicat est généralement perçu comme loyal à la direction et dans 75% des entreprises, il est impossible pour les travailleurs de se réunir sans la direction.

Dans les pays où la liberté d'association est réprimée, la Fédération internationale des travailleurs du Métal et les initiatives multipartites proposent aux entreprises de développer des systèmes parallèles de dialogue social.

Malgré ses restrictions à l'activité syndicale, le nombre de grèves augmente de manière constante au Vietnam. La majorité d'entre elles (80%) sont liées à des revendications salariales.

des formations sur sa politique de responsabilité sociale pour 567 entreprises coréennes et 367 entreprises chinoises ou du reste de l'Asie.

## **L'industrie électronique au Vietnam**

Après 20 années d'incitants à l'investissement, le secteur électronique vietnamien ne repose encore que sur l'activité d'assemblage de produits finis à partir de composants importés. Elle engendre peu de valeur ajoutée et génère principalement des emplois à faible qualification et à faible salaire.

L'industrie électronique au Vietnam est dominée par les entreprises étrangères, principalement japonaises et coréennes. Elles sont attirées par le faible coût de la main-d'œuvre, l'expansion du marché intérieur et les avantages octroyés par le gouvernement. En 2008, le secteur comptait 436 entreprises, principalement de taille moyenne ou petite. Seize seulement occupaient plus de 1.000 travailleurs et deux dépassaient les 10.000 travailleurs. En 2009, 121.000 personnes, dont trois quarts de femmes, travaillaient dans le secteur.

## **Samsung au Vietnam**

La recherche<sup>1</sup> présentée ci-dessous décrit les conditions de travail dans l'usine Samsung Electronics Vietnam. L'usine occupe 12.000 travailleurs près de Hanoï, dans le nord du Vietnam. Elle est spécialisée dans le téléphone portable et fabrique également d'autres produits électroniques. Sa capacité de production est de 6 millions de pièces par mois. Comme son nom l'indique, l'usine est une filiale du groupe Samsung Electronics. La responsabilité de Samsung est donc celle d'un employeur.

<sup>1</sup> SWEDWACTH & SOMO. *Out of focus. Labour rights in Vietnam's digital camera factories.* November 2011.

## Conditions de travail

La plupart des travailleurs sont des migrants venus des campagnes. Ils vivent dans des chambres louées dans les villages à proximité des usines. Les chambres sont généralement de petites, insalubres et chers. Samsung offre bien la possibilité aux travailleurs migrants de vivre dans le dortoir de l'usine, ce qui leurs donne droit à des services gratuits comme le transport, des repas. Mais la localisation éloignée de tout et la discipline trop stricte font que les travailleurs préfèrent ne pas y rester. Le dortoir est utilisé principalement par les travailleurs en formation, les plus âgés et les superviseurs.



### Santé et sécurité

La minimisation des risques pour la santé des travailleurs est un des principaux enjeux de l'industrie électronique. Les mauvaises conditions de travail sont d'ailleurs confirmées par les autorités vietnamiennes. Le Ministère du Travail a identifié quatre types de problèmes principaux : le travail debout durant des heures, la manipulation de produits chimiques, une grande pression sur les travailleurs et un travail répétitif et monotone.

Dans l'usine Samsung, les travailleurs des départements « finition » et « mixage » se plaignent de la qualité de l'air et de l'odeur nauséabonde de la peinture. Ils expliquent ne pas être informés sur les produits chimiques qu'ils manipulent.

*« Dans l'atelier, l'air est pollué et l'odeur de la peinture terrible, mais le directeur nous a dit que ce n'était pas dangereux. La direction est lente à répondre aux plaintes concernant la pollution de notre environnement de travail »* témoigne un travailleur du département finition.

La direction signale que les travailleurs de ces départements à risques reçoivent des formations et des équipements de protection dont des masques spéciaux et que l'air est renouvelé grâce à un système de ventilation. En mai 2011, un rapport de mesures de 27 produits chimiques utilisés dans l'usine a démontré que les standards d'hygiène excèdent le minimum légal et les critères internationaux. Elle ajoute que Samsung fournit un check-up médical à tous ces employés et qu'un comité « sécurité et santé au travail », composé de représentants de travailleurs, rencontre la direction chaque trimestre.

### Heures supplémentaire permanentes et parfois obligatoires

Trois quarts des travailleurs interviewés confirment prestés des heures supplémentaires durant toute l'année dans le but d'augmenter leur salaire pour soutenir leur famille. Ils prestent généralement deux heures supplémentaires par jour. Durant les pics de production cela peut monter à quatre ou cinq heures, du lundi au dimanche. Les travailleurs expliquent que s'ils n'ont pas une bonne raison de partir, il leur est difficile de refuser des heures supplémentaires lorsque que leur supérieur reste devant la porte et demande aux travailleurs de continuer à travailler.

Samsung juge ces affirmations incorrectes et exagérées. La marque coréenne explique que l'usine fonctionne sur base d'un horaire hebdomadaire de 44 heures au lieu des 48 heures légales ; qu'en principe, au moins un jour de congé par semaine est octroyé aux travailleurs ; et que lorsque des heures supplémentaires sont nécessaires, chaque responsable en informe les travailleurs à l'avance afin qu'ils puissent s'organiser.

### Syndicat unique et représentation « parallèle » des travailleurs

La direction s'est longtemps opposée à la création d'une antenne du syndicat unique dans l'usine. C'est pourtant une obligation légale au Vietnam. Les travailleurs interviewés ont tous manifesté leur souhait de voir installer un syndicat dans l'usine. S'ils ne peuvent expliquer le rôle exact d'un syndicat, ils estiment qu'un syndicat sera capable de les défendre face à la direction. En mai 2011, Samsung a finalement accepté d'instaurer un

syndicat dans l'usine. La direction signale qu'il rassemble 4.996 membres. Des réunions trimestrielles sont prévues.

« *Nous avons travaillé avec la direction de [l'usine] Samsung à de nombreuses reprises. Nous avons également mis la pression sur l'entreprise. Finalement, un syndicat sera installé* » explique un représentant du syndicat officiel de la région.

### **Salaires**

Le salaire minimum varie en fonction de la région et est revu chaque année. De 28€ à 53€ début 2011, il est passé de 48€ à 69€ en octobre 2011 en raison de l'augmentation du coût de la vie.

L'usine Samsung est située dans la région où le minimum légal est le plus élevé, soit 69€ par mois. Samsung signale que le salaire de base dans l'usine est de 86€, bien au dessus du minimum légal, auxquels il faut ajouter certaines indemnités et d'éventuels bonus. Selon les derniers chiffres transmis par Samsung, le salaire se situe entre 86€ et 105€ par mois.

« *Le prix de la vie augmente tous les jours, mais nos salaires restent les mêmes. Notre salaire n'est pas suffisant pour vivre. Je veux trouver un nouveau job avec un meilleur salaire* » témoigne une travailleuse de Samsung.

Les augmentations ne couvrent pas les hausses du coût de la vie. Plusieurs travailleurs ont signalé rechercher un nouveau travail, mieux rémunéré. Par exemple, ils doivent vivre à trois dans des chambres de 8 à 12m<sup>2</sup> afin de partager les charges, comprises entre 21€ à 27€ par personne. Le coût de la nourriture pèse entre 17€ et 20€ par personne. Ces chiffres le montre, les salaires pratiqués sont certes plus élevé que le minimum et plus élevé que dans certaines secteurs, mais restent bien insuffisants pour garantir un niveau de vie digne au travailleur et à sa famille.

La pression exercée sur les travailleurs, conjuguée à des mauvaises conditions de travail et à des salaires trop faibles pour vivre dignement poussent les travailleurs à chercher mieux ailleurs. Cette rotation élevée de la

### **Out of Focus**

#### ***L'industrie des smartphones plus risquée que celle des appareils photos digitaux.***

La recherche\* visait, outre l'usine Samsung, trois autres usines de fabrication d'appareils photos digitaux. Elle montre que les travailleurs de l'usine Samsung sont mis spécialement sous pression. Ils doivent prester des heures supplémentaires excessives tout au long de l'année alors que dans les usines de fabrication d'appareils photos, les heures supplémentaires sont confinées aux périodes de pics de production.

Cette pression accrue sur les travailleurs de l'industrie des téléphones mobiles s'explique par le plus grand dynamisme technologique de l'industrie et par le renouvellement plus fréquent des appareils par les consommateurs. Là où l'achat d'un appareil photo digital est encore perçu comme un investissement, l'achat d'un smartphone est perçu comme un acte de consommation courante.

\* SWEDWACTH & SOMO. *Out of focus. Labour rights in Vietnam's digital camera factories.* November 2011.

main-d'œuvre freine l'accumulation de l'expérience, provoque une diminution de la productivité et maintient les salaires à des niveaux très bas.

### **Conclusion**

La politique de responsabilité sociale de Samsung reste faible. Quelle est sa valeur ajoutée si elle repose principalement sur le respect de la loi nationale, Par exemple, au Vietnam, pays qui ne reconnaît ni liberté d'association des travailleurs, ni leur droit à la négociation collective, une entreprise responsable peut développer un dialogue authentique avec des représentants des travailleurs en créant des systèmes parallèles de concertation sociale. Le développement de tels systèmes nécessite d'informer les travailleurs de leurs droits. Les travailleurs interviewés dans la recherche en étaient très peu conscients, ne connaissaient pas l'existence du code de conduite de Samsung et n'avaient jamais entendu parler d'audits ou d'inspections.