



**HAL**  
open science

# La radicalisation des actions collectives en Chine et ses conséquences politiques

Chloé Froissart

► **To cite this version:**

Chloé Froissart. La radicalisation des actions collectives en Chine et ses conséquences politiques. Chronique internationale de l'IRES, 2011. hal-03168627

**HAL Id: hal-03168627**

**<https://hal.science/hal-03168627>**

Submitted on 13 Mar 2021

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

# Chine

## La radicalisation des actions collectives chez les travailleurs migrants et ses conséquences politiques

Chloé FROISSART \*

---

**A**u printemps et à l'été dernier, la Chine a été confrontée à la plus grande vague de grèves depuis 2002, date à laquelle les ouvriers urbains du Nord-Est s'étaient insurgés contre la restructuration des entreprises d'Etat. Cette fois-ci, les grèves ont été menées par des travailleurs d'origine rurale employés par des multinationales fabriquant des produits destinés à l'exportation. En raison de la rémanence d'un système de domiciliation hérité du régime maoïste qui attache les droits des individus à leur lieu d'enregistrement, ces travailleurs ont longtemps constitué une réserve de main-d'œuvre flexible et bon marché qui a joué un rôle important dans le développement de l'économie chinoise. Depuis la première moitié des années 2000, le gouvernement a multiplié les politiques d'intégration de ces travailleurs en ville et a considérablement développé la législation du travail. Le problème que posent aujourd'hui ces grèves – qui trouvent par ailleurs des soutiens au sein des ONG, des médias et de la communauté académique – est celle de l'applica-

tion du droit, c'est-à-dire, *in fine*, celle de la réforme du système politique.

En dépit de l'élimination du droit de grève dans la Constitution chinoise de 1982, ces grèves s'inscrivent dans une augmentation constante des actions collectives chez les travailleurs migrants depuis le début des années 2000. Elles attestent d'une radicalisation de ces dernières, comme le montre notamment la grève emblématique chez Honda Nanhai qui a initié le mouvement. Comment expliquer ce saut quantitatif et qualitatif dans les actions collectives et quelles en sont les conséquences pour la redéfinition des rapports entre le travail, le capital et le Parti et plus généralement, dans les rapports entre l'Etat et la société en Chine ?

---

### Un saut qualitatif et quantitatif dans les actions collectives

Alors qu'il y a quelques années, les grèves étaient spontanées et de courte durée, elles peuvent désormais s'étendre sur plus de quinze jours, comme ce fut le

---

\* Maître de conférences en études chinoises, Université Rennes 2.

## CHINE

cas de la grève des ouvriers de Nanhai Honda à Foshan qui a duré du 17 mai au 3 juin 2010. Autrefois de nature réactive (les revendications visaient essentiellement une compensation économique immédiate), elles deviennent de plus en plus proactives. Si les revendications concernent avant tout les salaires<sup>1</sup>, on assiste à un élargissement des revendications sociales, celles-ci concernant également le temps de travail, la couverture sociale<sup>2</sup> – y compris les retraites – et la sécurité au travail<sup>3</sup>. Mais le tournant majeur, c'est que les revendications tendent à se radicaliser : elles abordent désormais la question de la représentation des travailleurs et de la reconnaissance du droit de grève. Les ouvriers de Nanhai Honda ont réclamé la démission du représentant syndical et l'élection d'un nouveau. Ils ont également demandé à ce que les ouvriers ayant fait grève ne soient pas renvoyés. Des revendications similaires ont été recensées lors des grèves à Honda Lock, Denso et dans d'autres usines du nord de la Chine. Certes, les ouvriers demandent la « restructuration des syndicats » (*chongzheng gonghui*) et non l'élection de syndicats indépendants, de même qu'ils ne prononcent pas les mots tabous de « grève » ni de « manifestation » mais parlent d'« arrêt de travail » (*daigong*) ou de « promenade » (*sanbu*). Ces euphémismes montrent avant tout que les ouvriers savent

jusqu'où aller trop loin pour que leurs revendications soient entendues. Il n'en reste pas moins qu'elles posent directement la question du *comment* faire respecter la loi et de la possibilité pour les ouvriers de défendre leurs droits de manière autonome. Elles revêtent en cela un caractère politique.

On note également un progrès dans l'organisation des grèves et les stratégies adoptées. Là encore, Honda Nanhai fournit un bon exemple. Les ouvriers des ateliers d'assemblage d'où est partie la grève ont réussi, au moyen d'affiches murales et de messages SMS, à mobiliser les 1500 ouvriers de l'usine au point de complètement paralyser la production. Ils ont élu trente représentants, dont quatre responsables chargés de négocier avec la direction, et ont montré qu'ils savent mener de véritables négociations collectives concernant le niveau des salaires, leur échelonnage, l'ancienneté, les bonus, la couverture sociale. Ils ont par exemple demandé 800 yuans d'augmentation immédiate<sup>4</sup> pour toutes les catégories d'ouvriers suivie d'une nouvelle signature de contrat dans les trois jours, ainsi qu'une augmentation de salaire de 15 % par an. Les ouvriers sont restés solidaires jusqu'au bout, refusant de signer une lettre de la direction mentionnant qu'ils pourraient rester employés de l'entreprise à condition de cesser la grève et de ne plus

1. Comme ce fut le cas lors de la grève dans l'usine Honda Nanhai, les actions collectives sont souvent déclenchées par le fait que les employeurs ne respectent pas l'augmentation du salaire minimum.
2. L'assurance maladie figurait parmi les revendications des grévistes des usines Honda Lock, Foshan Fengfu et Wuhan Auto Part Alliance appartenant toutes les trois à l'entreprise Honda.
3. Deux mille ouvriers de l'usine Wintek Corp se sont par exemple mis en grève le 19 janvier 2010 pour manifester leur mécontentement face à l'utilisation de produits toxiques ayant causé de nombreux décès des employés. Quatre ouvriers seraient décédés après avoir été exposés à des vapeurs d'hexane.
4. Le salaire des employés chinois se situait entre 800 et 1000 yuans (le salaire moyen à Shenzhen étant de 1838 yuans) pour un niveau d'inflation avoisinant les 3 %. Par ailleurs, le niveau des salaires des employés japonais était 50 fois plus élevé.

## LA RADICALISATION DES ACTIONS COLLECTIVES CHEZ LES TRAVAILLEURS MIGRANTS

organiser d'actions collectives à l'avenir, et ont rejeté une première proposition d'augmentation de salaire de 24 % jugée insuffisante. Les ouvriers se sont également montrés très habiles dans la gradation des moyens d'action et dans la popularisation de leur action. Ils ont entamé le mouvement par une « promenade dans l'usine » (*gongchang sanbu*) pour éviter qu'une confrontation avec les autorités locales ne mette un terme prématurément à leur mouvement mais ont organisé une marche de cinq cents travailleurs au plus fort des négociations avec la direction. L'attention portée à la mise en scène de cette marche (les ouvriers portaient tous un masque de protection sanitaire) et la capacité des ouvriers à mobiliser les médias, auxquels ils ont fait parvenir leurs revendications, témoignent d'une évolution du répertoire de la contestation visant à attirer l'attention de la société afin de faire pression sur la direction de l'usine et les autorités locales.

Enfin, alors qu'il y a quelques années, les grèves restaient circonscrites à l'échelle de l'usine, elles dépassent désormais ce cadre pour faire tache d'huile. Après que les ouvriers de Honda Nanhai ont obtenu une augmentation de 34 % avec un relèvement du salaire de base de 300 RMB, ce sont quatre autres sous-traitants du constructeur automobile japonais qui se sont mis en grève (Fenfu Honda, Honda Lock, Nihon Plast tous trois situés dans le delta de la Rivière des Perles<sup>1</sup> mais aussi Wuhan Auto Part Alliance, situé comme son nom l'indique dans la ca-

pitale du Hubei). Les grèves ont également touché d'autres constructeurs automobiles dans la province du Guangdong puis se sont étendues à d'autres secteurs dans d'autres provinces, alors même qu'elles restaient jusqu'à récemment surtout circonscrites au delta de la Rivière des Perles. La vague de grèves a gagné Xi'an début juin (le fabricant de machines à coudre japonais Brothers Industries), Tianjin avec les usines Toyota et Mitsubishi Electric, la région de Shanghai (usines KOK) et la province du Jiangsu, Beijing (usines Lotte), puis s'est propagée dans le centre de la Chine (provinces du Shaanxi, Sichuan, Henan, Hubei, Jiangxi). En tout, ce sont 27 grèves qui ont été comptabilisées en deux mois et le mouvement s'est poursuivi pendant tout l'été.

Cette propagation rapide s'explique non seulement par le fait que les ouvriers ont souvent obtenu des concessions importantes en terme de salaire<sup>2</sup> et de protection sociale mais surtout à l'ampleur de la couverture médiatique dont les grèves ont bénéficié. La presse s'est montrée solidaire des ouvriers – par exemple, le *Nanfang Dushibao* (*Southern Weekly*), l'un des plus importants journaux du sud de la Chine, a publié l'ensemble des revendications des ouvriers de Honda Nanhai. L'usage de plus en plus répandu d'Internet chez les ouvriers, et en particulier de Twitter où la grève chez Honda a été abondamment commentée, a également joué un rôle important dans la propagation des grèves et la radicalisation

---

1. Le delta de la Rivière des Perles se situe au centre de la province du Guangdong, dans le sud de la Chine.

2. Celles-ci sont néanmoins à relativiser dans la mesure où elles n'ont permis qu'un rattrapage des salaires sur l'inflation et ont anticipé l'augmentation du salaire minimum dans de nombreuses municipalités au 1<sup>er</sup> juillet.

## CHINE

des revendications. Comme le souligne l'une des 5 000 grévistes de l'usine textile de Pingdingshan dans le Hebei : « s'ils y sont arrivés, pourquoi pas nous ? » (Zhang Zhiping, Zhu Yixin, 2010)

### Les causes

La radicalisation des actions collectives s'explique avant tout par un progrès trop lent des droits des travailleurs migrants, ainsi que par la dégradation relative de leurs conditions de vie et de travail dans un contexte où ces derniers sont moins que jamais disposés à les accepter. La législation du travail n'a cessé d'être étouffée ces dernières années, tandis que le gouvernement central a publié de nombreuses directives en faveur de l'intégration des travailleurs migrants en ville stipulant notamment l'égalité de traitement entre travailleurs urbains et migrants concernant l'accès à l'emploi et au logement, la rémunération, la protection sociale, etc. Mais la réalité reste très en deçà des objectifs annoncés. D'après une enquête menée par la Fédération nationale des syndicats chinois (FNCS) en 2009, seuls 31 % des migrants bénéficient d'une assurance sociale contre 62 % des urbains, et 20 % d'une retraite contre 61 % des urbains<sup>1</sup>. Près de 25 % des travailleurs n'a pas obtenu d'augmentation de salaire depuis cinq ans, malgré la réévaluation régulière du salaire minimum. Par ailleurs, de nombreuses enquêtes révèlent que le salaire minimum n'atteint

pas le seuil du salaire moyen urbain dans la plupart des provinces<sup>2</sup> – à peine 20 % dans les plus grandes villes comme Pékin et Shanghai en 2006 – et représente souvent le salaire moyen auquel les migrants sont rémunérés, heures supplémentaires comprises. De fait, le salaire des migrants ne parvient pas à suivre l'inflation galopante, au point que ceux-ci éprouvent de plus en plus de difficultés à se nourrir et à se loger. Cette tendance est confirmée d'un point de vue macro-économique, le partage de la rémunération en faveur du capital au détriment du travail, ainsi que le manque de redistribution étant de plus en plus criants : d'après l'enquête de la FNCS précédemment citée, entre 1997 et 2007, la part du revenu des migrants dans le PNB est passée de 53,4 % à 39,74 % tandis que la part des recettes de l'Etat est passée de 10,95 % à 20,57 % et celle des bénéficiaires des entreprises de 21,23 % à 31,29 %.

D'un point de vue conjoncturel, la crise, dont les migrants ont été les premiers à subir les conséquences, est intervenue après des avancées juridiques importantes en matière de droit du travail, notamment la mise en application en 2008 de la Loi sur les contrats de travail qui stipule l'interdiction des heures supplémentaires imposées et contient des dispositions concernant la sécurité de l'emploi, l'ancienneté et les contrats collectifs. Or en 2009, 14,4 % des ouvriers ont subi des retenues de salaires – une augmentation de 10,3 % par rapport à

1. « Zhengxie weiyuan Zhang Shiping : Liang cheng duo zhigong 5 nian mei zhang gongzi » (Plus de 20 % des ouvriers n'ont pas été augmentés depuis cinq ans), *Wuhan Soir*, . Par ailleurs, l'assurance sociale des migrants se résume la plupart du temps à une assurance accident du travail mais reste insignifiante concernant l'assurance maladie, maternité et chômage.

2. D'après des règlements du ministère du Travail et de la Sécurité sociale de 2004, le salaire minimum doit se situer entre 40 et 60 % du salaire mensuel moyen et doit être redéfini chaque année par les autorités locales en fonction de l'inflation.

## LA RADICALISATION DES ACTIONS COLLECTIVES CHEZ LES TRAVAILLEURS MIGRANTS

2007 – plus de 60 % font des heures supplémentaires tandis que 37,6 % n'obtiennent pas de rémunération pour les heures supplémentaires effectuées ou une rémunération inférieure à ce qui est prévu par la loi. Quand bien même les exportations ont repris depuis le deuxième semestre 2009, de nombreuses entreprises ont continué à prétexter la crise pour maintenir le gel des salaires, ne pas rémunérer les heures supplémentaires et ne pas prendre d'assurance pour leurs employés. Selon une enquête menée par le syndicat de la municipalité de Shenzhen et l'université de Shenzhen auprès de 5 000 travailleurs migrants entre avril et juin 2010<sup>1</sup>, le salaire moyen de ces derniers s'élevait à 1838 yuans (209 euros), soit moins de la moitié (47 %) du salaire moyen des employés urbains. Cette somme suffit à peine à couvrir leurs besoins de base. Bien que les personnes interrogées expriment leur désir d'acquérir un logement en ville, le prix du mètre carré à Shenzhen (5 000 yuans) reste hors de leur portée.

Cette prolétarianisation de fait est d'autant moins bien acceptée par la nouvelle génération de travailleurs migrants que celle-ci se caractérise par une mentalité et des aspirations plus élevées que la génération précédente. Représentant environ 61 % des 150 millions de migrants, ces travailleurs, nés dans les années 1980 et 1990, ont en moyenne 23 ans, sont célibataires, mieux éduqués et plus qualifiés que la génération précédente (près d'un tiers sont diplômés du secondaire ou possèdent un BTS). Ils n'ont jamais cultivé la

terre et certains ont même été élevés en ville. Contrairement à leur parents qui se considéraient avant tout comme des paysans occupant un emploi temporaire en ville, ils ont migré avec le désir de jouir de la vie moderne, un projet d'ascension sociale et l'intention de s'installer en zone urbaine. Ils sont donc moins disposés que ne l'étaient leurs parents à se contenter d'un travail mal payé et d'une vie ennuyeuse. Ces jeunes migrants sont confrontés à un écart important entre leurs attentes et la réalité des conditions de vie et de travail qu'ils découvrent en ville, alors même que la tendance à la hausse de la qualité des produits fabriqués dans les usines et de la productivité nécessite des travailleurs plus qualifiés qui sont donc fondés à demander des salaires plus élevés. De fait, les grévistes de Honda Nanhai étaient des stagiaires de lycées professionnels (*zhongzhuan*) ou de BTS (*dazhuan*) devant payer leurs études dont un an consiste en stages. Leur principale déception en arrivant à l'usine a été de découvrir que, loin d'acquérir la formation qui leur permettrait d'obtenir une promotion, ils étaient astreints à des travaux non qualifiés pour des salaires de misère.

Par ailleurs, la nouvelle génération de travailleurs migrants est beaucoup plus consciente de ses droits que ne l'était la génération précédente. Ceci est dû non seulement à leur niveau d'éducation, mais aussi au contexte politique et social dans lequel ils ont grandi. Il faut également mentionner le fait qu'un nombre croissant de travailleurs migrants est en contact

---

1. Fédération nationale des syndicats et Institut sur le droit du travail et la sécurité sociale de l'université de Shenzhen, Shenzhen xin shendai nongmingong shengcun zhuangkuang diaocha baogao (Enquête sur les conditions de vie de la nouvelle génération de travailleurs migrants à Shenzhen), 2010, <http://acftu.people.com.cn/GB/67582/12154737.html>

## CHINE

avec des organisations spécialisées dans la défense de leurs droits. Celles-ci se sont développées rapidement ces dernières années, d'abord à Pékin et dans le delta de la Rivière des Perles (où nous en avons recensé une trentaine), et sont en train de s'étendre sur l'ensemble du territoire chinois. Ces organisations, *de facto* relativement autonomes, les informent de leurs droits, les aident à réfléchir sur les failles du système politique (absence d'indépendance des syndicats et de la justice) et sur les rapports de force au sein des usines. Beaucoup organisent des formations aux négociations collectives et apprennent aux migrants à s'unir pour s'organiser de manière autonome. Lors d'une enquête réalisée au plus fort de la crise, nous avons pu constater que de nombreux migrants qui n'étaient pas rentrés à la campagne avaient profité de la baisse de leur temps de travail pour rejoindre ces organisations en qualité de volontaires.

Enfin, la dernière cause expliquant la radicalisation des actions collectives est le changement des rapports de force entre travail et capital qui s'enracine dans un manque chronique de main-d'œuvre apparu en 2004 dans le delta de la Rivière des Perles et qui n'a cessé depuis de s'accroître et de s'étendre à d'autres régions, en particulier le delta du Yangzi. Celle-ci s'explique en particulier par une redirection des migrations vers les provinces de l'intérieur qui se sont considérablement développées ces dernières années : non seulement les salaires y ont augmenté, le

coût de la vie y est moins cher, les conditions de travail moins pénibles mais les migrants sont plus proches de chez eux<sup>1</sup>. Cette tendance au retour a été accentuée par le plan de relance de 4 000 milliards de yuans adopté fin 2008<sup>2</sup> qui a profité largement à ces provinces, se traduisant par le lancement de grands travaux d'infrastructure et de programmes immobiliers gros consommateurs de main-d'œuvre. La pénurie de main-d'œuvre dans l'Est est devenue particulièrement sévère à partir du deuxième semestre 2009 suite au redémarrage des exportations, alors même que seuls 80 % des travailleurs rentrés à la campagne suite à la crise étaient revenus. Fin février, il manquait officiellement 900 000 ouvriers dans les usines du Guangdong.

---

### Vers un progrès de la démocratisation ?

L'augmentation et la radicalisation des actions collectives, de même que les quatorze suicides qui ont eu lieu en six mois dans les usines Foxconn, ont provoqué de vives réactions au sein de la communauté académique. Dès le mois d'avril, un rapport de l'université Qinghua sur la stabilité sociale analysait la situation en ces termes : les actions collectives font désormais partie intégrante du fonctionnement du système politique, mais sont à la fois trop coûteuses pour l'Etat qui déploie chaque année un budget équivalent à celui de la défense (5,14 mil-

- 
1. Selon le Bureau national des statistiques, le salaire moyen des migrants a augmenté respectivement en 2009 de 5,2 %, 5,9 % et 8,3 % dans l'est, le centre et l'ouest. Le salaire moyen dans les provinces de l'est n'est plus supérieur que de 4,2 % à celui des provinces de l'intérieur contre 15 % en 2004. Par ailleurs, le coût de la vie dans les provinces côtières est 25 % plus élevé que celui des provinces plus pauvres de l'intérieur du pays.
  2. Soit un peu plus de 20 % du PIB chinois.

## LA RADICALISATION DES ACTIONS COLLECTIVES CHEZ LES TRAVAILLEURS MIGRANTS

liards de yuans en 2010) pour maintenir la stabilité sociale, dangereuse pour le Parti qui y perd sa légitimité et reflète une situation des travailleurs condamnable d'un point de vue éthique. Tout en affirmant que « la défense de la stabilité ne doit pas devenir un instrument de la défense des intérêts des plus forts », le rapport dénonçait l'inefficacité de la politique gouvernementale consistant à allier la répression à la satisfaction superficielle des demandes des travailleurs sans s'attaquer aux racines du problème et mettait en garde contre une possible escalade des affrontements entre la population, les forces de l'ordre et les syndicats. Pour sortir de cette impasse, le rapport préconisait l'institutionnalisation de canaux d'expression des intérêts qu'il présente en termes à peine voilés comme devant être nécessairement indépendants. De même, un appel lancé par d'éminents sociologues après l'affaire Foxconn dénonçait la constitution d'une nouvelle classe de prolétaires esclaves d'un néo-colonialisme des multinationales en raison de l'absence au sein des entreprises d'organisations permettant aux ouvriers de faire valoir leurs droits. Bien que l'on note une gradation dans les termes employés qui jusque-là restaient tabous, ces appels ne sont pas isolés. Ils s'inscrivent dans une augmentation au cours des deux dernières années de la dénonciation sur les forums de discussion en ligne, y compris les plus officiels

comme celui du Conseil des affaires de l'Etat, de l'incapacité structurelle des syndicats chinois à représenter les intérêts des ouvriers<sup>1</sup>, ainsi que dans un effort soutenu des ONG chinoises et hongkongaises pour convaincre les dirigeants que la mise en place de négociations collectives permettrait de préserver à la fois les intérêts des travailleurs, des entreprises et du Parti.

Ces arguments trouvent un écho chez certains dirigeants tant au niveau central que local, en particulier chez le Premier ministre Wen Jiabao qui a exprimé à plusieurs reprises, à l'étranger comme en Chine, sa conviction que celle-ci ne pouvait se dispenser de réformes politiques si elle ne voulait pas perdre les fruits chèrement acquis des réformes économiques. C'est cette définition du développement comme devant nécessairement comporter un volet politique qu'il a développé en août 2010 lors de sa visite à Shenzhen pour le 30<sup>e</sup> anniversaire de la création de la Zone économique spéciale. Ce point de vue est également partagé par Wang Yang, Secrétaire général du Parti de la province du Guangdong, membre du Bureau Politique et candidat à son comité permanent en 2012. Celui-ci a eu à cœur de faire de sa province un laboratoire pour les réformes politiques – réforme de l'administration, libéralisation des médias – et s'est montré particulièrement favorable à l'expérimentation de négociations collectives dans le cadre des

---

1. La Loi sur les syndicats de la République populaire de Chine (1992) stipule que le rôle des syndicats est tout autant de protéger les droits des ouvriers que d'« aider les entreprises à augmenter leur productivité et à améliorer l'efficacité économique ». La FNSC, le seul syndicat autorisé en Chine, ne se considère donc traditionnellement pas comme le représentant des intérêts des ouvriers contre ceux du capital mais plutôt comme un pont entre employeurs et employés dont le rôle est de trouver un compromis par la consultation lorsqu'un conflit a lieu. Dans la pratique cependant, les syndicats sont le plus souvent acquis à la direction des entreprises qui choisit les représentants syndicaux et les rémunère.

## CHINE

syndicats officiels. Enfin, depuis la crise, l'idée qui prédomine est qu'il s'agit désormais de changer de modèle de développement économique en le fondant non plus sur les exportations mais sur l'accroissement de la demande intérieure, ce qui suppose non seulement de développer la protection sociale mais aussi de rééquilibrer les rapports de force entre travail, capital et autorités locales, notamment en mettant en place des « innovations institutionnelles » permettant une meilleure application du droit du travail. Le modèle de « l'usine du monde » est de plus en plus dénoncé, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du Parti, parce qu'il entretient les inégalités entre villes et campagnes et au sein des villes <sup>1</sup>, alimente l'instabilité sociale et dessert l'image du Parti sur les scènes nationale et internationale. Ce sont ces arguments qui ont été une nouvelle fois développés lors du Forum national sur les relations du travail en mai 2010 à Hangzhou, qui s'est conclu sur une demande de généralisation du « travail décent ».

Il ne s'agit pas pour autant pour le Parti d'autoriser l'institutionnalisation de contre-pouvoirs à l'extérieur du système, mais de poursuivre des réformes déjà engagées pour permettre la constitution de contre-pouvoirs à l'intérieur du système, notamment *via* la réforme des syndicats. L'accent est mis sur la nécessité d'instaurer une « gestion démocratique » au sein des usines, notamment en réactivant les comités des ouvriers et employés hérités de la période maoïste, et d'encourager le développement des négociations collectives comme base à la signature de contrats collectifs mais aussi comme moyen de ré-

solution des conflits. Ces réformes étaient déjà contenues dans des Avis publiés par la FNCS en 2006 et 2007, ainsi que dans la Loi sur les contrats de travail de 2008. Dans la pratique cependant, la participation des ouvriers est restée quasi inexistante. La nouveauté est qu'une révision de la Loi sur les syndicats prévue pour 2011 devrait promouvoir les négociations collectives au niveau des branches industrielles et non plus seulement au niveau de l'usine. Par ailleurs, un troisième avant-projet de Règlements de la province du Guangdong pour la gestion démocratique des entreprises publié en août établit les procédures de formation des comités de représentation des employés et en définit clairement les pouvoirs. Il stipule également qu'un employeur peut être contraint à engager une négociation collective sur les salaires si au moins un tiers des employés le demande. Si l'employeur ne répond pas à cette demande dans les quinze jours et qu'une grève en résulte, celui-ci ne sera pas autorisé à licencier les grévistes. S'ils sont mis en application, ces règlements constitueraient donc un pas important vers l'institutionnalisation du droit de grève. Pour l'instant, les négociations pour l'adoption de ces règlements ont été mises en échec à l'automne dernier, notamment en raison de l'opposition des industriels hongkongais. Enfin, un avant-projet de Règlements sur les négociations collectives dans la zone économique de Shenzhen également publié en août tente de limiter le pouvoir discrétionnaire des employeurs qui peuvent être soumis à une amende de 50 000 yuans s'ils ne donnent pas suite à ce qui a été décidé lors des négociations.

---

1. Le coefficient de Gini, qui a atteint le seuil d'alerte (0,4) il y a dix ans, est aujourd'hui à 0,47.

## LA RADICALISATION DES ACTIONS COLLECTIVES CHEZ LES TRAVAILLEURS MIGRANTS

En ce qui concerne les syndicats, il devient de plus en plus évident qu'il faut limiter leur inféodation à la direction des entreprises afin de les contraindre à mieux représenter les intérêts des ouvriers lors des négociations avec les employeurs. Les Règlements de la province du Guangdong pour la gestion démocratique des entreprises tendent à renforcer le centralisme démocratique en soumettant la supervision des branches syndicales dans les usines à une supervision accrue des échelons supérieurs de la FNSC, tandis que les représentations nationale et pékinoise de la Fédération se sont prononcées en faveur d'une rémunération des syndicats par la FNSC. Le responsable au niveau national du développement des syndicats de base a pour sa part préconisé l'élection directe des représentants syndicaux par les ouvriers. Si cette réforme voit le jour, il ne fait cependant aucun doute que les candidats seront choisis au préalable par la FNSC parmi ses membres.

Si de nombreux obstacles demeurent à l'adoption de ces règlements mais aussi à leur application, ils n'en reflètent pas moins la volonté politique de redéfinir de manière toujours plus précise les rapports de force entre le travail, le capital et le Parti, en particulier en mettant en place des mécanismes permettant aux syndicats officiels de mieux représenter les intérêts des travailleurs contre les employeurs. Ce qui se dessine *in fine*, c'est une nouvelle conception de « l'harmonie sociale », concept-clé développé par l'équipe Hu-Wen. Celle-ci était définie en 2005 par le Vice-Président de la Conférence consultative politique du peuple chinois

comme « la volonté de créer l'unanimité en harmonisant des intérêts divers et variés, synthétisant des opinions différentes et en résolvant des contradictions complexes »<sup>1</sup>. Ces débats révèlent la prise de conscience du Parti qu'il ne peut plus à lui seul représenter la diversité des intérêts au sein de la société et que l'harmonie ne peut résulter que de la négociation entre parties adverses. Il apparaît cependant présomptueux de penser que les syndicats puissent dans un avenir proche se constituer en véritable contre-pouvoir à l'intérieur du système, sans compter la difficulté pour ces derniers de regagner la confiance des ouvriers dans un contexte où les violents heurts avec les grévistes – notamment de Honda – ont encore entamé une légitimité déjà très contestée.

### Sources :

ACFTU pushes forward on collective bargaining and democratic management, <http://www.internationallawoffice.com/newsletters/detail.aspx?g=a1b1d295-897e-472f-ab07-ce84663dcc8b>

China Labour Bulletin, *Swimming against the Tide. A short history of labour conflict in China and the government's attempts to control it*. Octobre 2010. [www.clb.org](http://www.clb.org)

Carter L. (2010), *Auto Industry Strikes in China*, <http://chinastudygroup.net/2010/10/auto-industry-strikes-in-china>, 30 octobre.

« Laodong jiazhi beifeng chuizou: fushikang de « jiu liantiao » -shehui xuejia lianming huyu « huan laogongzhe zui jiben de zuoren zunyan » (La valeur du travail emportée par le vent : les « neuf suicides à la chaîne chez Foxconn » -Appel des sociologues à rendre leur dignité aux travailleurs), [www.reviewing.cn/article/2010/0518/article\\_6086.html](http://www.reviewing.cn/article/2010/0518/article_6086.html)

« Les tensions sur le marché du travail chinois : vers un rééquilibrage de l'économie ? », *Bulletin*

---

1. *People's Daily*, 23 mars 2005.

## CHINE

*économique Chine*, n° 26, juin 2010,  
<http://www.ambafrance-cn.org/Les-tensions-sur-le-marche-du-travail-chinois-vers-un-reequilibrage-de-l-economie.html>

Zhang Zhiping, Zhu Yixin (2010), « Zhongguo gongyun yaoqiu chengli duli gonghui gaibian guoyun guiji » (La classe ouvrière exige de fonder des syndicats indépendants pour changer le mode de fonctionnement de l'Etat), *Yazhou zhoukan*, 4 juin, [www.thinkershow.com/?action-viewnews-itemid-5867](http://www.thinkershow.com/?action-viewnews-itemid-5867)

« Yi liyi biaoda zhiduhua shexian shehui de Changzhi jiu an » : « Un nouveau paradigme de la " protection de la stabilité " : Réaliser la stabilité à long terme en institutionnalisant la représentation des intérêts », *Nanfang Zhoumo* (Southern Weekend), 15 avril 2010.