



<b>Filières d'approvisionnement</b>	785 fournisseurs de premier rang, 1 013 fournisseurs sous-traitants H&M publie une liste complète des noms et adresses des usines de ses fournisseurs.
<b>Pays de production</b>	Extrême-Orient : Chine, Indonésie et Cambodge (42 %), Asie du Sud : Bangladesh (28 %), Europe, Moyen-Orient et Afrique (30 %)
<b>Chiffre d'affaires 2012</b>	€ 15.97 milliards
<b>Bénéfice 2012</b>	€ 1.91 milliard
<b>Nombre d'employés au 31/12/2012</b>	72 276
<b>Nombre de points de vente au 31/12/2012</b>	2 776 magasins et 48 markets

### POSITION DE L'ENTREPRISE SUR LE SALAIRE VITAL

« Un salaire vital équitable couvrant les besoins fondamentaux des travailleurs devrait être payé par tous nos fournisseurs de biens commerciaux. Un salaire vital équitable devrait être mesuré selon la perception qu'ont les travailleurs d'une rémunération qui couvre leurs besoins fondamentaux. »

« Nous ne soutenons pas une définition [du salaire vital] en particulier étant donné que nous estimons qu'il revient aux représentants des travailleurs de décider du niveau de salaire à revendiquer lors de négociations salariales. »

### NOTRE ÉVALUATION GLOBALE

Depuis fin 2013, H&M a redoublé d'efforts et a fait part de son soutien à un « salaire vital équitable ». Toutefois, un référentiel de salaire vital manque encore à sa stratégie. Les augmentations de salaire actuellement possibles grâce aux négociations chez les fournisseurs, lorsque le point de départ n'est qu'une fraction du montant nécessaire, ne permettront pas d'atteindre le niveau du salaire vital qui permet de nourrir et de faire vivre une famille. L'autre élément de la stratégie de H&M (le renforcement des capacités chez les fournisseurs, la promotion d'une révision à la hausse du salaire minimum, et un ajustement des pratiques d'achat) peut aider, mais l'engagement envers un référentiel de salaire vital est la prochaine étape à réaliser pour faire du salaire vital une réalité.

### EN DÉTAILS

L'entreprise dispose-t-elle d'un référentiel de salaire vital accessible au public ? *Non.*

## EN DÉTAILS

### RENFORCEMENT DES DROITS DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES

H&M a lancé un projet de dialogue social au Bangladesh. Le projet pilote concernait initialement cinq fournisseurs, mais le nombre a été augmenté en 2014 pour toucher 15 % des fournisseurs de H&M au Bangladesh et 100 % de ses fournisseurs à l'horizon 2018. Fin 2013, le projet a permis l'élection de trois comités de participation des travailleurs. En outre, le dialogue avec les directions a porté sur la question des indemnités telles que les bonus et les dates de paiement des salaires.

H&M dispose d'un mécanisme de plainte limité : les numéros de téléphone et adresses mail du personnel H&M sont communiqués aux travailleurs pendant les interviews.

H&M a également lancé un projet au Cambodge avec le syndicat suédois IF Metall.

### RÉFÉRENTIEL ET PRATIQUES D'APPROVISIONNEMENT

Le nouveau plan 'Fair Living Wage' de H&M intègre les engagements suivants en matière de pratiques d'achat :

- Pour fin 2014 : méthodes améliorées de fixation de prix payés aux usines afin de

refléter les coûts de travail réels ; planification améliorée des commandes pour réduire les pics de production.

- Pour fin 2018 : 35% de réduction moyenne des heures supplémentaires de travail ; 90 % des fournisseurs considérant H&M comme un partenaire commercial équitable.

L'engagement de H&M comprend également cette déclaration : « Nous sommes prêts à payer plus pour que nos fournisseurs augmentent les salaires. » L'entreprise utilise actuellement un système de fixation des prix transparent pour ses fournisseurs, mais ne tient pas compte des coûts du travail comme élément spécifique de sa structure de prix.

H&M dispose d'un outil d'approvisionnement appelé « Indice Code de conduite » qui lui permet de « coter ses fournisseurs et de les encourager à s'améliorer. Il s'agit d'un indice pondéré dans lequel la liberté d'association, la négociation collective, les avantages sociaux et les heures de travail interviennent positivement. »

### DIALOGUE ET COLLABORATION

H&M collabore avec des consultants du Fair Wage Network pour ses nouveaux projets pilotes. L'entreprise a consulté des syndicats, des ONG et des travailleurs dans le cadre de l'élaboration de ses plans. Certains syndicats de haut niveau

participent au comité consultatif, mais les syndicats locaux restent en marge.

### STRATÉGIE VERS UN SALAIRE VITAL

H&M déclare : « H&M encouragera ses fournisseurs à mettre en place des structures salariales qui permettent le paiement d'un salaire vital équitable et offrent des indemnités et heures supplémentaires correctes dans des limites légales. Ceci sera exploré en mettant en œuvre la méthode Fair Wage sur notre rôle vis-à-vis d'usines modèles. » Le travail commencera en 2014 dans deux « usines modèles » au Bangladesh et au Cambodge qui fournissent uniquement H&M.

« Les fournisseurs stratégiques de H&M devront avoir mis en place une structure salariale permettant le paiement d'un salaire vital équitable d'ici 2018. À cette date, cela concernera 850 000 travailleurs du textile. »

Il ajoute : « D'ici 2014, nous étendrons notre projet de dialogue social afin que 15 % des fournisseurs d'H&M soient formés au dialogue social et disposent de comités de participation des travailleurs. L'objectif est d'atteindre 100 % à l'horizon 2018. »

### COMMENTAIRES D'ACHACT

Il est décevant que la feuille de route de H&M vers un salaire vital équitable, annoncée fin 2013, n'intègre pas de référentiel de salaire vital. Sans une telle définition, et malgré d'autres éléments positifs, il est impossible de fixer des objectifs concrets en matière de paiement des salaires ni de mesurer les avancées réalisées.

Un élément clé de la stratégie de H&M est la promotion des négociations au niveau des fournisseurs, basées sur des niveaux de salaires suggérés pas les travailleurs. Nous soutenons évidemment les négociations salariales, elles sont essentielles. Toutefois, les négociations chez les fournisseurs ne suffiront pas à faire appliquer un « salaire vital équitable ». Quand le salaire minimum (un quart ou un sixième du salaire vital) est le point de départ, les augmentations possibles chez les fournisseurs ne suffiront jamais à atteindre le salaire vital permettant aux travailleurs de nourrir et faire vivre leur famille. H&M doit s'engager à augmenter les salaires sur base d'un référentiel. Un tel engagement pourra ouvrir la voie à des négociations qui permettront aux syndicats de présenter des revendications salariales reflétant réellement les besoins des travailleurs.

H&M a déclaré qu'afin d'atteindre les objectifs du salaire vital équitable, il était prêt à payer plus ses fournisseurs. Cette déclaration est un engagement louable et essentiel à toute amélioration salariale. Il est également encourageant de voir que H&M s'est engagé à améliorer ses pratiques d'achat afin de réduire le nombre d'heures supplémentaires.

H&M explique que dans le cadre de l'identification d'un salaire vital par les travailleurs qui servira de base au calcul des salaires dans de nouvelles usines modèles, les paramètres suivants seront évalués : « la nourriture, le logement, la santé, l'éducation, l'habillement et les congés/loisirs. » Nous craignons que cette liste limitée (ne prenant pas en compte les besoins de la famille, le transport et le revenu discrétionnaire) donne une image inexacte de ce qu'est réellement un salaire vital. Le fait que certains travailleurs ont une famille à charge doit jouer un rôle central dans le calcul (un salaire vital peut être le triple de ce dont une seule personne a besoin pour survivre).

En première ligne des négociations au sein des usines, H&M doit s'assurer de l'engagement des syndicats locaux dans le processus, car leur rôle est primordial. La signature du Protocole indonésien sur la liberté d'association serait un pas dans la bonne direction et une expérience instructive. Cet accord, déjà signé par plusieurs grandes marques de sport, donne lieu à des actions très concrètes permettant une meilleure représentation des travailleurs au sein des usines de nombreux fournisseurs. C'est également un banc d'essai formidable pour voir comment garantir la liberté d'association dans le secteur. H&M pourrait également envisager d'élargir son comité consultatif afin de permettre aux syndicats locaux d'être représentés plus directement.

H&M a déclaré vouloir mettre en place un projet consistant à créer des comités de participation des travailleurs dans 100% des usines clés où il se fournit. Ceci

est préoccupant. Si ces comités peuvent parfois améliorer la communication au sein de l'usine, ils risquent aussi de freiner le renforcement des travailleurs en constituant un obstacle à l'implication des syndicats locaux. Les comités de travailleurs ne devraient être promus que lorsque la liberté d'association est limitée par la loi. Autrement, H&M devrait plutôt promouvoir l'engagement des syndicats au sein des usines par le biais d'accords d'accès des syndicats aux usines et la garantie du « droit à s'organiser ». Nous espérons que H&M tiendra compte de ce point important.

Nous avons hâte de suivre les progrès de H&M dans les prochaines étapes de son travail vers un « salaire vital équitable ».