

Après les suicides, retour aux affaires.

Les promesses faites après la vague de suicide chez Foxconn, fournisseur d'Apple, n'ont pas été tenues.

Pain pour le prochain / Action de Carême, 12 octobre 2010. Des heures supplémentaires imposées et excessives, des salaires maigres, une organisation militaire et des systèmes punitifs humiliants : Foxconn, le plus grand fournisseur d'électronique au monde n'a pas amélioré ses conditions de travail en dépit des promesses faites suite à la vague de suicides qui se sont produits parmi les employés au début de l'année. C'est ce que révèle une étude publiée aujourd'hui par l'organisation non gouvernementale chinoise SACOM, partenaire de Pain pour le prochain et d'Action de Carême. Les grandes marques de l'électronique clientes de Foxconn telles qu'Apple, Dell, Nokia, Sony et Motorola sont coresponsables car elles exercent une pression toujours plus forte sur les prix et exigent des temps de livraison toujours plus courts.

« Les conditions de travail imposées par Foxconn sont illégales et contraires à l'éthique », conclut l'organisation chinoise Students and Scholars Against Corporate Misbehaviour (SACOM, Association des étudiants et universitaires contre la mauvaise conduite des entreprises) dans son étude publiée aujourd'hui intitulée **Workers as Machines : Foxconn's Military Management**. Basée sur 100 entretiens que les représentants de SACOM ont menés avec les employés de Foxconn, elle décrit les conditions de travail prévalant dans trois usines de Foxconn à Shenzhen et Hangzhou.

Le plus grand fournisseur de l'industrie électronique au monde, Foxconn emploie quelque 900.000 employés rien qu'en Chine. En dépit de la guerre des prix permanente et de la réduction des marges, le groupe affiche des bénéfices croissants depuis plusieurs années. C'est notamment dû au fait que le groupe répercute la pression exercée par ses clients sur ses collaborateurs, sous forme de charge de travail accrue, de discipline de fer et de bas salaires. Ces conditions de production ont entraîné le suicide de 17 jeunes employés entre janvier et août 2010. Les promesses d'amélioration des conditions faites à l'époque par le PDG Terry Gou Tai Ming n'ont pas été tenues jusqu'à présent.

Les promesses d'augmentation salariale restent lettre morte

En juin 2010, suite au tollé provoqué par la vague de suicides, Foxconn a augmenté le salaire de base de ses ouvriers à la chaîne de 900 à 1200 yuans par mois (à peine 9,1 pour cent de plus que le salaire minimum légal dans la région de Shenzhen). Foxconn a annoncé une nouvelle hausse salariale à 2000 yuans pour le 1^{er} octobre 2010, à condition que les employés remplissent un certain nombre de conditions. A la fin septembre, ces derniers n'ont pourtant toujours pas été informés de l'éventuelle augmentation salariale. Il est donc à craindre qu'il ne s'agissait que de promesses vaines. Selon SACOM, le salaire de base pour un employé de l'industrie électronique devrait s'élever à entre 1684 et 2239 yuans, en fonction du coût de la vie de la région.

Heures supplémentaires non rémunérées et manque de sécurité

Suite aux suicides, Foxconn a également annoncé qu'elle allait limiter les heures supplémentaires à 80 heures par mois. Malgré cette baisse, l'entreprise reste bien en-dessus des 36 heures maximum autorisées par la loi. Les employés interrogés par SACOM déclarent que le nouveau « contrôle des heures supplémentaires » a entraîné parfois la falsification des heures supplémentaires effectuées : elles ne sont pas toujours diminuées mais ne sont parfois plus enregistrées et donc plus rémunérées.

A cela s'ajoutent les nombreuses heures supplémentaires imposées : la participation à des réunions d'employés avant et après le travail ainsi qu'aux réunions hebdomadaires lors desquelles la direction présente les quotas de production, les objectifs de travail et la discipline, est obligatoire sans pour autant compter comme du temps de travail. Pourtant, ces réunions durent jusqu'à une heure par jour. Dans l'ensemble, les collaborateurs ne gagnent donc pas plus qu'avant l'augmentation salariale en juin 2010.

Méthodes militaires employées par la direction

Dès le premier jour d'engagement, une culture de stricte obéissance règne chez Foxconn. Les employés sont punis pour toute « mauvaise conduite », comme par exemple l'incapacité d'atteindre les objectifs de production quotidiens, les erreurs de montage ou les pauses toilette trop longues. En guise de mesure disciplinaire, on leur retire des bonus ou alors on les contraint à faire des « aveux » publics tout en les réprimandant et en les humiliant devant l'ensemble des employés réunis. En outre, les forces de sécurité internes ont souvent recours à des menaces orales ou physiques à leur encontre. Même dans leur

temps libre, les employés sont soumis à la discipline imposée par l'entreprise : leur vie privée est régie par des règles strictes qui frisent parfois le ridicule, telle que l'interdiction faite aux femmes d'utiliser un sèche-cheveux dans les dortoirs.

« Foxconn a affirmé que les « problèmes personnels » des victimes étaient à l'origine de leur suicide, rejetant ainsi clairement tout reproche concernant les problèmes de gestion. Et ils n'ont pas changé leurs méthodes de management. L'entreprise n'autorisant pas la création de syndicats indépendants, les employés ne sont pas en mesure de prendre conscience de leurs droits et d'exiger de meilleures conditions de travail», déclare Debby Chan de SACOM. De concert avec *Pain pour le prochain* et *Action de Carême*, SACOM demande que les employés soient informés de leurs droits et que les syndicats soient élus démocratiquement.

La pression économique entraîne des délocalisations

Pour l'heure, Foxconn emploie quelque 900.000 personnes en Chine, dont 470.000 dans la région industrielle de Shenzhen. Après la vague de suicides, Foxconn a annoncé la délocalisation de la production vers le centre, l'ouest et le nord de la Chine, où il existe un excédent de main d'œuvre et où les salaires sont inférieurs à ceux des régions côtières. Les employés n'ont pas encore été informés des détails de cette délocalisation. Il est toutefois évident qu'ils n'auront pas d'autre choix que de suivre leur employeur et d'accepter de nouvelles baisses salariales ou de donner leur démission.

« Foxconn est constamment à la recherche de nouveaux pour comprimer les coûts. C'est le résultat de la pression permanente exercée par les grandes marques de l'électronique pour produire toujours moins cher », estime Chantal Peyer, responsable de la campagne « High Tech – No Rights » chez *Pain pour le prochain*. « Des marques telles qu'Apple dégagent des marges de profit de plus de 40 pour cent. Pourtant elles poussent leurs fournisseurs – quoi ont des marges très inférieures d'environ 4% - à réduire les coûts. Ce qui a pour conséquence d'accroître la pressions sur les ouvriers qui ne reçoivent jamais des salaires décents».

Recrutement de « stagiaires » non volontaires

L'étude de SACOM a également révélé qu'entre 30 et 40 pour cent de la main d'œuvre des usines examinées sont des «étudiants-stagiaires ». En juin 2010, quelque 100.000 étudiants travaillaient dans les deux usines de Shenzhen. Selon les règlements du gouvernement, les stages doivent correspondre au domaine d'étude et aux objectifs des étudiants et le temps de travail ne doit pas dépasser huit heures par jours. Dans les usines, les étudiants sont en réalité employés comme ouvriers à la chaîne par Foxconn. Selon l'enquête, il semble également que les étudiants sont placés par leurs écoles dans les entreprises et ne travaillent pas de leur plein gré.

Les entreprises comme Apple et Dell et leurs fournisseurs doivent assumer leur part de responsabilité

« L'industrie électronique doit reconnaître que la situation de Foxconn ne constitue pas un cas unique et qu'il ne s'agit que de la partie émergée de l'iceberg concernant les conditions de travail régnant dans la chaîne mondiale des fournisseurs de l'industrie électronique », estime Pauline Overeem coordinatrice du réseau international GoodElectronics. « Foxconn produit en Inde, en République tchèque, au Mexique et dans d'autres pays pour toutes les grandes marques électroniques, à l'instar de ses concurrents. Aussi les grandes marques et leurs fournisseurs doivent-ils assumer ensemble la responsabilité des violations des droits du travail et prendre des mesures pour redresser la situation. » Chantal Peyer de *Pain pour le prochain* le confirme aussi : « Nous espérons que l'association professionnelle « Electronic Industry Citizenship Coalition » (EICC, Coalition d'industriels du secteur de l'électronique) et la « Global e-Sustainability Initiative » (GeSI) joueront un rôle déterminant à cet égard. La garantie de la liberté d'association et du droit de négociation collective est un pas essentiel vers le respect des droits du travail». *Pain pour le prochain* et *Action de Carême* s'engagent en faveur de conditions de travail décentes dans le secteur informatique depuis 2007 avec la campagne « High Tech – No Rights ? ».

Plus d'informations

« **Workers as Machines: Foxconn's Military Management** »

A Study by Students and Scholars Against Corporate Misbehaviour (SACOM)

Publié avec le soutien de Pain pour le prochain, Action de Carême, GoodElectronics et MakeltFair.

Chantal Peyer, responsable de la campagne « High Tech – No Rights », *Pain pour le prochain*
Téléphone : 021 / 614 77 10 ou 079 / 759 39 30

Courriel : peyer@bfa-ppp.ch
www.faircomputer.ch