

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.

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. »



NOTRE COMMENTAIRE

Puma s'efforce d'améliorer les salaires au sein de sa filière d'approvisionnement, mais il lui reste encore beaucoup à faire avant de parvenir à une stratégie cohérente pour payer un salaire vital aux travailleurs fabriquant ses produits.

Le code de conduite de Puma stipule que la rémunération devra « respecter les besoins fondamentaux et les avantages prescrits par la loi », mais ne précise pas la position de Puma sur la nécessité de soutenir les besoins de la famille du travailleur. A propos de bonnes pratiques salariales, le guide de Puma à l'attention de ses fournisseurs stipule : « Le fournisseur paie plus que le salaire minimum. » Nous aimerions qu'il aille plus loin.

Bien que le fait que Puma reconnaisse l'Asia Floor Wage (une définition développée en Asie par les syndicats et les travailleurs) soit positif, nous ne voyons pas exactement comment ce référentiel est utilisé par l'entreprise. Pour être utile, une méthodologie de progression selon une échelle de salaires doit être intégrée à toutes les pratiques d'approvisionnement et de mise en conformité de Puma. Pour l'instant, elle ne semble consister qu'en un extra additionnel.

Puma est un des signataires du Protocole indonésien sur la liberté d'association. C'est une excellente chose. Sa mise en œuvre et le contrôle de son efficacité doivent être au cœur du travail pour améliorer les salaires dans ce pays.

Le fait que Puma ait déclaré que le programme Better Wage « ne garantit pas que les travailleurs employés chez les fournisseurs sélectionnés verront leur salaire augmenter » est préoccupant. Pour nous, « des rémunérations plus équitables » (expression reprise par le Fair Wage Network) signifie que le salaire sera suffisant pour que le travailleur puisse en vivre. Cela doit signifier que les salaires augmenteront et pas uniquement que tous les travailleurs recevront le même salaire dans un esprit « d'équité », ou qu'ils seront payés à temps et heure.

Le programme Better Wage se concentre essentiellement sur les gains de productivité et encourage le dialogue entre les travailleurs et les employeurs. Tout cela est bien beau, mais nous restons sceptiques quant à la manière dont ces gains de productivité permettront d'augmenter les salaires au Vietnam ou en Indonésie où l'écart entre le salaire minimum et le salaire vital est très grand. Puma n'a pas dit s'il était prêt à payer plus pour permettre une augmentation des salaires ou si cela jouait un rôle dans sa stratégie à long terme. Puma déclare : « Nous sommes en train de revoir notre système de fixation des prix d'achat pour évaluer comment le respect des normes peut être amélioré. » Sans cet élément indispensable, nous ne pensons pas qu'il soit possible de réaliser les progrès dont les travailleurs ont le plus besoin. de dialogue avec des groupes de la société civile et d'engagement vers une plus grande transparence en matière de filière et de pays de production.