

Tensions sociales en Chine du Sud : vers une grève générale ?¹

Traduit en espagnol pour la Revista de Trabajo, N°9, 2011, Buenos Aires, pp 131-139

Jean RUFFIER

Chercheur CNRS,

Directeur du Centre franco-chinois de recherche sur les organisations, Université Sun Yatsen, Canton

Le présent travail vise à faire un état des lieux des relations industrielles dans la Chine du Sud. C'est un travail qui a été fait dans l'urgence car ce n'était pas notre sujet principal, mais alors que notre expatriation chinoise se terminait, de plus en plus d'informations sont arrivées dans notre centre de recherches qui faisaient apparaître une augmentation sensible des tensions dans les usines du sud de la Chine. Des conflits éclataient qui aboutissaient à de fortes augmentations de salaire, le tout étant susceptible de mettre à mal le modèle de développement économique chinois, lequel a été basé pendant plus de vingt ans sur des exportations industrielles massives en provenance de cette région².

¹ Nous remercions ZHAO Wei, de l'Ecole de Commerce de Saint-Etienne qui a relu et corrigé ce papier

² Sur le développement industriel de la Chine, voir les références suivantes : R. Arvanitis et W. Zhao, « Five Cases Studies of Private and Collective enterprises in Guangdong », dans J.-F. Huchet et W. Wang (dir.), *Chinese Firms in the Era of Globalisation*, Beijing, China Development Publishing House, 2008 ; W.A. Byrd (dir.), *Chinese Industrial Firms under Reform*, Oxford, Oxford University Press, 1992; Y. Cao, Y. Qian et B.R. Weingast, «The Sale Goes on. Transforming Small enterprises in China», *Transition*, février 1998, p. 5-7; Y. Huang, *Capitalism with Chinese Characteristics*, Cambridge, Cambridge University Press, 2008; F. Navarro, «L'avantage concurrentiel chinois – entre pratiques déloyales et avantages comparatifs », *Perspectives chinoises*, Hongkong, no 97, 2006, p. 13-29 ; H. Qin, *Les leçons à tirer du miracle chinois*, Lingdaoze, Pékin (traduit par le Courrier International, no 9362009); H. Qiu (éditeur), «Innovation régionale et développement d'entreprise», Pékin, Éditions des sciences économiques/UNESCO, 2007 ; J. Ruffier, *Faut-il avoir peur des usines chinoises ? Compétitivité et pérennité de l'atelier du monde*, Paris, L'Harmattan, 2006, p. 186 ; W. Zhao et R. Arvanitis, *L'inégal développement de la Chine : capacités d'innovation et coexistence de différents modes de développement industriel*, *Région et Développement*, 2008 (28-2008).

Si le sud de la Chine et particulièrement la province du Guangdong est devenu l'atelier du monde, cela se doit à de nombreuses raisons, mais la raison la plus mentionnée est celle de l'existence d'une main d'œuvre travailleuse, obéissante, et acceptant sans rechigner bas salaires et mauvaises conditions de travail. Ces vingt dernières années, la croissance a été ininterrompue et les salaires ont peu bougé. Les statistiques officielles chinoises montrent même que ces salaires auraient plutôt diminué en proportion du produit industriel brut. Depuis un an, on voit se multiplier les conflits du travail. De ce fait, les salaires montent. Les journaux ont même fait état de plusieurs conflits, dans des entreprises taiwanaises ou japonaises, lesquels se sont soldés par de très conséquentes hausses de salaires. Le mouvement est tellement fort que de plus en plus d'observateurs parlent de la possibilité d'une grève générale en Chine du sud. Sans pouvoir prédire ce qui relève de l'imprévisible, il nous semble que les conditions sont réunies pour un printemps ouvrier en Chine du sud, explosif ou rampant, mouvement qui a déjà commencé ; tout porte à penser qu'il va se développer dans les mois qui viennent. Le Centre Franco Chinois de Recherches sur les Organisations de l'Université Sun Yatsen à Canton³ a mené des observations de terrain et des discussions avec les entreprises, les syndicats, les activistes et les pouvoirs politiques dont nous voudrions rendre compte dans cet article et qui permettent de se faire une idée de ce à quoi il faut attendre. Nous en tirons la certitude que les grèves vont se multiplier dans les mois qui viennent et que le coût salarial va fortement monter en Chine du Sud. Cet article essaie de donner un résumé des éléments qui fondent notre conviction. Il va décrire les principaux acteurs en présence en montrant la complexité et l'instabilité actuelle de la situation sociale de cette région du monde.

Methodologie

Les travaux sur les entreprises en Chine sont assez nombreux, même s'il existe encore trop peu de monographies d'entreprises chinoises. Avec ces dix ans d'existence, et une coopération engagée depuis 1988, le Centre Franco-Chinois de l'Université SUN Yatsen a multiplié les observations d'entreprises de la région du Delta de la Rivière des perles chinoises et étrangères, privées ou publiques. Il est devenu naturellement une instance de

³ Ce centre est une unité de recherche académique qui a la propriété d'être codirigée par un Français. Elle bénéficie donc de l'appui des pouvoirs publics pour mener ces observations de l'industrie chinoise. Elle a ainsi accès à toutes les entreprises chinoises et étrangères ainsi qu'aux différentes administrations chinoises. Pour mener ce travail, nous avons travaillé avec le professeur HE du département de Sciences Politiques de l'Université SUN Yatsen et organisé des réunions avec des syndicalistes et des activistes.

conseil pour les entreprises d'origine francophone, ce qui lui fournit un suivi assez actualisé. Nos collègues chinois ont de leur côté démarché les entreprises chinoises privées comme publiques. Ils ont offert les services du centre pour des évaluations de l'efficacité productive de leurs établissements⁴. Ces évaluations qui passent par des interviews de toutes les catégories de personnel donnent une vision précise de l'état des relations au travail.

Les pouvoirs publics chinois sont demandeurs de conseils notamment en matière de politique industrielle. Notre Centre ne cesse de participer à des rencontres avec des responsables municipaux, provinciaux et parfois nationaux. Assez souvent, ces responsables font des demandes de recherches ou d'expertises qui permettent d'avoir accès à des données parfois confidentielles et donc non publiables et surtout de comprendre les débats internes. La pratique de ces pouvoirs nous a permis de dresser une typologie rapide des positions par rapports aux conflits que l'on trouve au sein des pouvoirs. Nous avons pris pour les exposer un point de vue trop rare chez les chercheurs en sciences sociales implantés en Chine, c'est-à-dire un point de vue résolument sociologique qui s'efforce de mettre les positions supposées des acteurs en regard de la situation stratégique et cognitive dans laquelle ils se trouvent. Le manque d'utilisation des méthodes scientifiques provient probablement de la forte proportion de chercheur qui arrivent à la Chine en s'appuyant sur des connaissances principalement linguistiques, c'est-à-dire culturelles. Ces chercheurs sont très forts pour analyser en finesse la qualité des discours qu'ils entendent, mais ils donnent en retour l'image d'une société où la politique et les relations sociales se résumeraient à des positions intellectuelles.

La caractérisation du système de relations professionnelles chinoises est très peu abordée par nos collègues tant Chinois qu'étrangers. Il faut dire qu'il y a un syndicat unique dont la fonction est essentiellement de relayer les campagnes d'éducation du Parti, et l'étude des conflits est assez difficile du fait de l'extrême sensibilité des autorités à tout ce qui touche la publicité internationale sur les problèmes intérieurs. Ce manque est dommageable car, si il y a un syndicat unique, cela ne veut pas dire qu'il y a dans ce syndicat une pensée unique. Bien au contraire, comme les autorités, le syndicat est traversé par des débats, et ces débats sont devenus suffisamment chauds pour que les différentes positions viennent chercher auprès des universitaires des éléments pour étayer leurs points de vue. Dans une grande université qui est à la fois nationale et très loin de Pékin, il règne une atmosphère de discussion dont nous avons profité pour comprendre les tenants et aboutissements des débats en cours.

⁴ Cf : Jean RUFFIER (1996), *L'efficacité productive*, Ed. du CNRS (traduit en espagnol et disponible sur internet : <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/ruffier/index.htm>)

Enfin, nous avons eu des informations précieuses sur les activistes qui s'efforcent d'améliorer la situation des salariés chinois, et dont certains prônent la grève. Notre position est trop institutionnelles et ces personnes sont trop en danger pour que nous puissions mettre noir sur blanc ce que nous savons sur eux. Disons que ces personnes ont des contacts aussi avec le monde universitaire chinois et que ceci est utile pour notre travail. Mais bien sûr les informations obtenues sur eux sont beaucoup moins solides que celles données sur les autres acteurs.

La logique de la grève

Mancur OLSON est célèbre pour une théorisation de l'action collective publiée en 1965. D'après lui, la grève est d'abord le résultat d'un calcul : les ouvriers regardent ce qu'ils risquent de perdre (heures non payées, répression) et ce qu'ils risquent de gagner (augmentation de salaires)⁵. Cette idée de recherche de l'intérêt correspond bien à l'état d'esprit de nombreux ouvriers chinois. D'après OLSON, il n'y a pas de grève sans contrainte, car on a toujours intérêt individuellement à ce que les autres fassent grève pour avoir une augmentation, mais pas à faire soi-même grève pour ne pas perdre de salaire. La contrainte demande un minimum d'organisation, et cela explique pourquoi les grèves étaient si difficiles à organiser jusqu'ici en Chine, car on sait à quel point l'Etat chinois écrase violemment tout début d'organisation concurrente du Parti

Dans de nombreux interviews, nous entendons des ouvriers chinois dire qu'ils ont fait grève ou qu'ils envisagent d'en faire une. Cela est pour nous une nouveauté. Pour comprendre, ce changement d'attitude, il convient de brosser un tableau rapide des changements survenus dans la classe ouvrière chinoise. Les ouvriers d'aujourd'hui ne ressemblent guère à ceux d'hier. Dans la Chine des trente premières années du régime communiste, être ouvrier voulait dire avoir un certain niveau d'instruction et le privilège de travailler pour l'Etat. C'était une fonction enviée. Les réformes ont réduit considérablement l'importance numérique des ouvriers d'entreprises d'Etat au profit d'entreprises privées. Les entreprises privées ont embauché massivement des jeunes sans instruction venus des campagnes pauvres.

Une nouvelle génération d'ouvriers

⁵ Mancur OLSON (1971), *The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Groups*, Harvard University Press, 1st ed. 1965, 2nd ed. 1971

Trente ans après le décollage industriel, nous sommes maintenant à la deuxième génération d'ouvriers d'origine rurale. Cette deuxième génération est plus instruite que ne l'était la première. Elle a l'expérience de la première génération, et surtout elle n'a connu que la croissance. La première génération d'ouvriers d'origine rurale avait connue la guerre civile et des périodes de famine. La génération actuelle sait ce qu'est la misère, mais elle a rarement été confrontée à la famine, et très exceptionnellement à la répression. C'est une génération qui croit en son avenir. Ils ont quitté des villages que les jeunes fuient et où sévit un chômage endémique. Le revenu moyen des paysans chinois tourne aujourd'hui autour de 100 € par an, celui des ouvriers est dix fois supérieur. Les ouvriers d'origine rurale ont donc expérimenté une véritable promotion sociale.

Vingt ans d'observation des usines chinoises m'ont montré des évolutions dans les mentalités de ces ouvriers, évolutions que nous lions à l'expérience concrète vécue par ces derniers. Il est impossible de décrire la variété des opinions des ouvriers chinois, mais on peut tenter de sortir certaines constantes de discours lorsque ces derniers renvoient à des situations observées. La presse étrangère insiste beaucoup sur les conditions de travail qui, en Chine, ne sont souvent pas meilleures que dans les autres pays du Tiers Monde. Ces conditions du travail sont naturellement mal vécues, mais elles sont aussi perçues comme une fatalité, et, globalement, elles ne se dégradent pas. Par contre l'intensité au travail monte. Il y a vingt ans, la plupart des usines que j'observais n'avaient pas des conditions de travail enviables, mais le rythme de travail était rarement soutenu. Il y avait de nombreuses raisons à cela, d'une part les salaires étaient si bas qu'il n'était pas nécessaire d'exiger une forte quantité de travail. Peut-être la raison principale est qu'il n'est pas simple de faire travailler des ouvriers. Taylor⁶ a bien montré qu'il faut mobiliser beaucoup de travail intellectuel pour parvenir à augmenter l'intensité au travail, et les usines chinoises manquent d'organiseurs. C'est donc très progressivement que les rythmes de travail y ont augmenté. Les horaires se sont allongés du fait d'une demande croissante de travail. Les employés et les cadres ont aussi connu une croissance de l'intensité de leur travail. Les salariés chinois ne rechignaient pas à travailler longtemps, mais l'intensité de leur travail et l'amélioration de leur qualité de vie justifiait cela. Dans les dernières années du vingtième siècle les ouvriers réclamaient plus d'heures de travail car ils voulaient augmenter leur revenu, le travailler plus pour gagner plus était très à la mode à l'époque. Cette boulimie de travail a nourri une forme de nationalisme triomphant. Au cours des années 2004-2006, nous entendions des amis chinois qui se gaussaient de la supposée paresse des occidentaux, lesquels, selon eux, étaient plus soucieux de multiplier les jours de repos que de développer leur économie nationale. Ils nous disaient que l'économie

⁶ Frederick Winslow TAYLOR (1911), *Principles of Scientific Management*. New York and London, Harper & brothers.

chinoise allait devenir la plus puissante car les Chinois, eux, ne craignaient pas le travail, et acceptaient de travailler beaucoup pour des salaires limités. Ces discours s'entendent moins aujourd'hui. Il faut dire que les rythmes de travail se sont accrus. Il faut dire aussi que l'on peut travailler intensément pendant plusieurs années, mais pas indéfiniment. Si on travaille trop, on finit par s'user, même si on est Chinois. Aujourd'hui, nous entendons nombre de Chinois dire qu'ils veulent moins travailler. Les ouvriers mettent plus souvent l'investissement dans le travail en relation avec les gains qui en résultent. Ils émettent souvent des constats désabusés : « On a travaillé de plus en plus dur pendant des années, et regardez qui s'est enrichi – pas nous ! ». Si ces ouvriers gagnent plus que leurs parents, ils se trouvent aussi dans un monde plus compliqué. Les salaires des ouvriers chinois n'ont pas augmenté au rythme de la croissance économique chinoise. Ils restent des salaires de pays du tiers monde dans une région qui arrive au PIB par habitant des pays européens les moins aisés. Faire sa vie comme ouvrier devient un casse-tête. Les prix du logement se sont envolés. Alors que la majorité des urbains possèdent leur logement, les ouvriers se rendent compte qu'ils n'y arriveront pas. Se marier implique de trouver un logement en dehors des dortoirs bon marché. Elever un enfant en ville s'avère souvent hors de la portée financière d'un ouvrier. Le choix est souvent de laisser l'enfant aux grands-parents à la campagne, ou de repousser indéfiniment la naissance. Et depuis peu, les coûts de la nourriture s'envolent. Il y a quelques années, les ouvriers auraient pris leur sort avec fatalité, car ils ne voyaient pas de moyen d'amélioration. Mais aujourd'hui, ils ont entendu parler des salaires obtenus dans d'autres usines à la suite de grèves, et ils trouvent qu'ils sont mal payés. Ils n'ont pas connu de répression, sont habitués à changer d'entreprise facilement, ils ne craignent pas le chômage, dès lors, ils n'ont pas peur de faire grève. Il faut dire, qu'à la différence de leurs parents, ces ouvriers sont généralement des enfants uniques, c'est-à-dire qu'ils ont été habitués à des adultes qui leur cèdent tout : ils supportent d'autant plus mal les frustrations. S'ils ne se mettent pas plus souvent en grève, c'est que la plupart d'entre eux ne savent pas comment s'y prendre.

Les employeurs désemparés face aux tensions

Face à ces changements d'attitude des ouvriers, les employeurs privés semblent souvent désemparés. Les employeurs chinois privés étaient habitués à des ouvriers dociles, mais peu fidèles. Ils s'accommodaient d'un fort turn-over d'autant qu'ils n'avaient aucune difficulté à recruter. Le turn-over apparaissait comme le meilleur moyen de gérer les tensions. Lorsque le recrutement de nouveaux salariés se faisait plus difficile, il leur suffisait d'augmenter un peu les salaires, ou d'améliorer les conditions de logement. Dans les interviews de patrons que nous pratiquons en profondeur, le personnel ouvrier n'apparaissait que très rarement comme une préoccupation importante. Maintenant, ces mêmes patrons se retrouvent face à des gens qui discutent ouvertement des salaires et cela est nouveau pour eux. Ils en appellent à

l'autorité, aux vertus confucéennes de l'obéissance et font preuve de rudesse dans les rapports avec les ouvriers.

Ces employeurs sont d'autant plus démunis devant ces changements qu'ils ont peu d'occasion d'en discuter en profondeur avec des collègues. Rappelons que les employeurs chinois n'ont pas plus de droits à s'organiser que les salariés chinois. Le pouvoir communiste connaît suffisamment la pensée de Karl MARX pour comprendre que si la Chine devient capitaliste, les capitalistes devraient un jour ou l'autre prendre le pouvoir. Le pouvoir fait donc tout ce qu'il peut pour retarder le moment où cette prophétie marxiste va se réaliser. De ce fait, les patrons chinois n'ont guère de lieux pour réfléchir ensemble à des stratégies communes, et pas vraiment de moyens de s'exprimer collectivement. Il y a bien des organisations patronales officielles, mais elles sont entièrement dirigées par des fonctionnaires. Les seuls à pouvoir parler pour les patrons sont les organisations patronales de Hongkong ou les Chambres de Commerce étrangères.

Les dirigeants d'entreprises occidentales sont également pris de court par ces changements d'attitude des ouvriers. A la différence de la plupart de leurs homologues chinois, ils ont généralement mis en place un minimum de gestion du personnel, et ils essaient d'avoir de bonnes relations avec leurs salariés. De ce fait, ils connaissent mieux le personnel et savent généralement qui est susceptible de déclencher des troubles. Mais ils avaient l'impression de pouvoir maintenir la paix sociale en anticipant les revendications. Leur personnel semblait satisfait de la situation et ne se plaignait pratiquement jamais ni du salaire, ni des conditions de travail. Or voici, que depuis quelques mois, ils se rendent compte que les augmentations de salaires, ou les avantages concédés, ne suffisent plus à calmer les discussions dans les ateliers. Ils ont l'impression de faire des cadeaux à des gens qui leur disent, qu'en fait ils devraient leur donner plus. Cette situation est nouvelle pour eux en Chine. Bien sûr, ils s'attendaient à devoir augmenter les salaires. Ils avaient été plutôt étonnés de ne pas avoir à le faire plus tôt. Cela dit, en matière de salaires, les employeurs occidentaux ont des visions différentes selon que leur activité est tournée vers le marché chinois ou non. S'ils sont en Chine pour tirer profit des bas coûts et des facilités industrielles, ils sont rétifs aux augmentations de salaire et ils ont tendance à prendre le salaire minimum comme salaire de base. S'ils visent le marché chinois, le fait qu'une partie plus grande de la richesse nationale soit redistribuée leur fait entrevoir cette croissance du marché chinois qui devrait rendre profitable leur activité et que souvent ils attendent depuis des années. Ceux qui visent le marché chinois, ont généralement des politiques plus à long terme et plus favorables à leur main d'œuvre. D'ailleurs, ce sont dans ces sociétés étrangères tournées vers le marché chinois que les salariés chinois souhaitent le plus travailler.

Un pouvoir moins monolithique qu'on le pense

Face à des ouvriers qui n'ont pas peur des conflits, on a un pouvoir beaucoup plus divisé sur la question du risque social. Le pouvoir politique chinois n'est pas un modèle de démocratie. Les modes de désignation ignorent les élections et se font par désignation de haut en bas. Ce pouvoir est cependant beaucoup moins monolithique que ne l'était ceux de l'Europe de l'Est lorsque cette dernière était socialiste. Les visions, stratégies et situations du pouvoir central sont très différentes de celles des pouvoirs municipaux, ou des pouvoirs provinciaux. La personnalité des cadres du Parti compte aussi beaucoup. Entrer au Parti est une opportunité qui n'est pas offerte à tout le monde et demande souvent beaucoup d'efforts. Mais les motivations des entrants sont très variées : certains souhaitent défendre des options idéologiques ou morales, quand d'autres visent plutôt leur enrichissement personnel. Le monde des pouvoirs chinois est traversé par des débats très vifs sur les politiques à mettre en œuvre. Cela est particulièrement visible en matière de gestion des conflits du travail.

Le pouvoir central intervient assez peu sur les conflits du travail. S'il le fait, c'est toujours en désaveu des autorités locales, et souvent de manière brutale. Son principal souci est son maintien au pouvoir, et c'est à cette aune qu'il jugera ou non d'intervenir. Il s'est toujours opposé violemment à la création d'organisations militantes autonomes, quitte à nuire au développement économique. Le pouvoir ne nie pas la croissance du nombre de conflits sociaux. Certes les statistiques des conflits sont données au compte-goutte et ne sont pas toujours très fiables, mais depuis deux ans le pouvoir note une augmentation constante du nombre de conflits et annonce s'attendre à d'autres conflits plus grands. Une manière de dire qu'il est prêt à toute éventualité.

Cela dit, nous savons très peu de choses sur ce pouvoir central. La Chine reste pour l'essentiel une cryptocratie. Les principaux dirigeants vivent dans l'ombre et ne laissent filtrer que très peu d'informations sur les conflits qui les animent. Bien souvent, on a au sommet deux dirigeants dont l'un semble incarner l'ouverture, quand l'autre joue la carte de la continuité, un peu comme deux marionnettes dont on ne saurait pas qui tire les ficelles. La Chine dispose d'une forme de pouvoir qui a peu d'équivalent ailleurs ou dans le passé. Il s'agit non pas d'un pouvoir personnel mais d'une oligarchie ou gouvernement d'un petit nombre. C'est un petit groupe de dirigeants, constitué initialement de rescapés de la longue marche, qui a pris le pouvoir en 1949. Ce petit groupe forme une petite société fermée qui se reproduit en son sein et conserve depuis soixante ans les rênes du pouvoir. Les observateurs étrangers s'entendent en général pour dire que les décisions essentielles sont prises par un collectif. Ce collectif tient fermement les rênes d'un parti communiste de plusieurs centaines de milliers de personnes. L'oligarchie permet de résoudre le problème de la transmission du pouvoir d'une génération à l'autre. Les mêmes personnes qui sont responsables des erreurs de la planification initiale, puis des crimes de la Révolution culturelle, sont aujourd'hui ceux qui dirigent la politique dite de socialisme de marché ou d'ouverture. Cela explique la longévité du régime. On mesure mieux le pouvoir de cette oligarchie quand on constate que 98% des milliardaires chinois sont apparentés à des personnes qui tiennent ou ont tenu des fonctions

ministérielles. L'avantage du groupe sur la personne, c'est que lorsque les erreurs du dirigeant sont visibles, il se trouve généralement dans le groupe des gens qui ont déjà un plan pour corriger les effets des erreurs et proposer des solutions alternatives. Les dirigeants chinois ne sont pas plus intelligents que les dirigeants des autres pays, mais leur système est plus « pardonnant », c'est à dire qu'il corrige au fur et à mesure les erreurs des dirigeants. Et la durée du collectif est potentiellement infinie. Le pouvoir central ne travaille pas pour la postérité, comme le ferait un potentat qui sait qu'il va mourir ; il ne travaille pas non plus pour aligner des résultats à la date des élections suivantes, puisqu'il n'y a pas vraiment d'élections. Il a la possibilité et l'intérêt de se projeter et de projeter son pays dans le long terme. Du fait de la grande opacité de ce pouvoir central, il est donc très difficile de prévoir comment il réagirait à une crise sociale majeure.

Généralement, ce sont les autorités municipales qui ont à charge d'intervenir sur les conflits du travail. Ce sont elles qui gèrent la vie quotidienne des Chinois. Notamment, elles gèrent les droits sociaux qui varient considérablement d'une ville à l'autre. Le salaire minimum est généralement fixé ville par ville. Le syndicat apparaît dans les faits comme une autorité municipale. Les autorités municipales sont en première ligne en cas de troubles. Bien sûr, elles sont sensibles à la pression du pouvoir central, mais leur action vise plutôt à montrer qu'elles contrôlent la situation. Il est arrivé que des municipalités prennent à leur charge les derniers salaires des salariés en cas de faillite de leur entrepreneur. Comme toutes les villes, elles souhaitent accueillir plus d'entreprises et recevoir plus de taxes. Cela veut dire que dans les conflits, elles seront plutôt sensibles aux arguments des employeurs plutôt qu'à ceux des ouvriers. Ainsi, les villes peuvent envoyer la police, ou mobiliser le syndicat pour terminer un conflit.

La province du Guangdong joue une partition un peu différente. Elle a la mission et l'ambition de se trouver en pointe du développement économique et de l'ouverture politique. C'est une feuille de route déjà ancienne, mais réactualisée récemment. Dans son programme, la Province veut prendre la forme d'un pays développé et abandonner les attributs du Tiers Monde. Elle veut s'orienter vers les technologies de pointe, les industries à haute valeur ajoutée, les activités économiques de création. Elle est d'ailleurs la Province qui fait le plus de Recherche-Développement, qui dépose le plus de brevets, qui reçoit le plus d'investissements étrangers. Le N°1 de la Province, le secrétaire du Parti, prend régulièrement des positions avant-gardistes. Il a poussé à des lois sociales plus contraignantes que nulle part ailleurs, et, surtout, il entend les faire appliquer. Cela devrait mettre en difficulté celles des industries dont la stratégie repose principalement sur l'exploitation des bas coûts de main d'œuvre. De son côté, le N°2, le gouverneur de la Province, apparaît plus soucieux d'harmonie sociale, c'est-à-dire qu'il voudrait éviter les tensions qui ne manqueront pas de surgir si un nouveau modèle de production met trop de monde de côté. Cette opposition entre deux têtes est une situation assez classique, nous l'avons dit. Mais, elle peut donner l'impression d'un pouvoir hésitant, ce qui ne facilite pas la tâche de ceux qui ont à

gérer des conflits. La Province a pris des positions de pointe en matière de représentation des salariés. Les salariés n'ont actuellement aucun véritable mode de représentation du fait de la répression violente de toute organisation visant à représenter les salariés. Cette situation rend particulièrement difficile la gestion des conflits, les directions devant deviner pourquoi il y a un conflit sans pouvoir rencontrer de représentants des personnes en conflit. Or, en 2010, le secrétaire du Parti de la Province a plusieurs fois insisté sur la nécessité d'élire directement des représentants des salariés. Il a même proposé une loi en ce sens, mais a décidé de temporiser du fait de l'opposition d'une association patronale de Hongkong.

Des syndicalistes pro et anti grévistes

L'hésitation du pouvoir est particulièrement visible lorsque l'on regarde de près les dirigeants syndicaux. Les responsables syndicaux du Guangdong sont très divisés sur le rôle des syndicats et la stratégie à mener dans les conflits. Dans la constitution chinoise, le syndicat est d'abord un organe de propagande du Parti tourné vers les salariés. Une grande partie de l'action syndicale consiste en diverses campagnes d'éducation sociale. Le syndicat ne représente pas les salariés, il les défend en cherchant ce qui peut améliorer la situation ouvrière. Depuis un an, le syndicat se voit assigner une nouvelle mission par le pouvoir central : il s'agit d'aider à réduire les tensions sociales. La première conséquence est d'augmenter la présence du syndicat dans les entreprises. En fait, le syndicat est surtout présent dans les entreprises d'Etat et dans les Joint-Ventures. Actuellement, il cherche à entrer dans les entreprises 100% étrangères. Ces dernières n'y sont en général pas très favorables dans la mesure où elles perçoivent le syndicat comme une instance bureaucratique qui alourdit le fonctionnement de l'entreprise, augmente les coûts sociaux, sans vraiment faire baisser les tensions dans les entreprises. Le syndicat est pratiquement absent des entreprises privées chinoises. Le syndicat peut même devenir une nuisance en cas de conflit. En effet, en cas de grève, le syndicat n'hésite pas à prendre l'initiative pour renvoyer des salariés grévistes, ou embaucher des non grévistes. Cela peut désorganiser les ateliers, tout en créant un ressentiment contre l'entreprise. Il n'est pas rare que le syndicat envoie des milices pour taper sur les grévistes. Cela dit, le syndicat est parcouru de débats. Nous avons personnellement participé à des séances d'échanges entre syndicalistes chinois et français, où les premiers demandaient aux seconds des conseils en matière de compréhension des salariés. Nous avons également pu constater que dans le Guangdong, le débat interne peut aller plus loin. On pourrait parler d'une tendance centriste qui considère qu'en cas de conflit du travail, le rôle du syndicat est de se situer à mi-chemin entre les patrons et les salariés, afin de trouver au plus vite la solution au conflit. Il y a enfin des syndicalistes cantonnais qui estiment qu'ils doivent se placer résolument du côté des travailleurs contre les patrons. Cette position est plus facile à tenir quand le patron est étranger. Ainsi dans le Guangdong, nous avons vu un syndicat intervenir dans une usine en grève pour faire élire par la base des délégués d'ateliers, lesquels ont été chargés de négocier la sortie du conflit. Ce conflit s'est soldé par une

augmentation importante et rapide des salaires. Tous les conflits ne se résolvent pas aussi bien pour les ouvriers. Il arrive, surtout dans le cas de patrons privés chinois, que les ouvriers n'obtiennent rien.

Nous ne saurions terminer ce tour d'horizon des acteurs des conflits sans parler des activistes. Il y a des militants de la condition ouvrière qui échappent au syndicat et se battent pour l'amélioration du sort des ouvriers. Certains agissent dans le cadre d'ONG de formation ou de conseil. Ce sont souvent des étudiants qui décident de passer un peu de leur temps à aider les ouvriers à s'en sortir. Leur action consiste essentiellement à les informer de leurs droits et des institutions qui peuvent prendre leur défense en cas d'abus. Ces personnes sont courageuses en ce sens que leurs ONG peuvent constituer les embryons d'une organisation ouvrière ; ils courent donc de vrais risques. En même temps, les autorités reconnaissent parfois l'utilité de leur action qui se maintient généralement dans un cadre légal. Ainsi, le syndicat peut exiger qu'un employeur les paie pour donner à leurs salariés une formation sur leurs droits. On pourrait dire que le principal ressort de ces militants est la compassion.

Il existe d'autres activistes plus décidés à défendre les droits des travailleurs, y compris par des grèves. Ces activistes sont plus difficiles à rencontrer car ils sont pourchassés par les autorités. Ils n'en sont pas moins actifs. Ainsi, on a entendu des personnes se vanter de s'être fait embaucher dans de grosses entreprises pour déclencher une grève. Une fois la grève terminée, ces activistes ont tendance à disparaître dans la nature. Leur action n'est pas très difficile car ils tiennent un discours assez proche des opinions d'une grande partie des ouvriers. En gros, ils expliquent aux autres ouvriers qu'ils sont exploités et que leur situation peut s'améliorer par la lutte. Et surtout, ils donnent le départ du conflit. Ce fut le cas d'une multinationale où les activistes avaient réussi à persuader de nombreux ouvriers de se mettre en grève. Une date et une heure avait même été fixée. Au moment venu, personne n'osait déclencher la grève. Un activiste a alors coupé le courant de son atelier. Les ouvriers ont alors alerté par SMS leurs collègues des autres ateliers, et la grève a démarré ainsi. Elle a fait tâche d'huile sur d'autres usines de la même entreprise, ou d'entreprises sous-traitantes de cette dernière. Elle a duré plusieurs semaines et s'est terminée par de fortes augmentations de salaires mais aussi des licenciements et le départ de tous les militants et de certains grévistes.

Personne ne peut dire la forme que prendront les conflits à venir. Ce panorama des acteurs, la détermination et l'absence de peur des ouvriers d'un côté, le désarroi patronal et l'indécision des autorités, tout cela laisse penser que ces conflits vont se multiplier. Certains militants ou intellectuels imaginent même qu'ils pourront prendre la forme d'une grève générale à partir de conflits localisés faisant tâche d'huile. La seule chose qui semble assurée est que nous n'avons pas atteint le pic des conflits. Il y a encore de la marge pour les augmentations de salaires. Tous ces éléments font prévoir que les salaires vont monter rapidement dans le sud de la Chine. Comme nous l'avons vu, cela n'affectera guère la présence des entreprises étrangères. Certes, il deviendra moins intéressant de s'installer en Chine pour chercher des

bas salaires, mais ceux qui y sont déjà réfléchiront avant de partir ailleurs, alors qu'un pouvoir d'achat nouveau est en train d'apparaître. Le printemps des ouvriers du sud de la Chine a donc commencé...