

En quête d'une organisation syndicale

Les mouvements de travailleurs en Chine (2011-2013)

On a pu assister ces dernières années à une multiplication des conflits collectifs du travail en Chine. Entre juin 2011 et décembre 2013, 1 171 cas de grèves et manifestations ont été enregistrés par *China Labour Bulletin* (CLB) sur l'ensemble du territoire chinois. Ces conflits ont, pour plus de la moitié d'entre eux, chacun mobilisé entre 100 et 1 000 salariés. Dans certains cas, la mobilisation a pu atteindre les 8 000 participants.

Comment expliquer cette multiplication des conflits ? Quelles sont les revendications des salariés ? Quels secteurs et type d'entreprise sont plus particulièrement concernés ? Comment le gouvernement réagit-il face à la mobilisation des salariés ? Quels sont les appuis des salariés en dehors de l'entreprise ?

Telles sont les questions auxquelles tente de répondre cette note tirée d'un rapport publié par CLB en février 2014. Ce faisant, une attention particulière est portée à l'évolution des relations de travail en Chine où l'on observe une reconfiguration des relations entre salariés et syndicat (officiel), notamment sous l'effet du rôle d'organisations non gouvernementales (ONG) spécialisées dans la défense des droits des travailleurs.

Cette note est tirée du rapport de CLB « *Searching for the Union : the workers' movement in China 2011-2013* » publié en anglais en février 2014¹ qui reprend, sous une forme retravaillée, une version antérieure en langue chinoise².

Les statistiques utilisées proviennent de la [CLB's strike map](#), une base de données en ligne cartographiant les mouvements collectifs en Chine depuis février 2011. Chaque action collective est renseignée en précisant, le mieux possible, le lieu, le secteur, la revendication des salariés, le nombre de participants et l'issue du conflit. CLB s'attache à vérifier autant que possible les sources et l'exactitude des informations remontées par la presse et/ou les média sociaux. Pour autant, ces informations ne peuvent pas être considérées totalement complètes et fiables. La cartographie doit ainsi s'entendre non pas tant comme une représentation exhaustive des actions collectives, mais comme l'illustration d'un tableau complet qu'il resterait à brosser.

• ¹ [Searching for the Union: The Workers' Movement in China 2011-13](#), *China Labour Bulletin*, février 2014

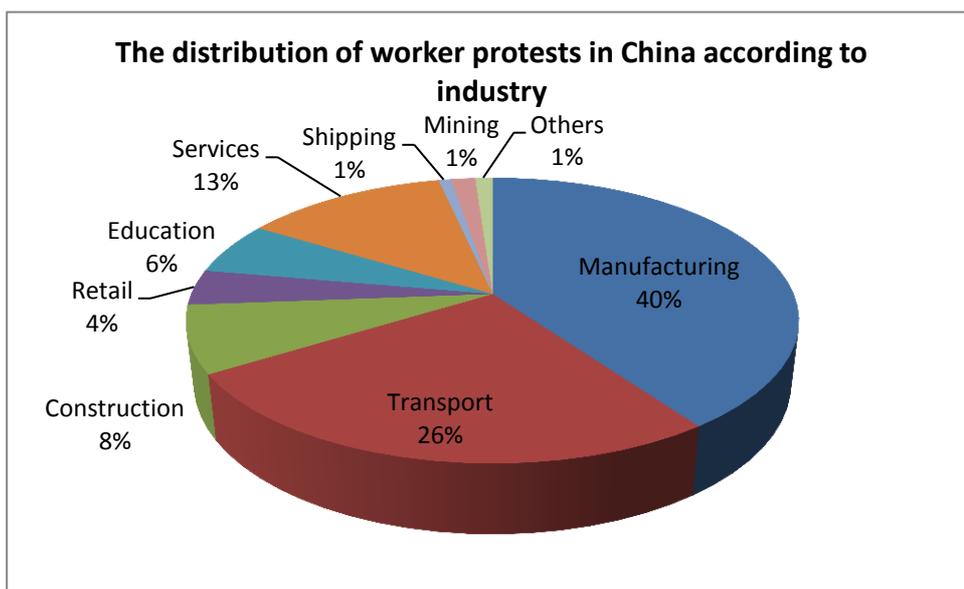
² [中国工人运动观察报告 2011 - 2012](#), *China Labour Bulletin*, juin 2013.

1. Quelques éléments de contexte sur les conflits collectifs

Si le **niveau de croissance** de la Chine demeure très élevé, le boom économique des années 2000 connaît actuellement un certain **ralentissement**. De deux chiffres dans les années 2000, la croissance du PIB de la Chine est passée à moins de 8% en 2013. La crise économique mondiale n'est en effet pas restée sans effet sur l'économie chinoise. Cela est particulièrement vrai dans le secteur de l'industrie où la demande de l'Europe, des Etats-Unis et du Japon a eu tendance à baisser. Parallèlement, les entreprises ont vu leurs coûts de production augmenter. Cela tient en partie à l'évolution du coût du travail : les salaires des ouvriers ont augmenté de 50 % entre 2010 et 2013. Mais d'autres coûts tels que la logistique et les loyers ont également connu une augmentation sensible. Enfin, le gouvernement chinois a mis fin en 2011 à la politique de subventions aux entreprises lancée en 2008.

Dans ce contexte, les entreprises – privées et notamment étrangères - cherchent à réduire leurs coûts de production et multiplient les projets de **restructurations**. Les entreprises à fort taux de main-d'œuvre (textile, jouet, chaussure ...) ont recours à la *délocalisation* vers des régions considérées davantage « low cost », ailleurs en Chine (régions de l'Ouest) ou en Asie (Bangladesh, Cambodge...). D'autres, à contenu plus technologique, se sont engagées dans un mouvement de *fusions*. Les restructurations se sont poursuivies également dans les *entreprises publiques* transformant leur modèle économique. Dans le secteur bancaire, près de 700 000 salariés auraient été licenciés ces dernières années.

*La région du **Guangdong** (près de Hong-Kong) a profité du ralentissement de la croissance pour revoir sa **politique industrielle**. En cinq ans, la région souhaite réduire la part de l'industrie à faible valeur ajoutée pour se concentrer sur des activités High-tech. Six industries ont été déclarées stratégiques : la biotechnologie, les technologies de l'information, les nouvelles énergies, les nouveaux matériaux, les télécoms et l'industrie de la culture et de la création.*



Dans un objectif de réduction des coûts, les directions ont augmenté la **pression sur le coût du travail**. Leur stratégie a consisté à éviter autant que possible le paiement *d'heures supplémentaires et de primes*. Alors que les heures supplémentaires et le travail le weekend à des tarifs majorés sont, pour nombreux salariés chinois, indispensables pour vivre décemment, les directions ont introduit un *système de forfait horaire* leur permettant de faire travailler les salariés le weekend sans majoration. D'autres économies ont porté sur la *réduction des allocations logement*, visant à compenser d'éventuelles augmentations du salaire minimum. Enfin, depuis que les entreprises sont obligées d'assurer des contrats juridiquement contraignants à leurs salariés, celles-ci cherchent à contourner la loi en recourant au *travail intérimaire*.

*La révision du Code du Travail de 2008 introduit le droit du salarié à disposer d'un **contrat de travail** juridiquement contraignant avec son employeur. Ce contrat de travail doit respecter le Code du travail qui prévoit, notamment, un droit au salaire minimum – différent dans chaque région -, à la sécurité sociale ainsi qu'à des indemnités de licenciement. Le recours au travail intérimaire permet à l'employeur de reporter la responsabilité de la relation d'emploi sur l'agence d'intérim. En 2011, l'ACFTU (syndicat chinois) estimait à 60 millions le nombre de salariés intérimaires en Chine. Nombreux cas de travailleurs intérimaires ont été remontés faisant état de conditions de rémunérations dégradées. Une nouvelle révision du Code du Travail en juillet 2013 prévoit désormais le principe du « à travail égal, salaire égal ». Pour l'instant néanmoins, rien n'indique que les pratiques aient changé.*

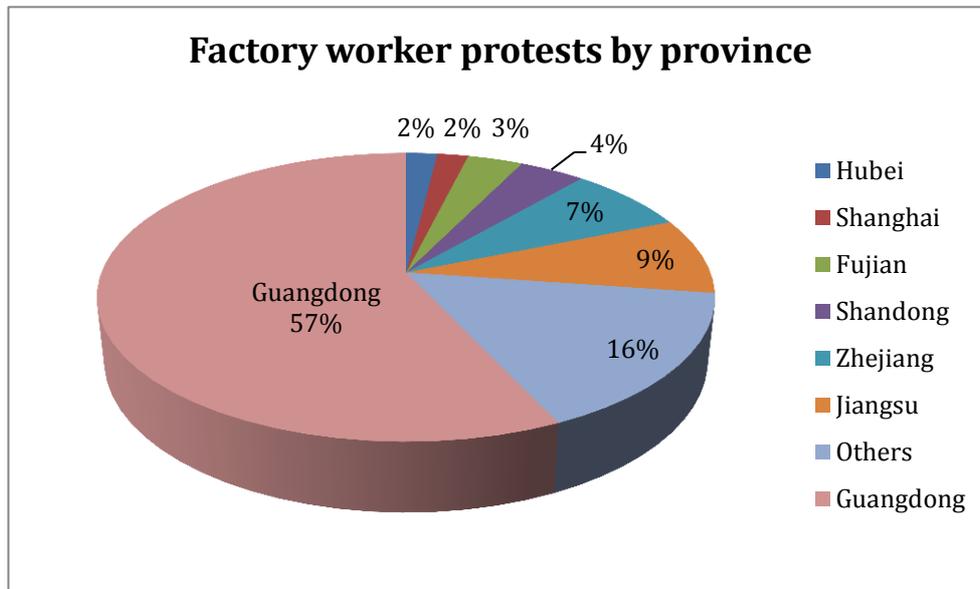
Dans un contexte où les employeurs multiplient les stratégies pour compenser la baisse des profits par des économies sur le coût du travail, **l'absence de dialogue social institutionnalisé**, contribue à la conflictualisation des relations de travail. Si le gouvernement chinois a récemment introduit un cadre légal ouvrant la voie à la participation des salariés aux décisions managériales dans l'entreprise, ces dispositifs légaux, fautes de sanctions prévues en cas de non respect, semblent aujourd'hui largement rester lettre morte. La voix des salariés pourrait certes être portée par le syndicat qui dispose de plus de 900 000 permanents. Mais dans la pratique, celui-ci n'apparaît pas comme le représentant et défenseur des droits des salariés, mais souvent comme un supporter des politiques managériales ou pour le mieux dans une position assumée de neutralité.

*Par rapport à la situation générale, la ville de **Changqing apparaît comme une exception**. Depuis des siècles, il n'y a eu en effet aucune grève dans la capitale du Shandong. D'après le gouvernement local, le syndicat local est constitué de représentants élus démocratiquement qui prennent au sérieux la défense des conditions de travail des salariés. Ce même gouvernement local souhaiterait d'ailleurs que les pratiques de Changqing servent de modèle à d'autres villes et régions.*

2. Les principaux motifs des actions collectives dans l'industrie : rémunérations, sécurité sociale et droit à la représentation

Le secteur industriel a concentré la part la plus importante (40 %) des 1 171 cas de grève relevés entre 2011 et 2013. Viennent ensuite le secteur des transports (26 %) et les services (13 %). La grande majorité des grèves dans l'industrie (57 %) s'est

déroulée dans la province de Guangdong³. A proximité de Hongkong, cette région a connu une forte croissance économique depuis les années 1980, notamment autour des villes de Shenzhen et Canton. Plusieurs de ces villes bénéficient du statut de zone spéciale économique où de nombreuses entreprises étrangères se sont implantées. Ces dernières apparaissent plus fortement concernées par des conflits collectifs, notamment dans le secteur de l'industrie. Il est aussi intéressant de noter que seuls 16 % des conflits médiatisés se sont déroulés dans des régions non côtières.



Les **revendications des salariés** s'engageant dans des conflits avec la direction sont en lien direct avec les stratégies managériales de pression salariale. Elles portent principalement sur des augmentations de salaire, le recouvrement de salaires impayés, le versement de prestations sociales ainsi que le paiement d'indemnités.

Malgré la forte **augmentation des salaires** dans la période récente, le niveau de rémunération des travailleurs chinois reste faible par rapport au coût de la vie. Pour appuyer leurs revendications, il arrive que les salariés renvoient au dernier plan quinquennal du gouvernement sur le salaire minimum (cf. encadré). Il reste que – quoique importantes – les augmentations de salaires ne compensent pas le taux d'inflation, notamment du coût du logement et de l'alimentation⁴. Aussi les salariés contestent-ils les fortes disparités de salaires entre ouvriers, techniciens et cadres.

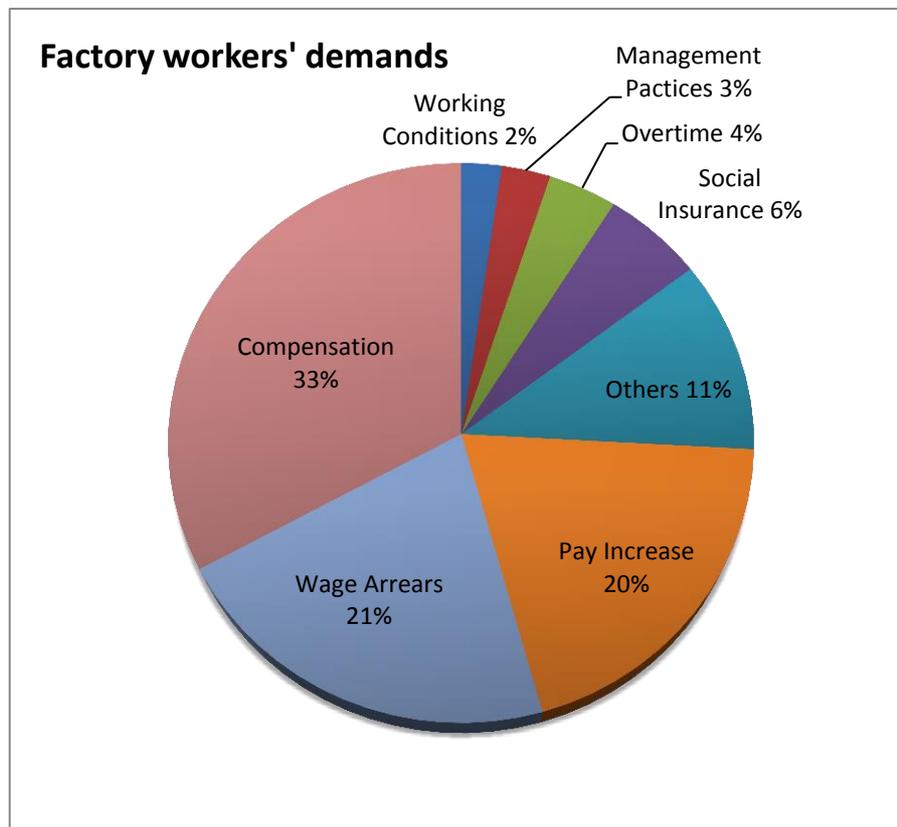
En mars 2013, la direction de Nanhai Honda à Foshan a annoncé une augmentation de salaire pour le personnel de production : 10,2% pour les ouvriers et 19,8% pour l'encadrement. Une centaine d'ouvriers s'est alors mise en grève pendant plusieurs jours avant d'accepter la nouvelle offre de 14,4 %.

La loi sur les salaires et le temps de travail de 2004 introduit un **salaire minimum** pour un temps de travail hebdomadaire de 40 heures. Le salaire minimum est fixé par chaque

³ Dans la mesure où les statistiques sont une compilation des informations diffusées sur les médias sociaux, il n'est pas à exclure que la région de Guangdong soit en réalité surreprésentée. En effet, les salariés de cette région font preuve d'une très bonne maîtrise de ce type de média.

⁴ Pour plus de détails, cf. <http://www.clb.org.hk/en/view-resource-centre-content/100206>

gouvernement régional, en fonction de critères prenant en compte la situation économique locale, l'objectif étant que le salaire minimum représente 40 % du revenu moyen local. Au-delà des fortes disparités régionales, dans la plupart des villes chinoises, le salaire minimum ne correspond qu'à 25-30 % du salaire moyen de la ville. Pour remédier à cet écart, le gouvernement vise, sur la période 2011-2015, une augmentation salariale annuelle de 13 %.



Dans plusieurs cas de restructurations, les salariés ont revendiqué des **indemnités de départ supérieures au minimum légal** d'un mois de salaire par année d'ancienneté, en renvoyant aux « pratiques du marché », soit aux précédents dans d'autres entreprises.

Plus de 6 000 ouvriers du site de Flextronics à Shanghai se sont mis en grève le 17 septembre 2012 pour contester la proposition de la direction d'offrir une indemnité d'un mois de salaire par année d'ancienneté aux ouvriers refusant la mobilité vers le nouveau site à Suzhou. Les ouvriers avaient entendu dire que les cadres toucheraient huit mois de salaire par année d'ancienneté et demandaient donc un niveau d'indemnité équivalent.

Si les conflits observés portent principalement sur les rémunérations, le contexte de répression managériale et gouvernementale des conflits conduit les salariés à formuler une revendication d'un **droit à la représentation des salariés**. Dans bien des cas, les salariés ayant participé aux conflits ont été licenciés. On note ainsi un déplacement des conflits d'une cause initiale sur les conditions de travail à une bataille pour la reconnaissance d'un droit fondamental.

*S'il n'est pas interdit de faire grève en Chine, la Constitution chinoise ne prévoit pas de **droit de grève**. Par ailleurs, l'article 39 du Code du Travail permet à l'employeur de mettre fin à un contrat de travail lorsque le salarié porte gravement atteinte au droit des entreprises. Cet article est souvent utilisé par les employeurs pour licencier les salariés grévistes. Dans ce cas, les salariés peuvent aller en justice pour licenciement abusif. Pour la plupart des salariés, les coûts et le temps d'une telle procédure sont toutefois prohibitifs. L'article 43 du Code du Travail prévoit que le salarié peut demander de l'aide au syndicat dans ce type de procédure. Cependant, dans la pratique, le syndicat ne s'opposera pas à la direction.*

Si les conflits prennent en général la forme de grèves, d'autres **formes d'actions collectives** viennent souvent les compléter. Les **grèves** vont ainsi souvent de paire avec des manifestations autour des usines ou dans les villes. Dans le cas de licenciements de grévistes, ceux-ci ont pu poursuivre leur bataille sous la forme de sit-in. Dans quelques rares cas, les grèves se sont accompagnées de séquestration de patrons. Mais l'action collective apportant sans doute le plus de résonance se joue sur les **média sociaux**. Les plateformes de communication chinoises comme Weibo (équivalent de Twitter) et QQ (messagerie instantanée) servent à la fois d'outil de communication entre grévistes, notamment dans les usines de grande taille, et de moyen de diffusion des actions auprès d'un public plus large.

Au-delà d'un enjeu organisationnel entre participants, la médiatisation des conflits accroît la pression sur les directions en créant un réseau de solidarité au-delà de l'usine. Elle peut aussi servir de source d'inspiration et d'encouragement pour des salariés dans d'autres usines, comme dans ce – certes, rare – cas de mobilisation inter-régionale :

A la suite de l'annonce, fin 2011, de l'entreprise agro-alimentaire taïwanaise Tingyi Holdings qu'elle reprenait les sites de Pepsi-Cola en Chine, les salariés des cinq sites de Pepsi-Cola – Chongqin, Lanzhou, Fuzhou, Chengdu et Nanchang – se sont coordonnés pour une grève simultanée afin de protéger leur emploi et conditions de travail en vue de la reprise.

3. En dehors de l'industrie, les actions se concentrent sur quelques corps de métiers

Si ce sont les conflits dans l'industrie qui attirent le plus l'attention tant en Chine qu'à l'échelle internationale, la majorité des conflits se déroule pourtant en dehors des usines. Ces conflits se distinguent de ceux dans l'industrie notamment par la nature des revendications des travailleurs.

Plus d'un quart des conflits relevés par CLB entre 2011 et 2013 se sont déroulés dans les **transports**. Les grèves de **chauffeurs de taxi** se sont multipliées ces dix dernières années. Les chauffeurs contestent la politique arbitraire des compagnies de taxi qui augmentent comme bon leur semble les frais mensuel de location des voitures. Afin de mettre fin à cette situation de salariat déguisé, le Ministère des Transports a annoncé en février 2012 son intention de remplacer le système actuel par un système de salariat qui garantirait aux chauffeurs de taxi un contrat de travail. Pour l'instant, cette annonce semble être restée lettre morte. Les grèves de **chauffeurs de bus** ont porté principalement sur l'amélioration des conditions de travail, alors que les heures supplémentaires atteignent des niveaux contraires au temps de repos nécessaire. Un

autre sujet de conflit concerne la pratique courante de retenues de salaires arbitraires pour surconsommation d'essence ou remplacement de pneus. Quelques cas de grève ont également été relevés chez les cheminots et le personnel aérien.

Le **personnel enseignant** s'est également montré enclin à batailler pour des augmentations de salaires et contre l'introduction d'un système de rémunération individuel. Seule catégorie de fonctionnaires à initier des conflits, les enseignants sont aussi les salariés les moins bien payés de la fonction publique.

La dureté des conditions de travail explique les conflits initiés par les **éboueurs**. Ceux-ci sont souvent payés au salaire minimum, sans paiement des heures supplémentaires et sans couverture de santé et de retraite et sont exposés à des conditions météorologiques parfois extrêmes et des matériaux dangereux. Notons qu'on compte un grand nombre de travailleurs migrants parmi les éboueurs qui ont souvent travaillé « au noir » pendant des années et atteignent aujourd'hui l'âge de la retraite. Dans leurs conflits, des éboueurs ont reçu un soutien large de la part de la population et plus particulièrement des étudiants et des associations.

4. Vers une régulation collective des conflits ?

Les cas de grèves répertoriés entre 2011 et 2013 suggèrent que les conflits du travail en Chine ne représentent plus des affaires individuelles et isolées, mais tendent à revêtir des formes collectives, tant par la solidarité qui s'organise entre salariés que par la pluralité d'acteurs désormais impliqués : pouvoirs publics, syndicat, ONG ...

Avec l'industrialisation et l'urbanisation de la Chine, on assiste à l'émergence d'une nouvelle population salariée chinoise, parmi laquelle on compte nombreux travailleurs migrants des campagnes. Cette population ne correspond aucunement à cette classe ouvrière tant choyée sous l'économie planifiée et ne reçoit d'ailleurs pas la reconnaissance autrefois vouée aux ouvriers. Les **salariés** chinois revendiquent aujourd'hui des revenus et conditions de travail décentes ainsi que d'être traités avec dignité et respect par leur employeurs. Et on assiste de plus en plus à un mouvement de solidarité de la part d'un public plus large et d'une société civile à l'écoute des salariés.

Or face à ces demandes, les **employeurs** réagissent au mieux avec mépris, mais souvent avec des stratégies d'intimidation, voire de répression face aux salariés dont les revendications portent le plus souvent sur le seul respect de la loi. Or en l'absence de sanctions prévues pour les employeurs ne respectant pas droit du travail, les droits des salariés restent souvent théoriques. Quant à la négociation, celle-ci demeure pour l'instant une pratique marginale

Du côté des **pouvoirs publics**, on note une diversité de postures, en fonction de la place que le gouvernement local occupe dans la gestion de l'entreprise, mais aussi des politiques locales. Dans les entreprises publiques, l'enseignement et les métiers fortement réglementés (comme les chauffeurs de taxi), le gouvernement est poussé à intervenir dans les conflits soit en réformant ses politiques soit en rétablissant l'« ordre public ». Dans les entreprises privées, et *a fortiori* étrangères, les pouvoirs publics préfèrent généralement se montrer neutres et renvoient aux parties concernées le soin de résoudre le conflit. Dans certains cas, ils peuvent être amenés à appeler les deux parties à faire des concessions pour obtenir un accord. L'intervention du gouvernement se fait souvent plus forte dans les cas de délocalisation, fusion ou fermeture d'usines. Pour autant, la répression d'actions jugées menaçantes pour l'« ordre social » reste une pratique courante. Sur les 1 711 cas de conflit répertoriés par CLB, les forces de l'ordre sont intervenues 239 fois dont 150 directement dans les usines.

Le **gouvernement** semble aujourd'hui prendre conscience que la **stratégie actuelle** qui consiste à jouer au pompier, parfois en faisant de la médiation, mais bien souvent en usant de la force pour rétablir l'«ordre social» ne représente pas une réponse durable aux conflits d'une population salariée grandissante. Le syndicat (Fédération nationale des syndicats chinois), fort de 900 000 permanents, apparaît comme une base pertinente pour introduire des mécanismes de régulation des conflits dans les entreprises. C'est dans cet esprit que le Secrétaire du Parti Xi Jinping, en octobre 2013, a appelé les membres du syndicat à renforcer leur travail de terrain pour être davantage à l'écoute des salariés. Or cet appel n'a pour l'instant pas été relayé sur le terrain.

Dans ces conflits, le **syndicat** brille généralement par son absence, manquant de relais institutionnel dans l'entreprise et surtout de stratégie. De rares cas isolés, comme celui de la Fédération des syndicats de Shenzhen ayant organisé des élections syndicales dans un site de l'entreprise japonaise Ohms Electronics, mettent toutefois en évidence le rôle que le syndicat pourrait jouer.

En l'absence d'institutions existantes de représentation des salariés et de négociation collective dans l'entreprise, la **société civile** chinoise s'organise pour défendre la cause des salariés. Il s'agit notamment d'associations locales, d'ONG et de réseaux d'avocats auxquels les salariés s'adressent comme à un syndicat. Les associations locales ont, pour la plupart d'entre elles, été créées dans les années 2000 par des salariés migrants qui y trouvaient un lieu de rencontres et d'échanges, pouvant souvent être assimilés à des **centres culturels**. Avec l'évolution des préoccupations des salariés, ces associations ont progressivement été amenées à évoluer et leur rôle s'est profondément transformé. A l'image du Centre de travailleurs migrants dans le quartier de Panyu à Canton, les centres proposent aujourd'hui, en coopération avec des cabinets d'avocats, de l'aide juridique à des salariés victimes d'accident du travail, et s'attachent à promouvoir la négociation collective à travers des formations, du soutien matériel et stratégique lors de conflits, etc. Notons que ces **ONG** font régulièrement l'objet de répression policière.

5. Vers une appropriation du syndicat par les salariés ?

La multiplication des conflits de travail met en évidence l'absence de dialogue social institutionnalisé en Chine. Le Parti semble conscient de la nécessité d'être davantage à l'écoute des salariés. En l'absence de soutien de la part du syndicat cependant, les salariés se tournent vers des associations se spécialisant progressivement dans la défense des salariés et de leurs conditions de travail. Cette situation ne peut être durable, car les ONG ne peuvent pas remplacer des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise. Compte tenu du discours politique actuel en faveur d'une redynamisation du syndicat, on pourrait imaginer l'organisation d'élections de représentants syndicaux du personnel dans les entreprises.