

<http://www.econospheres.domainepublic.net/Salaire-vital-pour-un-nouveau>



Salaire vital : pour un nouveau paradigme

- Archives Textes -

Date de mise en ligne : mercredi 5 juin 2013

Copyright © Econosphères - Tous droits réservés

À travers la question des salaires dans l'industrie de l'habillement, une réflexion vers un nécessaire changement de paradigme pour faire valoir les droits de l'homme au travail dans une industrie mondialisée soumise aux marchands. À la tribune d'Éconosphères et en prélude à une campagne sur le salaire vital.

En 2013, l'industrie de l'habillement exploite des millions de femmes et d'hommes sans respecter leur humanité. Une exploitation banalisée dont les maillons de la chaîne de responsabilité jouissent aujourd'hui d'une immunité de fait. Le paiement de salaires totalement insuffisants pour vivre en est l'une des démonstrations les plus odieuses.

Les témoignages de travailleurs et les interventions d'experts lors des sessions du Tribunal permanent des peuples organisées par l'Asia floor wage alliance (Afw) [1] au Sri Lanka, au Cambodge et en Inde en 2011 et 2012 l'ont démontré à l'envi [2]. Pour survivre, les travailleuses de l'habillement s'endettent à des taux usuraires, vivent dans la promiscuité, cherchent à prester le plus possible d'heures supplémentaires, mettent à mal leur santé en économisant sur leur alimentation et en retardant au maximum les nécessaires soins médicaux...

J'étais à Phnom Penh en février dernier. J'assistais à une réunion rassemblant des syndicats indépendants et des organisations de défense des travailleurs de l'industrie de l'habillement du Cambodge, d'Inde, d'Indonésie, du Sri Lanka, de Chine et de Malaisie, tous membres de l'Afw. En deux jours, les participants allaient identifier des étapes de mise en oeuvre d'un outil commun, l'Asia floor wage (AFW).

Sortir les salaires du jeu de la concurrence

L'aspect innovant de l'Asia floor wage est non seulement de proposer une méthode de calcul d'un salaire minimum vital commune à plusieurs pays, mais aussi d'aboutir à un salaire correspondant à un même niveau de pouvoir d'achat dans chacun de ces pays [3]. L'objectif est que les salaires ne constituent plus l'atout central de la compétition entre pays. Aux entreprises et gouvernements de fonder leur compétitivité sur d'autres avantages comparatifs.

Le fossé peut s'avérer énorme entre le salaire minimum légal payé aux travailleurs et l'AFW : plus de quatre fois le salaire minimum légal au Bangladesh, plus du double au Cambodge, en Indonésie ou en Chine. Cela ne signifie cependant pas que la méthode de calcul de l'AFW donne lieu à des montants excessifs. Au Cambodge par exemple, alors que l'AFW calculé en 2011 atteint 692 903 riels, le ministère de la Planification estime à 2 400 000 riels le revenu nécessaire pour subvenir aux besoins fondamentaux d'une famille de quatre personnes [4].

Franchir le fossé entre salaire légal et vital

Fort de ses succès de mobilisation débouchant en septembre 2010 sur une grève de quatre jours rassemblant 200 000 travailleurs - un tiers des travailleurs du secteur - le syndicat indépendant C.CAWDU entamait les négociations sectorielles de février 2013 en revendiquant la fixation du salaire minimum légal à 112Euros par mois, soit plus du

double du salaire de base actuel de 51,50Euros, mais encore en deçà du salaire vital calculé selon l'AFW (185Euros). Au terme des négociations, le gouvernement a tranché pour 62,40Euros, soit une augmentation de 10,90Euros, maintenant une perte constante de pouvoir d'achat depuis l'année 2000 (-14% de 2000 à 2012). Un résultat à l'image notamment du rapport de force syndical : C.CAWDU ayant dû composer avec six autres syndicats, réunis autour de la même revendication initiale mais lâchant très rapidement prise.

Pour rencontrer l'enjeu d'une augmentation non pas marginale mais radicale des salaires, c'est un véritable changement de paradigme du dialogue social qui est nécessaire afin de tenir compte des marges de manoeuvre de l'ensemble des acteurs, y compris des clients de l'industrie qui dictent leurs conditions d'achat. C'est le deuxième pilier de l'AFW : négocier directement avec les clients internationaux de l'industrie.

En Indonésie, les principaux syndicats du secteur des vêtements et chaussures de sport ont obtenu en juin 2011 la signature d'un protocole d'accord non seulement avec les principaux employeurs du secteur, mais aussi avec les plus grandes marques de sport. L'accord ne porte pas sur les salaires mais sur l'exercice effectif de la liberté syndicale et du droit de négociation collective dans les usines concernées [5]. Il comble un vide dans la législation indonésienne et fait l'objet de conventions collectives de travail. Les clients internationaux s'engagent à ce que leurs fournisseurs le mettent en oeuvre. Aujourd'hui en cours d'évaluation, ce protocole s'avère d'ores et déjà un pas important vers l'amélioration de la vie de milliers de travailleurs. Les membres indonésiens de l'Afwa en font une priorité de travail et cherchent à l'étendre au secteur du prêt-à-porter. Leurs collègues de l'Afwa veulent amorcer la même démarche dans d'autres pays.

Du pain sur la planche pour tous

L'accord conclu en Indonésie est le fruit d'un effort syndical important au niveau local. Il a aussi été rendu possible grâce à un mouvement international auquel participe achACT comme partie prenante de la Clean clothes campaign. Depuis les Jeux olympiques de 2004, l'alliance internationale Play fair composée principalement de la Clean clothes campaign, la Confédération syndicale internationale et la Fédération internationale des travailleurs de l'habillement [6], fait pression sur les marques de sport pour qu'elles adoptent des mesures concrètes afin de respecter les droits des travailleurs dans leurs filières d'approvisionnement.

Garantir un salaire vital aux travailleurs de l'habillement est un défi de taille. Le relever nécessite en premier lieu le renforcement de la société civile, notamment des organisations de travailleurs, dans les pays de production. Ce défi ne pourra cependant être rencontré si ne se desserre l'étau constitué par les pratiques d'approvisionnement des marques et des enseignes. Les campagnes d'achACT et de la Clean clothes campaign y contribuent par leurs actions directes vis-à-vis des marchands et leurs appels au renforcement du cadre légal contraignant les entreprises à respecter les droits de l'homme au travail dans leurs filières d'approvisionnement [7].

En Macédoine, le salaire de base d'une travailleuse de l'habillement à temps plein est aujourd'hui de 100Euros par mois, un quart de ce dont elle a besoin pour faire vivre sa famille... et moins qu'en Chine ! Se résoudre à cette exploitation ne fait que la rapprocher de nous.

[1] www.achact.be

[2] Prochaines sessions programmées en Indonésie (octobre 2012) et à Bruxelles (2015).

[3] Pour plus de précision sur la méthode de calcul : www.econospheres.be

[4] A. Thorn, président de CLC (Confédération du travail cambodgienne), cité dans S. Grumiau, L'augmentation des salaires est insignifiante par rapport au coût de la vie, www.wsm.be

[5] www.achact.be

[6] Aujourd'hui incluse dans le nouveau Global union industriALL

[7] Voir le nouveau cadre directeur adopté par l'ONU sur les entreprises et les droits de l'homme. Il adresse la question de la responsabilité des entreprises à respecter les droits de l'homme et à remédier aux violations non seulement en leur sein mais dans leurs filières d'approvisionnement et de sous-traitance internationales.