

ÉLECTIONS SYNDICALES CHEZ FOXCONN: UN VENT DE CHANGEMENT?

Rédigé le 13/03/2013

La mise en place d'élections syndicales dans les usines chinoises de Foxconn peut laisser espérer une amélioration des conditions de travail et des salaires des employés de la société, peut-être même de l'ensemble de l'industrie. Ce mouvement favorisant la liberté syndicale peut s'expliquer par des changements démographiques en Chine où le taux de croissance de la population active est en phase de ralentissement. Néanmoins, même s'il s'agit d'un pas encourageant vers une meilleure protection des droits de l'Homme dans l'industrie des technologies, les entreprises du secteur ont encore beaucoup de chemin à faire avant de venir à bout des problématiques similaires chez leurs fournisseurs, en Chine ou ailleurs dans le monde.

Foxconn: un nouveau départ ?

Le géant taïwanais Foxconn, producteur de matériel électronique pour de grandes sociétés technologiques comme Apple ou Samsung, a annoncé en février dernier vouloir organiser des élections afin de mettre en place des syndicats indépendants dans ses usines chinoises. Foxconn est le plus grand employeur privé en Chine avec 1,2 million de travailleurs. Il serait ainsi la première grande entreprise à s'engager dans une telle démarche¹; les syndicats en Chine étant traditionnellement contrôlés par la direction et l'administration locale sans véritablement représenter les employés.

On peut espérer que l'élection de syndicats indépendants chez Foxconn mène à une amélioration des conditions de travail et à des augmentations de salaires au sein des usines chinoises de la société, voire même de l'ensemble de l'industrie. Cependant, les précédentes initiatives de ce type montrent que le lien est loin d'être automatique.

En 2002 par exemple, Reebok avait facilité des élections syndicales chez Shun Da Sporting Good Corporation, son fournisseur chinois. Reebok fut ainsi la première entreprise multinationale à mettre en place une telle initiative².

De nombreux observateurs ont dès lors espéré une amélioration des conditions de travail sur le site. Mais les bénéfices de cette démarche s'avèrent aujourd'hui très limités. Peter Lee, chercheur spécialisé sur le monde du travail, a mené en 2007 une enquête dans l'usine Shun Da afin de mesurer les améliorations des conditions de travail suite à la mise en place des élections syndicales.

Selon la conclusion de l'enquête, les conditions de travail se sont détériorées entre 2002 et 2007, les syndicats ne remplissant pas correctement leur rôle de représentation³.

Foxconn: sous le feu des projecteurs de l'opinion publique

Foxconn a attiré l'attention pour la première fois en 2010 suite à plusieurs suicides qui ont mis en exergue les conditions de travail précaires sur les sites de fabrication chinois: 8 à 11 heures de travail par jour, jusqu'à 28 jours par mois⁴ pour un salaire allant du minimum légal à 2 800 RMB (~346€/mois)^{5,6}.

En Chine, le salaire minimum varie selon les provinces, le plus élevé étant proposé dans la province de Shenzhen à 1 500 RMB (~186€)⁷ où se trouve la plus grande usine Foxconn.

De nombreux employés affirment néanmoins que le salaire minimum proposé ne suffit pas à satisfaire aux besoins de base. Cela suppose la réalisation d'heures supplémentaires⁸, dont il arrive fréquemment, si l'on considère la multiplication des plaintes, qu'elles ne soient pas payées.

Par ailleurs, les salaires de base semblent varier en fonction des départements de l'usine.

(1) *Financial Times*, Hille, Kathrin and Rahul Jacob (3 février 2013) - "Foxconn plans Chinese union vote".

(2) *International Journal of Occupational and Environmental Health* Vol. 9 O'Rourke, Dara and Garrett D. Brown "(2003) - Experiments in Transforming the Global Workplace: Incentives for and Impediments to Improving Workplace Conditions in China".

(3) *Chinese Labour News Translations*, Lee, Peter (août 2007) - "Reebok's Chinese Trade Union Experiment: Five Years On".

(4) *China Labor Watch* (27 juin 2012) - "Beyond Foxconn: Deplorable Working Conditions Characterize Apple's Entire Supply Chain".

(5) *Ibid.*

(6) *Students and Scholars Against Corporate Misbehaviour (SACOM)*, (24 septembre 2011) - "iSlave Behind the iPhone Foxconn Workers in Central China".

(7) *Want China Times* (24 septembre 2011) - "New wave of minimum wage increases in China set for Jan. 11".

(8) *China Labour Bulletin*, Cheung, Jennifer (13 décembre 2012) - "Minimum wage increases in 2012 fail to provide workers with a living wage".

Les salariés travaillant sur les lignes Apple seraient ainsi mieux rémunérés que ceux travaillant pour des marques moins établies⁹.

Enfin, la plupart des employés étant des travailleurs migrants issus de l'intérieur du pays, de régions essentiellement agricoles, Foxconn fournit également logement et restauration à ses employés dont les coûts sont automatiquement déduits des salaires. À titre indicatif, les dortoirs sont composés d'appartements de 3 chambres partagés par 20 à 30 personnes¹⁰. Les employés n'ont ni protection sociale ni possibilité de progression de carrière.

“ Selon les économistes chinois, la démographie du pays connaît une évolution importante : l'offre illimitée de travailleurs est désormais une époque révolue.

Magie chinoise : des chiffres à la réalité

La réussite d'une entreprise dans l'industrie technologique dépend notamment de sa capacité à fournir aux clients les technologies les plus récentes, le plus rapidement possible.

Ces contraintes impliquent une très forte flexibilité de la part des fournisseurs, et les entreprises chinoises y répondent. À titre d'exemple, en 2007, un mois avant la mise en marché de son premier iPhone, Apple a brusquement décidé de changer le matériel de l'écran tactile pour passer du plastique au verre. La technologie de haute précision destinée à couper les écrans en verre n'était alors pas encore au point. Mais grâce à la capacité de montée en charge et à l'augmentation des horaires de travail des sites chinois, cette technologie a pu être adaptée suffisamment rapidement pour assurer la sortie du produit dans les délais prévus¹¹.

Selon les économistes chinois, la démographie connaît une évolution importante (l'offre illimitée de travailleurs est désormais une époque révolue), réduisant progressivement l'avantage compétitif des sites chinois.

Le Bureau national des statistiques chinois estime que la population active a diminué l'an dernier de 3,45 millions pour atteindre un total de 937,27 millions et que la population active a atteint son pic en 2012, soit trois ans avant la date prévue.

Ces chiffres doivent toutefois être considérés avec précaution. Les données communiquées par les Nations Unies sur la Chine tendent quant à elles à démontrer que la population

active y est toujours en plein essor, même si c'est un fait, la croissance ralentit [cf. Figure 1]. Quant au FMI, il prévoit que la Chine atteindra son « point de retournement de Lewis¹² » entre 2020 et 2025.

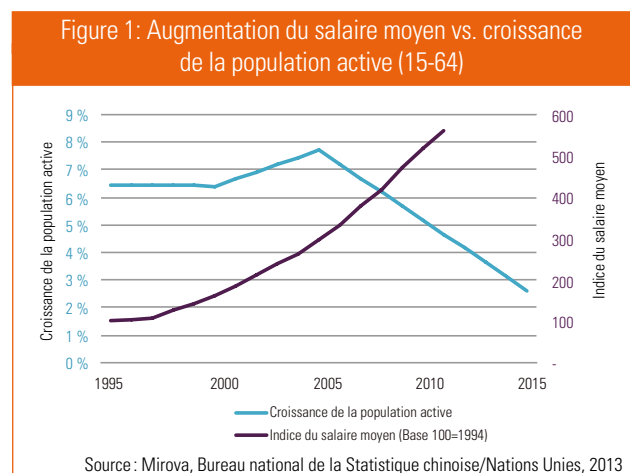
Une amorce d'amélioration

On peut noter ici qu'avant la décision de Foxconn d'organiser des élections syndicales, les employés du groupe bénéficiaient déjà d'augmentations salariales annuelles avoisinant les 15 % à 20 %¹³ et pouvaient observer une amélioration progressive de leurs conditions de travail¹⁴.

Cette tendance n'est pas spécifique à Foxconn ou à l'industrie électronique. Le salaire minimum a effectivement augmenté en Chine au cours des dernières années^{15 16}. D'autres entreprises présentes en Chine comme Yum Brands, qui détient les chaînes Pizza Hut et KFC, ont aussi augmenté les salaires de leurs employés de 10 % et 17 %¹⁷.

Pour les entreprises membres de la Chambre de Commerce américaine à Shanghai, cette question de la hausse du coût de la main d'œuvre est aujourd'hui l'un des principaux défis à relever pour leurs opérations chinoises¹⁸.

In fine, il semblerait que ces changements sont surtout une réponse à l'évolution du contexte macroéconomique chinois. La pénurie croissante de main d'œuvre au cours des dix dernières années a mécaniquement engendré des augmentations de salaire et l'amélioration des conditions de travail afin d'attirer et de retenir les compétences [cf. Figure 1]. La Chine se rapprochant de son « point de retournement de Lewis », il est peu probable que cette tendance s'inverse, et ce, avec ou sans syndicats.



(12) Le « point de retournement de Lewis » est atteint lorsqu'une économie n'a plus de surplus de travailleurs en provenance de secteurs moins développés ou agricoles et que les salaires commencent à augmenter.

(13) Ibid.

(14) Forbes, Worstall, Tim (4 février 2013) - "Apple's Foxconn to have Independent Union Elections: Not that It Will Make Much Difference".

(15) Time World, Ramzy, Austin (8 juillet 2012) - "A Labor Strike in Southern China Offers Hope for a More Democratic Future".

(16) Bloomberg news, Huang, Yukon and Clare Lynch (7 mars 2013) - "Where have China's Workers Gone?" Bloomberg.

(17) Wall Street Journal, Orlik, Tom and Bob Davis (15 juillet 2011) - "Wage Rises in China May Ease Slowdown".

(18) The Economist (10 mars 2012) - "The End of Cheap China".

(9) China Labor Watch (27 juin 2012) - "Beyond Foxconn: Deplorable Working Conditions Characterize Apple's Entire Supply Chain".

(10) SACOM (mai 2012) "Sweatshops are good for Apple and Foxconn, but not for workers".

(11) The New York Times, Duhigg Charles and Keith Bradsher (21 janvier 2012) - "How the U.S. Lost out on iPhone Work".

Un véritable vent de changement ?

Comme indiqué précédemment, les besoins de flexibilité du secteur technologique augmentent les risques de violations des droits de l'Homme et des conditions de travail difficiles sur l'ensemble de la chaîne de fournisseurs. La concurrence dans l'industrie devrait rester intense dans les années à venir, nécessitant toujours une forte réactivité des fournisseurs pour répondre aux besoins de dernière minute. Les changements démographiques en Chine pourraient entraîner à terme une perte de compétitivité des sites de production, mais de tels changements ne mettront pas un terme aux violations des droits de l'Homme et aux conditions de travail inacceptables chez certains fournisseurs. Les sites de fabrication pourraient être très facilement déplacés dans des pays encore loin de leur « point de retournement de Lewis » comme le Vietnam ou les Philippines [cf. Figure 2]¹⁹.

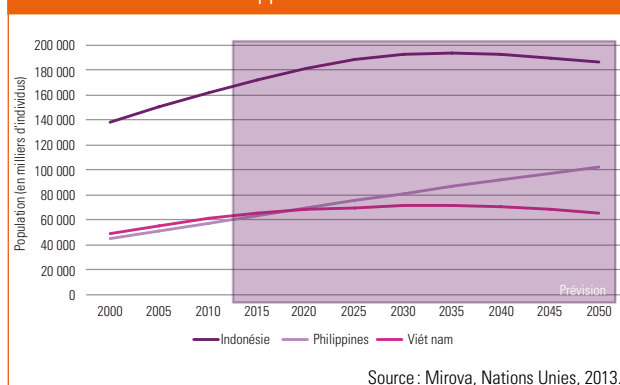
“ La question des droits de l'Homme est récurrente dans la chaîne des fournisseurs des secteurs technologiques.

— 3 —

Mais avant même de déplacer des usines dans ces pays, les entreprises ont aussi la possibilité d'avoir recours à des travailleurs migrants de pays voisins.

À Taïwan par exemple, l'entreprise électronique Wintek, fournisseur de claviers pour des marques comme Nokia, est située dans l'un des parcs industriels de haute technologie du pays. La majorité de ses employés sont des travailleurs migrants provenant de pays proches comme les Philippines ou la Chine. Ces travailleurs sont souvent décrits comme des esclaves modernes. Ils paient une commission d'environ 700 € aux agences de recrutement afin de décrocher un travail à l'étranger pour un salaire d'environ 420 € par mois. Une fois déduits les impôts, les frais d'agence mensuel, le loyer et les « économies forcées », leur revenu final avoisine les 230 €.

Figure 2 : Évolution de la population active en Indonésie, aux Philippines et au Vietnam



(19) Ibid.

“ Les besoins de flexibilité du secteur technologique augmentent les risques de violations des droits de l'Homme et de conditions de travail difficiles sur l'ensemble de la chaîne de fournisseurs.

Ces travailleurs migrants sont également contraints de confier leurs passeports aux agences de recrutement pour des « raisons de sécurité »²⁰. Les « économies forcées » et les passeports ne leur sont restitués qu'à la fin du contrat.

La décision de Foxconn de permettre la mise en place de syndicats indépendants peut être accueillie comme un premier pas vers l'amélioration des droits de l'Homme et des conditions de travail difficiles chez les fournisseurs.

Apple, dont le nom est associé à chaque scandale lié à Foxconn, a lui aussi décidé de mettre en place des initiatives par le biais d'audits chez ses fournisseurs, afin d'améliorer les conditions de travail et de détecter les possibles violations des droits de l'Homme.

Conclusion

Malgré un nombre croissant d'audits, des rapports indépendants démontrent que les conditions de travail restent problématiques, qu'il s'agisse de problématiques de santé/sécurité ou d'heures supplémentaires non rémunérées, voire forcées dans certains cas. Certains rapports vont même jusqu'à affirmer que la situation se détériore malgré la mise en place de démarches d'audit²¹.

“ En tant qu'investisseur, Mirova cherche à encourager les meilleures pratiques au sein des entreprises.

(20) Global Post, Adams, John (14 février 2011) - Silicon Sweatshops: Shattered dreams".
 (21) CNet News, Whitney, Lance (27 février 2013) - "Apple's Chinese suppliers still exploiting workers, says report".

Les problématiques liées aux droits de l'Homme persistent donc dans l'industrie électronique. Les défis à relever pour des conditions de travail décentes sur l'ensemble des fournisseurs de l'industrie technologique sont immenses. Tous les acteurs de cette chaîne de valeur ont un rôle à jouer pour adresser ces problématiques.

Au final, la question des droits de l'Homme peut avoir un impact important sur la performance des entreprises, qu'il s'agisse de problématiques liées directement à son périmètre ou celui de ses fournisseurs.

Les investisseurs, en particulier lorsqu'ils affichent une sensibilité particulière aux enjeux de développement durable, doivent prendre en compte, dans leurs décisions d'investissement, l'exposition des entreprises à ces sociétés. Il leur faut aussi considérer leur capacité à encadrer ces risques et leur inclinaison ou leur sensibilité à l'amélioration des pratiques.

Les investisseurs enfin, peuvent jouer un rôle d'influence sur les pratiques des entreprises dans lesquels ils investissent. Prenons l'exemple de l'assemblée générale 2013 d'Apple. Les actionnaires ont été amenés à se prononcer sur la mise en place d'un comité dédié aux questions des droits de l'Homme au sein du conseil d'administration. Ce comité aurait eu pour rôle d'examiner les implications de la société sur les questions de droits de l'Homme au-delà d'une simple conformité légale telle que définie au niveau mondial, sur le périmètre direct de l'entreprise, sur celui de ses fournisseurs et au sein des communautés locales. Mirova a voté en faveur de cette résolution, mais la proposition a été rejetée faute du soutien d'un nombre suffisant d'actionnaires²².

Même face à une décision avortée, il faut garder à l'esprit que ce type d'action de vote et d'engagement envoie toujours un signal à l'entreprise concernée, en l'incitant à mettre en place des mesures plus ambitieuses sur ces sujets.

“ Les investisseurs peuvent jouer un rôle d'influence sur les pratiques des entreprises dans lesquelles ils investissent.

(22) *The Independent*, Walker, Tim (27 février 2013) - "Apple rejects call to form human rights committee".

AVERTISSEMENT

Ce document est destiné à des clients professionnels. Il ne peut être utilisé dans un but autre que celui pour lequel il a été conçu et ne peut pas être reproduit, diffusé ou communiqué à des tiers en tout ou partie sans l'autorisation préalable et écrite de Natixis Asset Management. Aucune information contenue dans ce document ne saurait être interprétée comme possédant une quelconque valeur contractuelle. Ce document est produit à titre purement indicatif.

Il constitue une présentation conçue et réalisée par Natixis Asset Management à partir de sources qu'elle estime fiables. Natixis Asset Management et Mirova Environment and Infrastructure se réservent la possibilité de modifier les informations présentées dans ce document à tout moment et sans préavis et notamment en ce qui concerne la description des processus de gestion qui ne constitue en aucun cas un engagement de la part de Natixis Asset Management ou de Mirova Environment and Infrastructure. Natixis Asset Management et Mirova Environment and Infrastructure ne sauraient être tenues responsables de toute décision prise ou non sur la base d'une information contenue dans ce document, ni de l'utilisation qui pourrait en être faite par un tiers. Les chiffres cités ont trait aux années écoulées.

Les performances passées ne sont pas un indicateur fiable des performances futures. Les références à un classement, un prix ou à une notation d'un OPCVM ne préjugent pas des résultats futurs de ce dernier.

Les OPCVM, gérés par Natixis Asset Management, cités dans ce document ont reçu l'agrément de l'Autorité des Marchés Financiers ou sont autorisés à la commercialisation en France ou éventuellement dans d'autres pays où la loi l'autorise.

Les OPCVM, gérés par Mirova Environment and Infrastructure, ne sont pas soumis à l'agrément de l'Autorité des Marchés Financiers et peuvent adopter des règles d'investissement dérogatoires décrites dans le règlement.

Préalablement à tout investissement, il convient de vérifier si l'investisseur est légalement autorisé à souscrire dans un OPCVM ; en particulier la souscription des OPCVM gérés par Mirova Environment and Infrastructure, strictement réservée à des investisseurs avertis répondant aux critères définis dans leur règlement.


Les caractéristiques, les frais et le profil de risque et de rendement relatifs à l'investissement dans un OPCVM sont décrits dans le Document d'Informations Clés pour l'Investisseur (DICI) de ce dernier. Le DICI ou le règlement et les documents périodiques sont disponibles sur demande auprès de Natixis Asset Management ou de Mirova Environment and Infrastructure. Vous devez prendre connaissance du DICI ou du règlement, qui doit vous être remis, préalablement à la souscription.

Dans l'hypothèse où un OPCVM fait l'objet d'un traitement fiscal particulier, il est précisé que ce traitement dépend de la situation individuelle de chaque client et qu'il est susceptible d'être modifié ultérieurement.

Dans le cadre de sa politique de responsabilité sociétale et conformément aux conventions signées par la France, Natixis Asset Management exclut des fonds qu'elle gère directement toute entreprise impliquée dans la fabrication, le commerce et le stockage de mines anti-personnel et de bombes à sous munitions.

Mirova. Responsible investing*

Mirova est une marque de Natixis Asset Management.

 Rendez-vous sur www.mirova.com
Suivez-nous : @Mirova_RI

NATIXIS ASSET MANAGEMENT

Société anonyme au capital de 50 434 604,76 €
RCS Paris 329 450 738 - Agrément AMF n°90 009
21 quai d'Austerlitz - 75634 Paris Cedex 13

MIROVA ENVIRONMENT AND INFRASTRUCTURE

Société par actions simplifiée au capital de 550 000 €
Agrément AMF n°GP 02 014 - RCS Paris 394 648 216
21 quai d'Austerlitz - 75013 Paris

L'activité de financement des infrastructures est gérée par Mirova Environment and Infrastructure, filiale de Natixis Asset Management.

UNE EXPERTISE  **NATIXIS**
GLOBAL ASSET MANAGEMENT

* Responsible investing : investir responsable.

