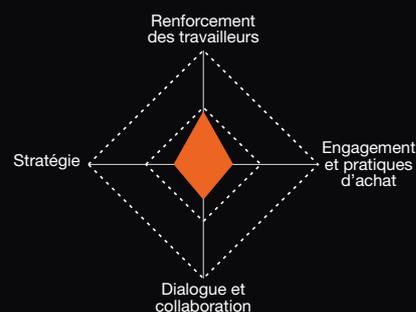


PUMA

MARQUES : Puma, Cobra, Golf, Tretorn



Filières d'approvisionnement	203 fournisseurs de premier rang. Puma publie une liste complète des noms et adresses des usines de ses fournisseurs.
Pays de production	Chine (33 %), Vietnam (21 %), Indonésie (10 %), Turquie (10 %), autre (26 %)
Chiffre d'affaires 2012	€ 3.27 milliards
Bénéfice 2012	€ 70.2 millions
Nombre d'employés au 31/12/2012	11 290
Nombre de points de vente au 31/12/2012	1 110 magasins

POSITION DE L'ENTREPRISE SUR LE SALAIRE VITAL

« Améliorer les salaires des travailleurs employés dans la filière d'approvisionnement de PUMA fait partie de nos priorités d'amélioration durable du lieu de travail... PUMA n'adhère à aucune définition spécifique du salaire vital étant donné toutes les variantes et formulations proposées ces dernières décennies. »

NOTRE ÉVALUATION GLOBALE

Puma travaille sur différentes questions. L'entreprise a adopté un référentiel de salaire vital crédible (l'Asia Floor Wage) comme partie intégrante de son approche d'augmentation progressive des salaires. Il reste cependant du chemin à parcourir pour déterminer stratégiquement comment les montants nécessaires à l'augmentation des salaires peuvent être dégagés. Des améliorations de productivité au niveau des usines ne suffiront pas à répondre à cette question.

EN DÉTAILS

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

EN DÉTAILS

RENFORCEMENT DES DROITS DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES

Puma déclare : « PUMA est signataire du Protocole sur la liberté d'association en Indonésie. Ce protocole impose aux marques l'ayant signé qu'elles soutiennent l'adoption par leurs fournisseurs de pratiques contractualisées visant le respect de la liberté d'association, pour garantir aux travailleurs le droit de créer des syndicats et de s'organiser. »

Dans les usines de ses fournisseurs, Puma affiche des informations portant sur la liberté d'association ; un guide pratique est distribué aux travailleurs par les bureaux d'approvisionnement de Puma et les détenteurs de licence ; des instructions sur la liberté d'association sont communiquées aux nouveaux travailleurs ; une formation annuelle est recommandée. Puma dispose également d'un système de plainte.

Puma fait mention de formations destinées aux fournisseurs et aux travailleurs, comprenant des informations sur la liberté d'association. Ces formations sont dispensées en collaboration avec des syndicats et d'autres entreprises partenaires. Les représentants syndicaux indonésiens ont reçu une formation sur le droit du travail et les dispositifs nationaux de fixation des salaires.

RÉFÉRENTIEL ET PRATIQUES D'APPROVISIONNEMENT

Puma a recours à une méthodologie d'échelle des salaires pour contrôler les progrès réalisés en vue du paiement d'un salaire vital. Cette échelle prend en compte le référentiel de l'Asia Floor Wage. Cette méthodologie s'est inspirée du projet Jo-In déployé en Turquie, il y a quelques années. Il n'a été question d'aucun travail sur la prise en compte du montant d'un salaire vital dans la fixation des coûts de production.

Puma a un système de classement des fournisseurs prenant en compte le respect des normes sociales et ayant une influence sur ses décisions d'achat. Ce système est en train d'être revu. Puma déclare : « nous y ajoutons des outils incitatifs pour les fournisseurs payant systématiquement plus que le salaire minimum. »

DIALOGUE ET COLLABORATION

Puma travaille avec la Fair Labor Association et le Fair Wage Network. Des partenariats avec des syndicats ont été évoqués sur des initiatives spécifiques. Puma est signataire du Protocole indonésien sur la liberté d'association.

STRATÉGIE VERS UN SALAIRE VITAL

Les projets de Puma :

Gestion des ressources humaines en Chine. Amélioration de la productivité et

de la gestion des ressources humaines. Champs d'application : 12 usines concernées. En partenariat avec Impactt. **Impact :** L'échelle des salaires révèle qu'en tenant compte des heures supplémentaires et des primes, le salaire net était supérieur à l'Asia Floor Wage pour la Chine, telle que calculée pour 2012.

Gestion des ressources humaines au Vietnam et au Cambodge. Le projet consiste à « améliorer la gestion des ressources humaines dans les usines PUMA. » **Champs d'application :** 16 usines concernées. En partenariat avec le programme Better Work de l'Organisation internationale du travail.

Fair Wage Network. 28 usines développeront des 'feuilles de route' s'inspirant de la méthodologie développée par FWN, trois usines en Indonésie recevront une assistance technique spécifique pour augmenter les salaires.

Puma présente ces différents projets sous son programme Better Wage : « L'objectif de ce programme est de mettre en œuvre des structures durables de salaires plus équitables chez certains fournisseurs d'ici à 2015. Le programme ne garantit pas que les travailleurs employés chez les fournisseurs sélectionnés verront leur salaire augmenter, mais qu'un travail sera fait pour assurer des pratiques de rémunération plus équitables. »

[...] PUMA

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.