

ADIDAS-SALOMON AG

Adidas-Salomon AG
Adi-Dassler-Platz 1-2
91074 Herzogenaurach
Deutschland
Tel.: +49-9132-84-0
Fax: +49-9132-84-2241

www.adidas-salomon.com

Le siège principal du groupe se trouve en Allemagne. Il a des bureaux, notamment à Amsterdam, Hongkong, Annecy et Carlsbad, CA (EU). La multinationale compte plus de cent filiales, réparties dans le monde entier.

Adidas-Salomon est une *entreprise de marques* qui s'applique surtout à la conception et au design d'articles de sport et à la promotion de ses propres marques. La production tout comme le commerce de détail sont donnés en sous-traitance à des tiers.

Historique

En 1949 l'entreprise de chaussures du père Dassler est partagée entre ses deux fils. Adolf Dassler fonde Adidas (Adi-Das). Son frère Rudolf crée Puma. A l'origine Adidas fabrique et vend surtout des chaussures de football. Plus tard, on passe à la production et vente de chaussures pour divers sports (boxe, tennis, basket,..), de chaussures de loisirs et d'équipements sportifs comme des trainings, etc.

Dans les années nonante, sous la conduite de Robert Louis Dreyfus, l'entreprise change de nature: elle devient essentiellement une entreprise de marketing. La production et la vente sont données en sous-traitance. Pendant cette décennie la croissance est phénoménale, notamment sur le marché américain, le plus important. En 1995 l'entreprise familiale fait son entrée à la bourse de Francfort et de Paris.

En 1997 Adidas acquiert le Groupe Salomon, une entreprise de marques de vêtements de sports d'hiver, de bicyclettes, de matériel pour l'escalade, le skating et le golf. Le nom du groupe se transforme en Adidas-Salomon.

Information sur l'entreprise

Adidas-Salomon opère via 114 filiales qui sont généralement à 100 % la propriété de l'entreprise mère.

Après l'acquisition de Salomon Adidas-Salomon vend actuellement quelque neuf marques:

Adidas: chaussures de sport, vêtements et équipement de sport;
Salomon: équipement de sports d'hiver, inline et patins à roulettes, équipement pour la marche;
Mavic: pièces de rechange pour bicyclettes;
Bonfire: vêtements de sports d'hiver;
Arc'Teryx: vêtements et équipement pour l'escalade;
Cliché: équipement et vêtements pour le skating;
Taylormade: équipement pour le golf;
AdidasGolf: chaussures et vêtements de golf;

Maxfli: balles et accessoires de golf.

La multinationale donne en grande partie sa production en sous-traitance à des usines indépendantes et se concentre sur la recherche et le développement, la logistique, le contrôle de qualité, le commerce en gros et le marketing. Seulement 8% de la production est vendu dans des magasins appartenant à l'entreprise.

Fin 2002 le Groupe employait quelque 14.700 employés de par le monde. La plupart étaient actifs dans la vente et le logistique (28%), la distribution (13%), l'administration centrale (13%), la production (12%), la recherche et le développement (6%).

Données chiffrées sur l'entreprise

En 2002 on a réalisé une vente nette de **€6,523 milliards** et un bénéfice net de **€228,5 millions**. Le principal segment reste Adidas avec une vente de € 2,851 milliards de chaussures de sport et de €2,288 milliards en vêtements de sport. Avec ces chiffres Adidas-Salomon a une part de ca. 15% dans le marché mondial des articles de sport et est un des géants du marché, à côté de Nike (\$ 9,893 milliards), Reebok (\$ 3,127 milliards) et Puma (€ 1,379 milliards) e.a.

Chiffres des ventes nets pour :

Adidas:	€ 5,105 milliards
Salomon:	€ 0,714 milliard
Taylormade-adidas:	€ 0,707 milliard

Chiffres de vente par région:

Europe:	€ 3,212 milliards
Amérique du Nord:	€ 2,019 milliards
Asie:	€ 1,171 milliard
Amérique-Latine	€ 0,163 milliard

Chiffres (provisoires) pour 2003: vente nette de **€6,27 milliards**, une diminution de 4% en euros. Si l'on tient compte des fluctuations monétaires les ventes ont augmenté de 5%. Les ventes ont augmenté pour toutes les marques et dans toutes les régions, à l'exception de l'Amérique du Nord. La marge brute est passée à 44,9%, un maximum historique. Le bénéfice a augmenté de 14% et atteint **€260 millions**.

Encore quelques chiffres pour 2002: Adidas a fait produire quelque. 100 millions de paires de chaussures et quelque. 130 millions de pièces de vêtements.

Cette même année Adidas-Salomon possédait 9 usines (dont seulement une pour Adidas et 8 pour les équipements de golf de Salomon) et avait 828 fournisseurs (y compris les sous-traitants), une baisse de 124 par rapport à l'année antérieure. Ca 51% en Asie, 22% en Amérique et 27% en Europe.

Dans le Groupe 100 employés s'occupent du contrôle de qualité et une équipe de trente personnes des questions sociales et écologiques.

Pour une entreprise de marques soutenir l'image de marque par la publicité et la promotion est très important. En 2002 quelque € 824 millions, également répartis, ont été dépensés en promotion et en publicité. Cette année-là les dépenses ont augmenté de 12% surtout en raison du championnat du monde de football.

Le commerce (limité) de détail s'effectue à travers 162 magasins concept Adidas, qui vendent des équipements de sport spécialisés, 269 coins de vente (surtout en Asie), 174 points de vente en usine et la vente Internet.

Explications

“Nous nous engageons à suivre et promouvoir des pratiques commerciales socialement et écologiquement justifiées.”

“Nous avons une responsabilité constante pour notre personnel et l'environnement. Des situations inadmissibles dans ces domaines peuvent avoir un impact important sur la réputation et l'efficacité opérationnelle de notre groupe et de ses fournisseurs.”

“Renforcer notre identité de marque nécessite des dépenses importantes au niveau du marketing et des autres formes de communication. Pour minimiser le risque de résultats décevants, nous travaillons avec des agences de marketing et de publicité du plus haut niveau et nous évaluons à fond nos grandes campagnes.”

Sponsoring

L'entreprise dépense chaque année plus de **€400 millions** (16 milliards BEF) en sponsoring. On sponsorise aussi bien des athlètes individuels, des équipes et des clubs, des tournois et des compétitions, que des fédérations sportives et des organisations nationales/internationales.

Athlètes individuels: Ato Boldon, Beckham, Zinedine Zidane, Del Piero, Raul, Kournikova, Ian Thorpe, Maurice Green, Justine Henin-Hardenne, Kevin Garnett, Tim Duncan,...

Clubs: Munich, Newcastle, Marseille, Lyon, Bordeaux,

Compétitions: Marathon de Paris, Vancouver, Coupe du monde de football, UEFA Euro 2004,...

Equipes nationales: France, Afrique du Sud, Allemagne, Argentine, Espagne, Japon, Roumanie, Turquie, COIB Sélection pour les jeux olympiques d'Athènes 2004.

Fédérations: IAAF, American Track & Field, ...

Codes de conduite

Adidas-Salomon utilise son propre code de conduite (Standards of Engagement) qui comprend les normes suivantes:

- Respect de la législation locale;
- Pas de travail forcé ni obligatoire;
- Pas de travail des enfants (-15 ans)
- Pas de discrimination sur la base de la race, de la nationalité, du genre, de la religion, de l'âge, d'un handicap, de l'état civil, de

l'appartenance à une organisation, du caractère sexuel ou des convictions politiques;

- Au moins le salaire minimum légal et les primes légales; pas de retenues illicites; primes légales pour les heures supplémentaires ou s'il n'y a pas de législation, à un tarif supérieur à celui des heures habituelles;
- Circonstances exceptionnelles exceptées, le maximum hebdomadaire peut être de 60 heures ou le maximum légal; au moins un jour de repos hebdomadaire ; congés annuels payés;
- Liberté d'association et de négociation collective; si la loi impose des restrictions l'employeur ne peut pas empêcher les moyens alternatifs et légaux;
- Interdiction de violences ou abus physiques, sexuels, psychiques ou verbaux;
- Lieux de travail sains et surs; accès aux équipements sanitaires;

Pour ses fournisseurs Adidas-Salomon a établi des 'Directives pour la Santé, la Sécurité et l'Environnement', des 'Directives pour les Normes de travail' et un 'Guide pour les meilleures pratiques environnementales'.

Par rapport aux efforts accomplis dans les domaines social et écologique l'entreprise publie depuis quelques années un 'Rapport Social et Environnemental' circonstancié.

Pour contrôler si les fournisseurs et sous-traitants observent les normes une équipe sociale et environnementale de 30 membres effectue des visites d'usine. En 2002 cette équipe a effectué 1.148 inspections. Aux usines qui transgressent les normes un plan d'amélioration est proposé en fonction des transgressions. Si en cas de transgression grave le producteur n'obtempère pas, il est mis fin à la collaboration. En 2002 cela a été le cas pour 14 fournisseurs: 9 en Chine, 2 en Indonésie et dans les Philippines et 1 en Estonie. Généralement, la raison en était le non-respect des normes en matière de salaire minimum, d'heures de travail et des problèmes en matière de santé et de sécurité au travail.

Adidas-Salomon ne se limite pas à une inspection des filières, mais veut permettre aux producteurs de prendre leurs responsabilités par l'organisation des sessions de formation. Selon le rapport 255 sessions ont été organisées en 2002 (143 en Asie, 22 en Amérique et 90 en Europe).

Question santé et sécurité au travail le Rapport sociale et écologique pour 2002 fait mention de plusieurs plans d'action:

- Etablissement et utilisation par les fournisseurs d'une seule norme en ce qui concerne la santé et la sécurité;
- Appui aux fournisseurs en cas de demande de certificat internationalement reconnu comme ISO (qualité et environnement) et OHSAS 18000 (management sanitaire et sécuritaire);
- Etablissement de directives pour la santé, la sécurité et l'environnement, assorties de notes supplémentaires pour des problèmes spécifiques;
- Les fournisseurs asiatiques sont tenus de notifier les accidents du travail graves;

- Programme d'accroissement des capacités en matière de santé et de sécurité pour ONG; création de comités de santé et de sécurité pour l'amélioration et l'appréciation des programmes ;
- Promotion au niveau de l'utilisation de protège aiguilles en Chine;
- Participation à un programme pour un meilleur traitement de substances chimiques dans l'industrie de la chaussure au Vietnam;
- Participation au projet de construction de 5 nouvelles usines de fabrication de chaussures en Asie satisfaisant aux critères en matière de santé et de sécurité;
- Participation à des projets sanitaires pour femmes dans une série de pays: Indonésie, Vietnam, Cambodge,...

Sur le plan écologique le rapport mentionne outre des mesures générales comme l'économie d'énergie dans de bonnes conditions de sécurité, le traitement des déchets, la promotion d'un transport respectueux de l'environnement, etc...

- Programmes spéciaux d'élimination des PVC au niveau de la production;
- Diminution de solvants volatils toxiques dans l'industrie de la chaussure (de 120 gr/paire en 2000 à environ. 30 gr/paire en 2002).

Adidas-Salomon entend également soutenir les communautés locales des fournisseurs. Un exemple est sa participation à un programme d'éradication du travail des enfants dans la production de ballons de football à Sialkot (Pakistan). Ce programme a été mené de front par la World Federation of Sporting Goods Industry, des ONG internationales, l'OIT, UNICEF et la Chambre du commerce de Sialkot. Adidas-Salomon a accordé une aide financière directe à des programmes d'enseignement pour les enfants qui étaient employés dans l'industrie des ballons de football. Les fournisseur d'Adidas-Salomon à Sialkot appuient financièrement des initiatives sociales locales, souvent plus de 1 million de roupies (minerval des enfants, aide aux cliniques, veuves, aide à l'édification d'infrastructures locales,...).

Le groupe a également mis sur le métier l'organisation de conférences consultatives et de feedback avec tous les stakeholders (gouvernements, travailleurs, syndicats, leaders d'opinion, société civile, etc.) A partir de 2003 il y aura chaque année une telle réunion dans chaque région (Asie, Amérique, Europe). L'objectif est que tous les intéressés fassent part de leur opinion sur la manière dont Adidas-Salomon s'attaque aux problèmes du travail et aux problèmes écologiques.

Depuis 1999 Adidas-Salomon fait partie de la **Fair Labor Association (FLA)**, une initiative américaine à multiples parties prenantes pour l'amélioration des conditions de travail au niveau des producteurs des entreprises participantes. Des universités et écoles supérieures sont également associées à cette initiative. La FLA est une coalition entre entreprises multinationales (actuellement 12), un réseau d'ONG (de défense des droits humains, de la femme, du travail et des consommateurs) et 175 universités/écoles supérieures et leurs entreprises titulaires de licences. La FLA manie un code de conduite que les entreprises adhérentes doivent observer. La FLA s'occupe du contrôle externe indépendant des conditions de travail dans les entreprises adhérentes. Les

inspections d'usine sont effectuées par des ONG, des organisations non marchandes et des agences d'audit commerciales.

A propos de la FLA les réflexions suivantes s'imposent:

- Comme groupe de stakeholders les syndicats ne sont pas partie prenante au niveau de la FLA; lors de sa création ils estimaient trop faibles les normes de travail et de contrôle qu'on allait utiliser;
- Par rapport aux normes de travail la FLA n'exige pas davantage que le salaire minimum légal (pas un salaire permettant de vivre décemment), permet des exceptions à la semaine de travail de 60 heures et autorise un paiement des heures supplémentaires au tarif des heures habituelles, ce qui est inférieur à ce qui est généralement accepté. La discussion sur un salaire permettant de mener une vie décente a été rouverte.
- Le code de conduite (charte de janvier 2003) ne s'applique pas aux sous-traitants mineurs, c'est-à-dire par exemple, ceux qui sur une période de 24 mois ne produisent qu'un maximum de six mois pour l'entreprise acheteuse ou dont tout au plus 10% de la production est destinée à l'entreprise acheteuse. Mais ces sous-traitants mineurs ne peuvent pas représenter plus de 15% de la totalité des producteurs. Bon nombre de sous-traitants échappent par conséquent au code ;
- En matière de système de plainte et de contrôle interne, les entreprises acheteuses doivent selon FLA prendre contact avec des groupes locaux travaillant sur les thématiques des droits des travailleurs, des droits humains, des organisations religieuses et des syndicats. Mais selon quel systématisme les entreprises acheteuses développent-elles ce type de contact reste en question.
- Le fonctionnement des bureaux d'audit commerciaux fait également l'objet de critiques: ils ont peu d'expérience en matière de normes du travail et ne connaissent pas les usines de l'intérieur.

Fin 2002 la FLA avait déjà effectué 42 inspections externes auprès d'entrepreneurs et de sous-traitants d' Adidas-Salomon. Des plans d'amélioration ont été établis et intégrés dans le contrôle interne de l'entreprise. En 2003 au moins 5% des fournisseurs doivent être contrôlés par la FLA, qui choisit elle-même les usines et les contrôleurs.

Lieux de production

Adidas-Salomon fait produire dans **828** lieux de production. Pour l'habillement il y a 425 entrepreneurs et 192 sous-traitants. Pour les chaussures il y a 28 lieux de production importants et seulement 7 sous-traitants. Pour les produits de sport techniques il y a 171 entrepreneurs et 5 sous-traitants.

La production de vêtements s'effectue essentiellement en Asie (299 usines):

Indonésie:	18% (23 producteurs)
Chine:	16% (64 producteurs)
Autres pays asiatiques:	31%
Europe:	23% (180 ateliers)
Amérique:	12% (138 ateliers)

Les fabricants de chaussures sont encore plus concentrés en Asie:

Chine:	53% (9 usines)
Indonésie:	22% (3 usines)
Vietnam:	20% (4 usines)

Le rapport social et écologique 2002 mentionne le nombre de lieux de production par pays.

En 2002 le Groupe a fortement réduit le nombre de ses fournisseurs et entend continuer sur cette voie. Travailler avec des fournisseurs connus et de qualité est susceptible de profiter à la qualité, de simplifier la logistique et de réduire les délais de livraison. Vu que le marché du vêtement et de la chaussure est très sensible aux tendances de la mode, la production doit être très flexible pour répondre aux 'besoins' des consommateurs. Ainsi, le groupe signale par exemple que 80% des commandes de chaussures de sport est livré endéans les soixante jours.

Conditions de travail

Il est extrêmement difficile d'obtenir une image fiable des conditions de travail d'une filière de l'envergure d'Adidas-Salomon. Diverses indications tendent à montrer que malgré les efforts consentis, il reste encore un long chemin à parcourir.

Le Groupe prétend qu'en 2002 il a vérifié dans 460 lieux de production si le code de conduite était respecté, soit dans 56% du nombre total. voir. le système de cotation du groupe est une échelle comprenant cinq étoiles.

Sur les 628 usines de vêtements qui ont été inspectées, 148 ateliers obtiennent une ou deux étoiles, les catégories les plus basses (une étoile: plusieurs contraventions graves au code de conduite; deux étoiles: plusieurs contraventions et réaction lente ou molle du management). Aucun atelier de couture n'obtient le score le plus élevé. La plupart des ateliers (355) obtiennent trois étoiles.

Sur les 27 usines de chaussures inspectées en 2002, 3 obtiennent le score le plus élevé et 5 les deux scores les plus bas.

Adidas-Salomon même signale comme points épineux au niveau des conditions de travail:

- **Salaire honnête:** le Groupe ne dispose pas de critères pour déterminer ce qu'est un salaire honnête. Une étude a été commandée en Indonésie. On a discuté des résultats avec les autres parties concernées (notamment les syndicats, des ONG et des universitaires,...) lors d'un forum organisé par la FLA. Le rapport n'a pas encore été publié. Note: le code de conduite n'oblige qu'au paiement du salaire minimum légal.
- **Heures de travail:** si l'on note une tendance à la baisse au niveau des heures supplémentaires, leur nombre reste très élevé.
- **Travailleurs migrants:** il y a beaucoup de travailleurs migrants dans la filière de sous-traitance, surtout à Taiwan (venus de Thaïlande, des Philippines et d'Indonésie). Ils font généralement l'objet de discriminations.
- **Liberté d'association et de négociation collective:** prohibée en Chine; problèmes en Indonésie et au El Salvador. Au Salvador on tente de pallier au problème par la création de comités de concertation d'usine comprenant des représentants du management et des délégués élus des travailleurs.

Le site Internet de la **Fair Labor Association** consacre un chapitre au premier rapport public du Groupe et quelques rapports ('tableaux de route') d'inspections indépendantes d'usines. En termes généraux le rapport récapitulatif énumère les efforts qui ont été fournis pour respecter les engagements vis-à-vis de la FLA.

L'inspection d'une usine chinoise de chaussette a révélé toute une série de contraventions au code FLA:

- Des ouvrières doivent payer pour être embauchées;
- On ne paie que 50% du salaire mensuel, le solde à la fin de l'année;
- Il n'y avait pas de contrats de travail;
- Mauvaise sécurité et hygiène;
- Salaires inférieurs au minimum légal ;
- Aucune forme de sécurité sociale (obligatoire);
- Par jour 4 à 6 heures de travail supplémentaire, 100 à 150 heures supplémentaires par mois;
- 21 à 31 journées de travail consécutives;
- Les ouvrières ne percevaient pas de prime pour heures supplémentaires.

Sur l'insistance d'Adidas il a été mis fin à quelques abus. Mais depuis août 2002 on ne fait plus d'affaires avec ce producteur 'pour des raisons commerciales' et aucun contrôle n'est donc encore possible.

Outre des manquements aux normes de sécurité et d'hygiène les rapports d'inspection dans quatre ateliers salvadoriens ont révélé les éléments suivants:

- Examens gynécologiques avant embauche;
- Heures supplémentaires extorquées;
- Pas de liberté d'association;
- Violences verbales et psychiques;

Selon le tableau de route de la FLA on a pu mettre fin à toute une série d'abus. Dans certains cas où les syndicats n'existent pas au sein d'unités de production, FLA (et Adidas) encouragent la création de comités de concertation composés de représentants de la direction et de représentants élus des travailleurs.. Ceci peut être conforme à la convention 135 de l'OIT pour autant que cette pratique ne soit pas utilisée pour contourner des syndicats existants.

Les rapports et études des ONG (CCC, Oxfam, WRC) sur les usines travaillant pour Adidas parlent d'améliorations mais aussi de la persistance d'abus alarmants.

Une étude effectuée dans 3 usines de ballons en *China* (Guangdong) par le Hongkong Christian Industrial Committee (février-mars 2002), dont deux travaillaient pour Adidas, révèle:

- Nombre irraisonnable d'heures supplémentaires en haute saison: 11 à 15 heures, dans une usine on travaillait parfois jusqu'à 2 ou 3 heures du matin;

- Un salaire mensuel inférieur au minimum légal en basse saison: 300 à 400 yuan, alors que le salaire minimum est de 450 yuan (seulement \$ 54) ;
- Haute saison: salaire mensuel 600-1000 yuan; max. 1400 yuan, pour des journées de travail très longues et intensives (travail à la pièce);
- Retenue de 165 yuans pour la nourriture et le logement;
- Sérieux problèmes sanitaires et sécuritaires;
- Travailleurs doivent payer avant embauche;
- Paiement tardif des salaires ;
- Pas de contrat de travail écrit ;
- Amendes en cas de retard ou d'absence;
- Mauvaises prestations sociales ; après trois ans de travail, après le nouvel an on recommence à compter;
- En période de demande importante: seulement libre le dimanche soir;
- Plaintes au sujet de la nourriture; dans une chambre de 25-30 m² 14 personnes logent.

En 2002 le chercheur australien Tim Connor a publié un rapport circonstancié 'Nous ne sommes pas des machines' sur les conditions de travail dans quelques usines de chaussures de sport indonésiennes produisant pour Adidas et Nike. Résumé des conclusions:

- Salaires: le salaire pour un temps plein est d'environ 2 dollar par jour, ce qui la pauvreté extrême pour les travailleurs et leurs familles. Même les familles où les deux conjoints travaillent ne parviennent pas à payer la prise en charge de leurs enfants, doivent abandonner leurs enfants dans leur village natal, sont séparées pendant des mois entiers. Une diminution des commandes et un contrôle renforcé sur l'observance du code de conduite ont fait baisser drastiquement le nombre d'heures supplémentaires. Au grand désespoir des travailleurs car en raison de la modicité de leurs salaires ils dépendent des heures supplémentaires pour vivre.
- En Indonésie la liberté d'association n'est pas garantie; en cas de licenciement les syndicats, leurs militants et leurs adhérents sont discriminés, les syndiquées font l'objet d'intimidations de la part des propriétaires d'usine, des hommes de main menacent de violences physiques. Dans l'usine Panarub une dirigeante syndicale a été interpellée et incarcérée. Dans l'usine Nikomas Gemilang il y a eu une tentative de meurtre sur un permanent d'un syndicat indépendant.
- La pression physique et psychologique a diminué et les violences sexuelles sont moins fréquentes. Les travailleurs peuvent plus facilement obtenir un congé de maladie. Mais on crie encore toujours sur les ouvrières et on les humilie. Il est difficile de prendre ses congés annuels. Les maladies respiratoires sont fréquentes, même si leur nombre a baissé. A l'usine Nikomas Gemilang il y a encore toujours des accidents du travail qui font perdre des doigts aux travailleurs. Dans cette même usine les ouvrières doivent encore toujours apporter la preuve de leurs règles avant de pouvoir obtenir un congé légal de menstruation.

Conclusions quant aux conditions de travail:

- Les 'tableaux de route' des contrôles externes effectués par la FLA montrent qu'Adidas a sensiblement pu améliorer les conditions de travail dans

plusieurs domaines. Les progrès sont surtout visibles en matière de santé, de sécurité et d'hygiène, de paiement du salaire minimum et des heures supplémentaires, d'emploi des enfants, de traitement humain, de contrats de travail et de fiches de salaire, ... Sur ces terrains, les résultats d'Adidas ont produit des résultats.

- Dans une série de domaines essentiels les codes de conduite de la FLA/Adidas et la manière dont ils sont appliqués restent trop faibles pour apporter des solutions durables. Le paiement du salaire minimum local ne garantit pas que les travailleuses reçoivent un salaire décent (il est souvent trop faible, pas ou insuffisamment adapté à l'inflation/dévaluation). Ceci oblige les ouvrières du vêtement et de la chaussure à effectuer le plus grand nombre possible d'heures supplémentaires. Sans salaire décent, l'emploi continue à être une exploitation. Il faut ajouter à cela que les ouvrières n'ont généralement pas ou peu de sécurité sociale. Ici les normes de la FLA et d'Adidas restent déficientes. Plus, elles sont le reflet de la problématique qui se pose: des salaires trop bas et l'obligation de faire un nombre irraisonnable d'heures supplémentaires. Secundo, la question de savoir si des inspections par des auditeurs commerciaux sont à même de mettre à jour tous les problèmes demeure. Au niveau des interviews des travailleurs il ne fait aucun doute que les travailleurs se confient le plus facilement aux personnes en qui ils peuvent vraiment avoir confiance : c.-à-d. des syndicats, des organisations féminines, des ONG. On doit aussi se demander si Adidas a suffisamment impliqué les syndicats et/ou autres organisations dans le mécanisme de dénonciation interne d'abus imposé par la FLA. Ce n'est pas parce que les moniteurs internes d'Adidas remettent aux ouvrières leur carte de visite et leur numéro de téléphone, que ces moniteurs ont leur confiance. L'expérience avec des projets pilotes en Chine a montré que souvent les bureaux d'audit ne découvrent pas des abus importants par manque d'information.

Adidas-Salomon fait des efforts louables pour améliorer les conditions de travail dans les usines qui produisent pour le Groupe. Cela ressort des efforts consentis par l'Equipe des affaires sociales et environnementales du Groupe (qui compte 30 personnes; notons que pour le contrôle de la qualité il y a 100 personnes) et de son adhésion à la Fair Labor Association.

Mais aussi longtemps que les ouvrières ne recevront pas un salaire décent pour une semaine de travail normale et qu'elles ne pourront être impunément membres ou militantes d'un syndicat indépendant le principal problème ne sera pas résolu.

Pour garantir la durabilité des améliorations les syndicats et organisations ouvrières devront par ailleurs être impliqués davantage dans les interviews des travailleurs, dans les inspections et les mécanismes de dénonciation des abus.

Pour garantir le droit à un salaire décent et à des heures de travail raisonnables Adidas devra payer plus à ses producteurs et exiger moins de flexibilité interne au niveau des délais de production et de livraison.

La Campagne Vêtements Propres et Adidas

Dans les premières années de la Schone Kleren Campagne (Campagne Vêtements Propres) les regards se portent surtout sur les chaînes d'habillement et le leader du marché Nike. A partir de 1998 on commence également à mettre sous pression Adidas. D'une part, avec un autocollant qui outre Adidas, visait GB, 3 Suisses et P&C; d'autre part, avec la Fair P(l)lay-campagne de 11.11.11 qui organise 400 ateliers dans des écoles et des mouvements de jeunesse et qui aboutit à l'organisation d'une journée d'action à Bruges à laquelle participent quelque 700 jeunes.

Au cours du forum international organisé la même année à Bruxelles Adidas est convoqué par le tribunal des peuples mais Adidas ne vient pas. Les dossiers Adidas concernent les entreprises Formosa-Evergreen au Salvador, Savina en Bulgarie et Nikomas Gemilang en Indonésie.

Le Panarub-case en Indonésie met Adidas à l'avant-scène de l'actualité. Le leader syndical Ngadinah est arrêté et incarcéré parce qu'il a organisé une grève. Adidas répond déplorer ce fait mais refuse d'intervenir. Après des protestations internationales Ngadinah est finalement libéré et lavé de tout soupçon.

EURO2000, le championnat européen de football, organisé à la fois en Belgique et aux Pays-Bas, marque une autre étape. Des actions sont également menées dans d'autres pays. En décembre 1999 David Husselbee, qui à cette époque est le directeur des affaires sociales d'Adidas, participe à une journée d'étude à Bruxelles. Mais, quelque mois plus tard, il donne forfait pour la journée de clôture de Worldshake à Malines. Il est sifflé par les jeunes présents à cet événement. Au total 35.000 supporters se font photographier avec une vignette de supporter dans le cadre de cette campagne pour des salaires décent. L'équipe AA Gent joue un match de compétition avec le slogan 'Leefbaar loon. Maak kleren schoon' (un salaire décent fait des vêtements propres) sur leur T-shirt. Finalement, une délégation se rend à Herzogenaurach, le quartier général d'Adidas en Allemagne pour remettre personnellement les photos. Adidas réagit en promettant d'agir pour des salaires décents.

En novembre 2000 le Parlement Européen organise une audition en exécution d'une résolution sur les normes pour les entreprises européennes. Adidas est une des entreprises à être entendues. Une action est organisée à l'entrée du Parlement européen. Dans une adresse au Parlement les Campagnes Vêtements Propres soulignent l'urgence de mettre en place un mécanisme de contrôle européenne indépendant. Ces dernières années le nombre de codes de conduite a fortement augmenté. Mais ils sont sans objet s'il ne sont pas observés. Essentielle est l'implication directe des travailleuses, des syndicats et des organisations sociales dans toutes les phases du contrôle. La liberté de s'organiser, le droit de mener des négociations collectives et un salaire décent sont les principales revendications des travailleuses de l'habillement et de la chaussure de sport de par le monde.

En 2000-2001 deux sessions de négociation entre la Campagne Vêtements Propres allemande et Adidas au sujet d'un projet de contrôle en Amérique centrale se sont soldées par un échec.

En février 2001 Adidas même prend l'initiative. David Husselbee effectue une tournée à travers les institutions européennes et invite la Campagne Vêtements Propres pour un déjeuner-débat pour exposer les développements in-

tervenus chez Adidas: notamment une révision du code de conduite et une réunion des fournisseur de la firme à Djakarta.

A l'occasion du rapport 'Nous ne sommes pas des machines' de Tim Connor sur les conditions de travail chez Nike et Adidas en Indonésie une action de presse internationale a lieu le 7 mars 2002. En dépit d'améliorations partielles Adidas ne donne toujours pas satisfaction en ce qui concerne des salaires décents, la santé et la sécurité, la liberté syndicale, un contrôle indépendant. Qu'Adidas a encore du travail à faire en Thaïlande ressort de l'appel international à la solidarité qui est lancé en 2002-2003 à l'adresse d'Adidas et d'autres entreprises à l'occasion de la fermeture inopinée de l'entreprise thaïlandaise Bed & Bath. Après huit mois d'actions les travailleuses obtiennent une partie de leur indemnité de licenciement. Une cinquantaine de femmes crée une coopérative.

D'Athènes à Péking

Pour la campagne Vêtements Propres, les Jeux Olympiques d'Athènes constituent une excellente opportunité pour présenter à tous les acteurs clés du secteur (les grandes marques et les plus petites, les organisations de travailleurs, les initiatives de vérification aux multiples parties prenantes, l'OIT, le COI, etc) son programme d'action « d'Athènes à Pékin », à mettre en œuvre par les entreprises en collaboration avec les syndicats et les ong.

Ce programme doit comporter tous les éléments énumérés ci-dessous :

1. Signez un **accord cadre sectoriel** avec l'ITGLWF (la Fédération internationale des syndicats du Textile, de l'habillement et du cuir) basé sur les normes de travail de l'OIT
2. Donnez la priorité aux activités garantissant le respect de la liberté d'association et de négociation collective (incluant des mécanismes de plainte et la formation).
3. Augmentation substantielle du nombre de **programmes de formation ouvrière** dans les pays producteurs les plus importants,
4. Augmentation substantielle des **programmes d'échanges** (ou de mise en réseau) entre les travailleurs d'entreprises différentes parties prenantes d'une même filière de production.
5. **Evaluation des filières actuelles d'approvisionnement** d'habillement, avec une attention particulière pour le rôle et la responsabilité des principaux partenaires commerciaux et entrepreneurs au niveau du respect des codes de conduite (y compris les multinationales asiatiques). Cette évaluation doit s'effectuer sous le contrôle d'universitaires et d'experts industriels. Les filières d'approvisionnement doivent être basées sur le principe des relations de long terme avec les producteurs et ce principe doit être connu jusqu'en bas de la filière.
6. Développez des "**stratégies d'achat éthiques**" pour garantir que p.ex. délais de livraison, et prix permettent le respect effectif des normes de travail.
7. Une réorientation et à une amélioration des mécanismes actuels de **mise en oeuvre de codes de conduite**. Dans le programmes d'observance des codes, la priorité doit aller au droit de s'organiser et

de négocier collectivement; les ouvriers doivent y être associés de plus près. En ce qui concerne les inspections et les programmes d'amélioration, plutôt que de faire confiance aux sociétés d'audit commercial, on coopérera avec les syndicats et ONG locaux. Les entreprises tout comme les organisations impliquées dans le contrôle des codes collaboreront plus étroitement avec le monde du travail international et local.

8. Accepter le principe que seul un **contrôle externe** peut garantir la crédibilité des affirmations au niveau de l'implémentation et de l'observance du code. L'élément essentiel du contrôle externe étant sa crédibilité, celui-ci sera effectué par des organisations ou des personnes indépendantes des entreprises ou organisations dont les affirmations sont contrôlées.
9. Améliorer la **transparence** par rapport à toutes les activités d'implémentation du code, en donnant la priorité au feedback en direction des travailleuses elles-mêmes (par exemple, sur le résultat des inspections, le contenu des plans d'amélioration)

Sources

Adidas-Salomon, *Annual Report 2002*.

Adidas-Salomon, *Social and Environmental Report 2002*.

De Koninck, Frieda (2001), *Van code tot controle*, Schone Kleren Campagne, Brussel.

Connor, T. (2002), *Wij zijn geen machines*, Schone Kleren Campagne, Brussel.

Hongkong Christian Industrial Committee (2002), *Report on the Working Conditions of Soccer and Football Workers in Mainland China*, Hongkong.

www.adidas-salomon.com

www.fairlabor.org