

CHINE

La grève chez Honda : un tournant dans les revendications salariales

La Constitution chinoise reste muette sur la grève, probablement afin d'esquiver le sujet. Le syndicat officiel, considéré comme une courroie de transmission entre le Parti communiste et le peuple, n'a par ailleurs pas le droit de déclencher la grève. Toutefois, des grèves spontanées sont recensées chaque année, notamment dans des entreprises investies par des capitaux étrangers ou mixtes. Pendant deux semaines, du 17 mai au 4 juin 2010, une grève spontanée chez Honda a provoqué beaucoup de discussions sur la lutte des salariés, sur la réforme du syndicat officiel ou encore sur la possibilité d'élire des représentants syndicaux par les salariés. Cette grève marque effectivement un tournant pour les revendications ouvrières chinoises.

Le 17 mai 2010, plus d'une centaine d'ouvriers de la *Nanhai Honda Auto Parts Manufacturing Company* –, une usine à part entière de *Honda Motors Co.* située dans la ville de Foshan, au Guangdong – se sont mis en grève en revendiquant une augmentation de 800 yuans¹ de salaire mensuel (la majorité gagne entre 1 100 et 1 500 yuans). Face au refus de la direction de l'entreprise, un nombre croissant d'ouvriers a rejoint le mouvement de grève, au cours des premiers jours duquel, la direction menaçait autant de licencier les grévistes qu'elle promettait d'augmenter de 300 yuans les salaires. Cette promesse dérisoire était insuffisante pour exhorter à la reprise du travail. Ayant choisi leurs représentants, les salariés ont entamé une négociation avec la direction en présentant comme revendications principales : 1) une augmentation du salaire mensuel de chaque salarié de 800 yuans, quel que soit son statut (salarié ou stagiaire-étudiant) ; 2) une augmentation de l'indemnité pour ancienneté ; 3) un taux de croissance du salaire annuel de 15% au minimum. En réponse, la direction a commencé par licencier deux dirigeants des grévistes et a ensuite cherché à les diviser en faisant des propositions différentes aux salariés et aux stagiaires-étudiants. Contrairement aux espoirs de la direction, cette stratégie a renforcé la solidarité entre les grévistes, conduisant par ailleurs la majorité

¹ Soit l'équivalent de 92,40 euros. Pour informations, 1 yuan ≈ 0,12 €.

des ouvriers à participer à la grève. La poursuite de la grève chez *Nanhai Honda* a entraîné l'arrêt de production de quatre autres entreprises de Honda en Chine. Le 1^{er} juin, les grévistes ont publié une « lettre ouverte » (*gong kai xin*) déclarant qu'« ils défendent non seulement les intérêts de 1 800 salariés de *Nanhai Honda*, mais également qu'ils se préoccupent de la situation ouvrière du pays entier et qu'ils acceptaient d'être un exemple en matière de revendication pour d'autres ouvriers ». Dès lors, les revendications principales ne concernent plus qu'une augmentation de salaire, mais aussi une élection démocratique du syndicat d'entreprise. Conscients de bénéficier du soutien des médias et des intellectuels, les grévistes ont mandaté un Professeur de droit de travail comme conseiller juridique. Le 4 juin, sous la présidence de l'Administration locale du travail, la négociation s'est déroulée entre les représentants ouvriers, soutenus par leur conseiller juridique, et les représentants de l'entreprise ; le représentant du syndicat officiellement existant n'y ayant pas assisté. Cette négociation a abouti à un accord qui prévoit, d'une part, une augmentation de salaire immédiate de 35% pour chaque salarié, soit 530 yuans pour chacun et, d'autre part, la garantie de la direction de ne pas licencier les salariés grévistes. À la suite de cette négociation, le travail a repris. L'ensemble de ce processus de grève a au moins le mérite d'avoir révélé deux nouveautés, à l'égard des revendications salariales et de la façon de les résoudre.

Premièrement, comparativement aux grèves spontanées déclenchées jusqu'alors, les grévistes se sont montrés bien plus auto-disciplinés et organisés qu'auparavant dans le déroulement de la grève, ainsi que fort conscients des réalités de la classe ouvrière. Sans aucune aide provenant de l'extérieur, ils se sont organisés pacifiquement et ont choisi leurs propres représentants pour la négociation. En outre, conjointement à l'augmentation de salaire, ils ont exigé de choisir leur propre syndicat. Autant d'éléments qui constituent les nouveautés mises en relief par cette grève.

Les grévistes sont jeunes et constitués de « *xin sheng dai nong min gong* » (« nouvelle génération » de travailleurs migrants). Ces jeunes d'une vingtaine d'année, nés après 1980, couramment et communément appelés « *80 hou* » (« les après 1980 ») se sont avérés avoir des qualités différentes de leurs parents. Ils ont reçu une meilleure éducation. La majorité d'entre eux a suivi l'enseignement au collège, certains celui délivré au lycée, alors que dans la « vieille génération » des travailleurs migrants, très peu de gens avait étudié au lycée et rares étaient ceux qui avaient fini le collège. Il est

évident que cette nouvelle génération a une conscience plus forte s'agissant de la défense de leurs intérêts que ne l'avait la génération précédente. Ils se montrent, par ailleurs, moins enclins à accepter de longues journées et de mauvaises conditions de travail. En outre, cette « nouvelle génération » veut vivre en ville, y être intégrée et s'insérer dans le développement économique local. Ils ont cependant un statut particulier: on les appelle « *cheng shi bian yuan ren* » (marginiaux en ville) et ils sont considérés par les médias comme des personnes sans racines que ce soit à la campagne ou en ville. Malgré cela, cette nouvelle génération de travailleurs migrants a le courage de défendre sa dignité au travail, de lutter légalement contre la négligence, la discrimination, voire l'exploitation qu'ils supportent en raison de leur origine rurale. Cette grève a été l'occasion d'illustrer la prise de conscience des travailleurs sur la nécessité de porter eux-mêmes leurs revendications.

Deuxièmement, la résolution de cette grève a été illustrée par une attitude prudente du Gouvernement local qui finalement n'est intervenue qu'indirectement, et de deux façons distinctes. D'une part, c'est par le biais de la négociation collective que le Gouvernement a incité les parties au règlement du différend salarial, et d'autre part, il a veillé, en ayant recours à la mobilisation policière, à un bon déroulement du mouvement gréviste, n'entraînant aucune perturbation de la stabilité locale. Contrairement aux autres grèves qui, du fait de l'intervention directe du Gouvernement local et surtout de la répression policière, limitaient leur durée à quelques heures, cette grève chez Honda a duré deux semaines, ce qui constitue un record. Après avoir élu leurs représentants syndicaux et mandaté un conseiller juridique pour entamer la négociation avec la direction de l'entreprise, le problème salarial a été résolu par la conclusion d'un accord entre les parties. Ce mode de résolution s'aligne parfaitement avec la volonté du Gouvernement central d'inciter à la négociation collective sur les salaires ces dernières années. En effet, jusqu'alors l'absence d'obligation de négociation en matière de salaires ainsi que la faiblesse du syndicat nuisaient considérablement à la mise en œuvre effective d'une telle négociation.

En outre, cette grève a accentué un problème épineux : la réforme du syndicat officiel existant. Un syndicat officiel – qui n'avait de syndicat que le nom et ne remplissait dès lors qu'un rôle purement décoratif – avait été établi en 2008, au sein de l'entreprise Honda. Aussi, ce syndicat d'entreprise, tout comme celui de la localité, n'ont-ils nullement aidé les salariés grévistes au cours de cette grève puisqu'en effet, il apportait soutien et assistance à la

Direction dans ses tentatives de persuasion des ouvriers afin qu'ils reprennent le travail. Le fait que la demande des grévistes d'élire à terme leurs propres délégués syndicaux n'ait pas été satisfaite à l'issue de la négociation signifie que les grévistes n'ont pas tout gagné. En effet, l'élection directe par les travailleurs du syndicat pour négocier dans l'entreprise reste en Chine un sujet délicat présentant de grandes difficultés. Il en va de même concernant la réforme du syndicat existant. Pourtant, la doctrine et les discussions académiques sur la question ne manquent pas, comme des tentatives de réformes syndicales dans diverses provinces. Il semble néanmoins difficile de croire et d'avancer que d'importants changements aient été introduits à cet égard sous le régime politique actuel. La moindre des choses que l'on puisse espérer pour l'avenir, c'est que la mise en place du mécanisme de détermination des salaires par voie de la négociation collective renforce à terme le rôle du syndicat. Mais, un tel renforcement dépendra, par ailleurs, de l'existence d'une troupe de syndicalistes de haute qualité.

Actuellement, les moyens de protection effective de la nouvelle génération de travailleurs migrants constituent un défi majeur pour le Gouvernement central. Durant le processus d'industrialisation, ces jeunes travailleurs migrants sont devenus de véritables moteurs de production. Mais, évidemment, ils ne sont pas aussi dociles que les travailleurs migrants de la « vieille génération ». Au cours du premier semestre de l'année 2010, une série de suicides de jeunes ouvriers chez Foxcon (un fournisseur chinois de Dell, Apple, etc.), ayant été fortement médiatisée, a par ailleurs en quelque sorte révélé à la société chinoise que cette nouvelle génération de travailleurs migrants constitue un élément majeur capable de menacer « la paix sociale » ainsi que la place prépondérante du Gouvernement central. Peut-être que, sous la pression et la tendance portées par cette jeune génération, les mouvements ouvriers profiteront de l'occasion pour se développer vers la démocratie ? Évolution que le Gouvernement central n'est pas clairement prêt à accepter.

Aiqing ZHENG

Faculté de droit de Renmin, Université de Chine