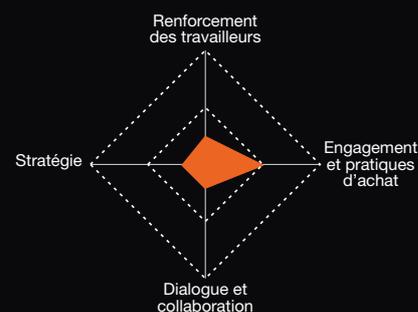


PRIMARK

MARQUES : Primark, Atmosphere, Cedarwood State, B&W, Denim Co., Love to Lounge, Young Dimension, No Secret, Ocean Club, Secret Possessions



Filières d'approvisionnement	Primark n'a pas fourni cette information. Primark ne publie pas de liste complète des noms et adresses des usines de ses fournisseurs.
Pays de production	Primark n'a pas fourni cette information.
Chiffre d'affaires 2012	£ 4.273 milliards (€ 5.296 milliards)
Bénéfice 2012	£ 514 millions (€ 637 millions)
Nombre d'employés au 31/12/2012	48 000
Nombre de points de vente au 31/12/2012	264 magasins

POSITION DE L'ENTREPRISE SUR LE SALAIRE VITAL

« Nous sommes d'accord avec le principe selon lequel un salaire vital devrait couvrir les besoins fondamentaux, procurer un revenu discrétionnaire et une épargne et permettre de prendre soin des personnes dépendantes. Nous reconnaissons la difficulté de définir et calculer le salaire vital et avons convenu que la négociation restait la solution la plus pratique et durable. Ainsi, nous soutenons le développement de relations industrielles solides pour y parvenir. »

NOTRE ÉVALUATION GLOBALE

Les données fournies par Primark témoignent d'un travail réel pour améliorer les salaires des travailleurs fabriquant ses vêtements ainsi que d'un haut niveau d'engagement et de pratiques. Toutefois, pour ce qui est de la stratégie, les projets en sont encore au stade de pilote ou de recherche. Ils dépendent lourdement du code de base d'Ethical Trading Initiative (ETI) plutôt que de constituer une stratégie de long terme intrinsèque à l'entreprise.

EN DÉTAILS

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

[...] PRIMARK

EN DÉTAILS

RENFORCEMENT DES DROITS DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES

Primark déclare : « Nous reconnaissons totalement l'importance de la liberté d'association qui permet aux travailleurs d'obtenir un salaire vital. Elle occupe donc une place prépondérante dans notre stratégie. Ceci vient compléter notre travail pour comprendre pleinement la complexité de la liberté d'association, les différentes approches, les contextes légaux, le rôle et la responsabilité des différents acteurs comme Primark en tant que distributeur responsable. » Primark a commandé une étude pour savoir quelles sont les bonnes pratiques en matière de liberté d'association « en consultation avec TUC (Trades Union Congress), ITGLWF (faisant aujourd'hui partie d'IndustriALL Global Union), l'OIT (Organisation internationale du travail), des entreprises d'audit, et d'autres experts », et espère utiliser les résultats de cette étude pour établir des normes.

Primark déclare avoir « plusieurs projets pilotes comprenant une formation des travailleurs sur la liberté d'association ». L'entreprise a lancé un programme dans le sud de l'Inde en 2009 afin de fournir aux travailleurs des informations sur « leurs droits au sein de l'entreprise, la législation du travail, les syndicats et la liberté d'association. » Ces formations ont lieu en dehors de l'usine, en groupe de discussion, en association avec l'ONG SAVE (Social Awareness and Voluntary Education).

Primark est en train de mettre en place sur un centre d'appel dans le nord de l'Inde et au Bangladesh pour recueillir les plaintes des travailleurs. Un tel centre d'appel est

déjà fonctionnel dans le sud de l'Inde.

RÉFÉRENTIEL ET PRATIQUES D'APPROVISIONNEMENT

Primark déclare : « Notre objectif principal est de consolider notre base d'approvisionnement afin de renforcer nos relations avec nos fournisseurs stratégiques et développer des relations fortes avec nos nouveaux fournisseurs faisant preuve d'une capacité effective de croissance tout en s'engageant sur des questions clés en terme de performance telle que le commerce éthique ».

Primark dispose d'un système de classement des fournisseurs qui « permet aux acheteurs d'évaluer en continu les performances des fournisseurs sur tous les aspects de notre code de conduite (y compris les salaires), et de favoriser ceux ayant fait des progrès durables en matière d'éthique. » L'entreprise développe également un système d'évaluation pour aider ses acheteurs dans leurs choix.

Primark déclare que : « L'identification transparente des coûts de production avec les fournisseurs devient la norme au sein de l'entreprise. Nous avons élaboré des modèles d'identification des coûts pour tous les types de produits rendant plus lisible les coûts de production y compris le coût du travail et les frais généraux. Ainsi, nous avons une certaine visibilité quant au paiement d'un salaire équitable des travailleurs dans tous les sites de production. »

DIALOGUE ET COLLABORATION

Primark est membre d'ETI (Ethical Trading Initiative) et travaille avec d'autres entreprises membres sur la question du salaire vital. Bien que cela n'ait pas de rapport direct avec les salaires, Primark a tra-

vailé avec IndustriALL et BNC (la coupole des syndicats affiliés à IndustriALL au Bangladesh) sur une aide rapide et une compensation à long terme pour les victimes du Rana Plaza.

STRATÉGIE VERS UN SALAIRE VITAL

Primark travaille sur des projets pilotes avec sept fournisseurs au Bangladesh et en Chine, en collaboration avec différents consultants, instances gouvernementales et associations de fabricants. Les projets se concentrent sur « une évaluation des besoins des travailleurs, des formations et une aide à l'amélioration de la productivité, les ressources humaines, le respect des règles, le dialogue et la négociation entre travailleurs et employeurs, et le règlement des différends en milieu de travail. » Aucun résultat concernant l'augmentation salariale n'a été fourni. Primark explique cela par une différence entre les résultats obtenus chez chaque fournisseur : « chez un fournisseur, les travailleurs ont négocié à trois reprises une augmentation du salaire payé à la pièce grâce aux compétences et formations reçues dans le cadre de ce projet pilote. Parallèlement, un autre fournisseur a lancé un système de prime où 1 % des profits ont été redistribués à tous les employés. »

Primark déclare : « Primark élabore une stratégie globale concernant les salaires avec une approche spécifique à chaque pays. Cette stratégie s'inspire de nos programmes pilotes et des recherches conduites ces deux dernières années. Elle se concentrera sur des domaines clés comme le renforcement des travailleurs, l'amélioration des usines, l'engagement des différents acteurs et le suivi des performances des fournisseurs. »

COMMENTAIRES D'ACHACT

Primark est membre d'ETI et son engagement en faveur du salaire vital figure dans son code de conduite. Toutefois, l'entreprise doit encore définir ce que cela signifie en termes chiffrés et s'assurer que ce salaire soit payé aux travailleurs fabriquant ses vêtements. Pour une entreprise qui a beaucoup à prouver lorsqu'elle affirme ne pas exploiter ses travailleurs en proposant des articles si bon marché, il reste encore beaucoup à faire.

Pour payer un salaire vital, Primark soutient « la négociation ». Cela signifie que Primark aide les syndicats à négocier de meilleurs salaires. Toutefois, nous n'avons reçu que peu d'éléments témoignant d'un travail ou d'une collaboration avec les syndicats locaux ou internationaux mis à part celui lié à l'indemnisation des victimes suite à l'effondrement du Rana Plaza au Bangladesh. Ses recherches pour développer les bonnes pratiques en matière de liberté d'expression sont positives, mais sans plan solide ou calendrier de mise en œuvre, nous attendons avant de nous prononcer.

Primark déclare qu'en raison des « difficultés inhérentes » au calcul d'un salaire vital, l'entreprise a choisi d'opter pour la négociation. Pour nous, l'un ne va pas sans l'autre. Il est urgent de définir un objectif chiffré clair, car sans cela, comment savoir s'il a été atteint ? Un engagement en faveur du salaire vital n'est un indicateur de performance que lorsqu'il peut être mesuré. La négociation permet de savoir « comment » payer un salaire vital. Un montant concret permet de savoir à « combien » doit s'élever ce salaire. Sans ces deux éléments, tout engagement perd son sens. Nous espérons que Primark prendra ceci en considération et cherchera à adopter un référentiel de salaire vital comme l'Asia Floor Wage par exemple. Primark a évoqué son travail sur l'« identification transparente des coûts » avec ses fournisseurs. C'est un pas dans la bonne direction. La transparence sur les coûts de production de chaque produit sera une base pour traduire un salaire vital en prix payé par Primark à ses fournisseurs.

Primark manque actuellement d'une stratégie pour payer un salaire vital. Les différents projets pilotes évoqués ne traitent

pas réellement d'augmentations salariales concrètes ou de la manière dont seront utilisés les enseignements obtenus dans ses filières d'approvisionnement. Ceci est décevant. Primark nous a informés à la dernière minute que l'élaboration d'une stratégie est en cours. Nous avons hâte d'en apprendre davantage.