

Luttes des syndicats et des travailleurs à Guangdong

Chen Weiguang interviewé par Boy Lühje¹

BL: Quelle est votre évaluation des conflits du travail dans l'industrie des fournisseurs d'automobiles et d'équipements automobiles en Chine du Sud au printemps et à l'été de 2010?

CW: La grève chez Honda Nanhai ainsi que dans d'autres usines de fabrication d'équipements automobiles dans le delta de la rivière des Perles en juin et juillet 2010 a déclenché une vague de grèves auxquelles ont participé plusieurs dizaines de milliers de travailleurs. Dans la seule ville de Guangzhou, plus de 60 usines ont connu des grèves, y compris Honda Dong Feng et d'autres grands fournisseurs de l'industrie automobile.

Essentiellement, les grèves étaient dues aux faibles niveaux des salaires et aux mauvaises conditions de travail, mais ce sont les bas salaires qui constituaient le facteur principal. Le gouvernement provincial de Guangdong n'avait pas une image fondamentalement négative de ces grèves. Quant à nous, en tant que syndicat, nous estimions que les

Essentiellement, les grèves étaient dues aux faibles niveaux des salaires

demandes des travailleurs étaient justes et raisonnables. Honda et Toyota à Guangzhou sont toutes deux des co-entreprises sino-étrangères, et les salaires dans ces entreprises se situaient entre 2500 et 3000 renminbi² par mois. Mais chez Honda Nanhai et dans beaucoup d'autres sociétés comparables, les salaires étaient bien plus bas, aux alentours de 1200 renminbi. Ces entreprises sont rentables... mais les salaires de base qu'elles payaient se situaient à peu près au niveau du minimum légal, environ 900 renminbi.

Nous estimons donc que les demandes des travailleurs étaient justifiées. Mais nous espérons que ces conflits économiques n'évolueront pas en incidents politiques et ne perturberont pas l'ordre social; c'est notre critère déterminant. Il faut dire que nos grèves se sont déroulées d'une manière très ordonnée – les travailleurs ne sont pas sortis des usines pour défilé dans les rues, il n'y a pas eu de machines détruites, pas de manœuvres politiques. Tout est demeuré dans

le cadre des conflits au sein des usines. Il y a eu plus de 60 conflits à Guangzhou cet été, et dans tous les cas un règlement négocié a été trouvé. Nous sommes donc fiers de pouvoir dire qu'à Guangzhou aucun gréviste n'a été licencié et aucun travailleur n'a été arrêté par la police, alors même que les grèves étaient suivies par des dizaines de milliers de travailleurs. Bien entendu, la plupart des grèves ont été assez courtes, entre deux ou trois heures et trois jours. Nous avons aussi appris à nos employeurs japonais qu'ils ne pouvaient pas traiter leurs travailleurs aussi durement.

BL: Lors de la grève chez Honda Nanhai, qui a particulièrement attiré l'attention des médias nationaux et internationaux, le syndicat s'est comporté d'une manière très différente de ce que vous venez de décrire.

CW: Dans ce cas précis, le syndicat n'était pas bien préparé pour ce qui est de sa ligne de conduite. Lors de la grève, il n'a pas pu répondre clairement aux demandes des travailleurs. Les travailleurs ne l'ont pas accepté comme représentant, et d'emblée le syndicat de l'usine a perdu la confiance des travailleurs. A mesure que la grève se prolongeait, le syndicat hésitait entre la direction et les travailleurs et se considérait comme un médiateur. Se situer entre les deux parties est la pire des positions.

En outre, les travailleurs étaient confrontés à l'emploi de la force par des éléments extérieurs à l'usine. On ne peut pas faire porter la responsabilité de ces incidents au syndicat, car ces individus n'étaient pas des syndicalistes, mais des gens de l'extérieur. Ils espéraient mettre rapidement un terme à la grève en se faisant passer pour des syndicalistes. Ils ont malmené les travailleurs et en ont légèrement blessé quelques-uns. Certains travailleurs ont dit qu'ils avaient été battus. Les travailleurs se sont sentis menacés et ont de nouveau quitté les ateliers. Initialement, certains avaient été disposés à reprendre le travail.

Après l'incident, le syndicat a remis une lettre dans laquelle il présentait ses excuses pour s'efforcer de calmer le jeu. Ecrire une telle lettre équivalait à admettre que des gens avaient été battus. Une fois que la lettre a été affichée sur le Web, le monde entier a critiqué le syndicat. Celui-ci n'a pas réussi à exposer clairement sa position. Comme il n'a pas pris de position claire dès le départ, la chaîne des événements qui ont suivi l'incident a donné une mauvaise image du syndicat. L'impact d'un tel événement est très difficile à effacer dans un court laps de temps, et écrire cette lettre n'a fait que compliquer les choses pour le syndicat.

BL: Quelle était la situation dans les autres cas, qui ont moins attiré l'attention du public?

CW: Dans les conflits du travail chez les fournisseurs de Honda dans la ville de Guangzhou, en particulier dans le district de Nansha, notre approche a été très différente et le syndicat a adopté un comportement préventif. Essentially, depuis 2007, nous avons enseigné aux permanents syndicaux qu'ils devaient représenter les travailleurs et non pas agir en tant qu'intermédiaires. En cas de grève, même de grèves très courtes, il faut que les syndicats soient du côté des travailleurs et non pas qu'ils servent de médiateurs.

**[Les] permanents
syndicaux [doivent]
représenter les travailleurs
et non pas agir en tant
qu'intermédiaires**

Lorsque la grève s'est déclenchée à Nansha, nous avons demandé au syndicat au niveau du district d'intervenir immédiatement et de faire entendre les demandes des travailleurs. A notre connaissance, les salaires des travailleurs dans cette société étaient semblables à ceux des travailleurs de Honda Nanshai. Selon le syndicat de l'usine, les travailleurs exigeaient une hausse des salaires et une amélioration des avantages accessoires, par exemple des repas gratuits pour les équipes de nuit et la climatisation dans le dortoir. Mais la société n'a accepté que les repas gratuits pour les équipes de nuit. Nous soutenions donc les travailleurs, mais nous leur disions en même temps de ne pas troubler l'ordre public, ni d'endommager les équipements ou de faire obstacle aux opérations essentielles.

Du début à la fin, la société n'a pas voulu négocier. Ils ont dit aux travailleurs: vous pouvez avoir une augmentation de 450 renminbi mais, si vous n'acceptez pas cette offre dans les dix minutes, vous devrez quitter la société. Les travailleurs n'ont pas cédé. Ils ont tout simplement poursuivi leur grève, ce qui a alarmé la direction, car au bout de trois jours, la principale usine de Toyota Nansha aurait été contrainte de cesser le travail. Les travailleurs savaient qu'ils étaient en position de force. A la fin, la compagnie n'avait pas d'autre choix que de changer d'attitude et de position dans la négociation. Au bout de quatre heures de négociations, une hausse de salaire de 825 renminbi a été convenue. Les travailleurs ont considéré cela comme une victoire, et c'était une hausse dont les employeurs pouvaient s'accommoder. Le salaire des travailleurs est à présent d'environ 2000 renminbi, ce qui reste légèrement différent de la situation dans les principales usines de Honda et Toyota.

Un facteur très important concernant l'issue de ce conflit a été l'attitude des principaux dirigeants politiques de notre province. Ils savaient pertinemment que la nature du différend était économique et qu'il n'était pas possible de traiter les grèves comme des incidents déstabilisateurs. Les activités de masse, par exemple la résistance collective, le blocage des routes, les défilés de protestation et les pétitions de masse, sont considérées comme faisant partie de

cette catégorie. Mais, dans ce cas précis, les travailleurs n'ont pas quitté l'usine, tout est demeuré pacifique, il n'y a pas eu de cris ni de vociférations et il s'agissait plutôt d'une sorte de résistance silencieuse. Notre comité de parti provincial a noté qu'il ne s'agissait pas d'incidents déstabilisants et qu'il ne fallait pas faire appel à la police. Le gouvernement devait jouer un rôle de médiateur, et le syndicat devait négocier avec l'employeur.

BL: En vous projetant dans l'avenir, comment voyez-vous les perspectives de gestion démocratique des entreprises et de négociation collective?

CW: Les mouvements de grève de cette année nous ont beaucoup appris. Premièrement, ils ont appris à nos permanents syndicaux à adopter une position claire pour gérer de tels conflits. Deuxièmement, ils ont appris aux employeurs à respecter la dignité des travailleurs et à ne pas les traiter comme des machines. Troisièmement, ils ont appris à nombre de nos dirigeants que les relations professionnelles constituaient une question très importante. Pendant des années, nous avons parlé de l'importance des négociations salariales, mais cela n'a pas

*Après ces grèves,
beaucoup de gens pensent
que c'est une bonne idée
que de promouvoir la
négociation salariale*

eu d'impact réel sur les divers niveaux de notre rôle d'encadrement ni sur la société. Après ces grèves, beaucoup de gens pensent que c'est une bonne idée que de promouvoir la négociation salariale. Outre les discussions au sujet de la négociation collective, la question des élections démocratiques est l'un des plus grands sujets de préoccupation des dirigeants syndicaux. Nous prévoyons maintenant de mettre en place des élections réellement démocratiques de représentants syndicaux par usine. Il existe des élections des représentants syndicaux, mais comment les candidats sont-ils sélectionnés? Souvent, les élections ne fonctionnent pas très bien et, la plupart du temps, un petit groupe de dirigeants décide de soutenir les candidats qui servent leurs intérêts, ce qui ne laisse aux travailleurs qu'un choix très limité. En fait, ces élections superficielles sont en réalité des nominations. Nous voulons changer ces méthodes. Il faut que les candidats soient recommandés par l'ensemble des employés: de la sorte, nous pourrions créer un choix parmi les candidats capables approuvés par les travailleurs et une démocratie partant de la base pourra se mettre en place. En même temps, les processus du sommet vers la base deviendront aussi plus circonscrits.

Nous sommes convaincus que la démocratie doit être rationnelle et que les individus responsables devraient devenir des dirigeants. Seule cette sorte de démocratie constitue un progrès réel, et n'est pas une force destructrice.

BL: Comment voyez-vous les perspectives de coordination des niveaux de salaires entre les entreprises et d'établissement de normes salariales pour l'ensemble du secteur?

CW: Je suis tout à fait favorable à la négociation collective au niveau de l'ensemble du secteur car des normes salariales peuvent être négociées bien plus efficacement à ce niveau qu'à celui d'entreprises qui sont de différents types. Il nous faut donc amener les syndicats et les organisations d'employeurs du secteur à intervenir. Juste après les récents conflits du travail à Denso Nansha à Guangzhou, nous avons étudié la possibilité de créer un syndicat sectoriel pour le secteur de l'automobile. Cela semble inévitable, cependant les conditions ne sont pas encore mûres au niveau des villes. Mais nous essayons d'y parvenir au moins à celui des districts. A Nansha, les conditions sont réunies et le syndicat à l'usine Toyota de Nansha a pris l'initiative d'établir des contacts réguliers avec le syndicat à l'échelle des fournisseurs du niveau inférieur.

J'ai été informé de la manière dont les négociations se déroulaient à Singapour. Là-bas, le salaire des travailleurs se décompose en trois parties: le salaire de base, les primes mensuelles et les primes annuelles. Le premier élément représente 70 pour cent de la paie ordinaire; il est négocié par les syndicats et les associations d'employeurs au niveau sectoriel. Les deux derniers éléments sont négociés entre les syndicats et la direction au niveau de chaque usine. La part principale du salaire fait l'objet de négociations pour l'ensemble du secteur, et la part plus petite demeure sujette à des négociations au sein de l'entreprise. Cela laisse la possibilité de différences, mais les différenciations ne peuvent pas devenir trop importantes. En outre, un salaire de base correspondant à environ 70 pour cent du revenu mensuel ordinaire représente une proportion tout à fait saine. En Chine, le salaire de base est très bas et les employeurs ont une trop grande latitude pour fixer les salaires. En comparaison, je trouve que la méthode employée à Singapour est très bonne.

BL: Quels enseignements peut-on tirer des expériences des syndicats occidentaux dans ce contexte?

CW: A mesure que la Chine s'ouvre au marché et à l'économie mondiale, il n'y a aucune raison pour que les syndicats n'étudient pas les nombreux cas de figure au niveau international, en particulier les systèmes de négociations salariales. Mais cet apprentissage doit s'inscrire dans nos propres conditions et expériences nationales. Nous devons être réalistes et tirer des enseignements des faits. Dans

ce contexte, il faut que nous soutenions vigoureusement les échanges avec les syndicats et les experts étrangers.

Notes

¹ Le choix du texte ainsi que sa traduction ont été faits par l'intervieweur.

² Cent renminbi équivalent à 15 dollars EU.

Chen Weiguang est président de la Fédération des syndicats de Guangzhou et vice-président du Congrès du peuple de la ville de Guangzhou.

Boy Lüthje est chercheur à l'Institut de recherches sociales de Francfort, spécialisé dans la transformation économique et le travail en Chine.