

7 juin 2016

Chers membres du *Business and Human Rights Resource Centre*,

Merci de nous offrir la possibilité de répondre à la campagne **STOP A L'ANTI JEU !** Nous avons consulté le rapport du *Collectif l'Ethique sur l'Etiquette* et souhaitons apporter les précisions suivantes.

Pour le Groupe adidas, les aspects financiers de sponsoring n'ont aucune incidence sur la gestion et la certification des conditions de travail dans notre *supply chain*. Et contrairement aux affirmations du rapport de l'ONG, nous estimons respecter notre engagement en faisant preuve de responsabilité dans l'approvisionnement de nos produits.

De notre point de vue, les déclarations du rapport font des généralités. Les pratiques d'approvisionnement et les tendances en matière de confection ne sont guère étayées, sont mal informées et sont donc trompeuses. C'est pourquoi nous souhaitons apporter les clarifications suivantes :

- La Chine reste un pays d'approvisionnement essentiel pour le Groupe adidas ; elle représente la plus grande concentration de sites de production pour notre chaîne d'approvisionnement mondiale. En plus des exportations, les opérations de confection chinoises sont également destinées à un marché domestique en pleine croissance, dans un pays qui est désormais la deuxième économie mondiale.
- Les décisions relatives aux passages de commandes sont complexes. Elles ne dépendent pas de la localisation d'un fournisseur dans un pays où les salaires sont les plus bas, mais d'un ensemble de facteurs : la capacité de production disponible, la capacité d'un fournisseur à fabriquer un produit donné, les coûts de fonctionnement et les niveaux de productivité, les avantages commerciaux pour le pays d'origine, l'accès au marché, la logistique ainsi que l'accès aux matériaux.
- La *Lean manufacturing*, lorsqu'elle est correctement mise en œuvre, offre aux travailleurs la possibilité de gagner des salaires plus élevés (par des programmes de bonus et de primes) tout en réduisant leurs horaires de travail. Ce système est généralement bénéfique.
- L'automatisation de certains processus de production aide en effet à gérer l'augmentation des frais de production, mais l'introduction de la robotique et de technologies similaires dans des pays tels que la Chine n'est pas uniquement motivée par l'augmentation des coûts des matières et des salaires, mais aussi par le manque de main-d'œuvre. En effet, la prochaine génération de demandeurs d'emploi n'aspire pas à travailler dans des usines, mais préférerait trouver un poste dans un secteur des services en pleine croissance.
- La production automatisée de chaussures récemment lancée en Allemagne par le Groupe adidas est appelée une « *Speed Factory* ». Elle est destinée à répondre aux besoins des consommateurs, par la création rapide de produits personnalisés. En fait, elle rapproche la production du marché local. Il s'agit d'une approche novatrice, mais elle ne saurait remplacer directement les processus de production de gros volumes existants dans les principaux pays exportateurs en Asie.
- Il est faux d'affirmer que le droit du travail est plus souple ou que les travailleurs n'ont pas la possibilité de gagner des salaires décents en dehors de la Chine, où les politiques gouvernementales ont entraîné une augmentation progressive des salaires. Au Cambodge par exemple, 80 % des fournisseurs partenaires du Groupe adidas disposent de syndicats

indépendants. De plus, les salaires des usines de nos fournisseurs sont supérieurs à l'indice du coût de la vie déterminé par les syndicats locaux. En Indonésie, 90 % de nos fournisseurs intègrent un ou plusieurs syndicats au sein de leurs usines de confection et 80 % de ces usines disposent d'accords collectifs suite à des négociations avec les syndicats. Au Vietnam, il est encourageant de constater que le gouvernement a accepté d'ouvrir la voie aux organisations syndicales, dans le cadre de son engagement dans l'accord de partenariat transpacifique.

- Nous nous préoccupons du bien-être des travailleurs fabriquant nos produits et nous prenons des mesures afin d'augmenter progressivement les rémunérations et d'offrir des salaires justes. Ces mesures sont prises en partenariat avec nos fournisseurs et la Fair Labor Association, un groupe de défense des droits du travail basé aux États-Unis. Sur chaque site de production majeur, nous comparons les salaires aux salaires minimums requis par le gouvernement, aux normes du secteur et à diverses autres mesures du salaire vital, car nous veillons à offrir une rémunération juste à nos travailleurs. Pour plus d'informations à ce sujet, veuillez consulter la page suivante : <http://www.adidas-group.com/en/sustainability/supply-chain/critical-issues-copy/#/fair-wages/>
- Contrairement à ce qui a été affirmé dans le rapport, la falsification des horaires de travail ou de la comptabilité des salaires est une exception chez nos fournisseurs clés, qui représentent plus de 90 % de notre production mondiale. Nous avons travaillé en étroite collaboration avec nos fournisseurs clés afin de supprimer de telles pratiques. Ils sont des partenaires stratégiques à long terme et à ce titre, ils sont régulièrement évalués en bonne conformité concernant le paiement approprié et en temps voulu des salaires et bénéfices, y compris la rémunération des heures supplémentaires, tout comme les droits aux congés et la couverture sociale.
- Enfin, nous disposons d'une politique et d'une approche bien développées concernant l'approvisionnement responsable, y compris avec un niveau de commandes visant à équilibrer le processus de confection, les approbations d'échanges de journées et un respect strict des réglementations, qui contribuent à réduire l'incidence d'un nombre excessif d'heures de travail.
- Toutes ces réussites substantielles nous ont valu une reconnaissance positive et de bonnes notations de la part de nombreuses parties prenantes. Reportez-vous par exemple à celles listées sur notre site : <http://www.adidas-group.com/en/sustainability/managing-sustainability/awards-recognition/>

Nous espérons que ces commentaires seront utiles.

Sincères salutations,

William Anderson



Vice President
Social and Environmental Affairs
Asia Pacific
adidas Group