Colloque international
RECHERCHE&RÉGULATION 2015
"La théorie de la régulation à l'épreuve des crises"
PARIS
10–12 JUIN 2015

Appréhender les transformations du rapport salarial. Pistes de prolongement du cadre d'analyse régulationniste à partir du cas de la Chine.

Clément SEHIER[1]
[1] Laboratoire Clersé, Lille 1. Clement.sehier@gmail.com

ABSTRACT.
Les spécificités du rapport salarial chinois expliquent en grande partie le succès des réformes initiées en 1978 par Deng Xiaoping. Le déclassement d'une partie croissante de la population favorise cependant la montée des contradictions au sein du mode de développement et menace à terme la viabilité de la configuration institutionnelle. Afin de limiter les risques d'instabilité sociale et de recentrer le développement sur la consommation intérieure, l'un des principaux défis des dirigeants chinois consiste à encourager la mise en place d'un nouveau compromis encadrant l'usage du travail. Mais l'absence d'un système de relations professionnelles permettant aux travailleurs d'exprimer leurs intérêts et d'être représentés dans des négociations collective rend incertain l'élaboration d'un tel arrangement à terme. À l'aide de travaux ayant tenté de faire le lien entre la TR et des approches situées à un niveau plus micro, nous proposons de prolonger le cadre d'analyse régulationniste – et l'étude des sociétés *ex-post* – afin d'appréhender les processus d'apparition, de réinterprétation et de diffusion des règles « en temps réel ».

Keywords: Chine, rapport salarial, changement, règles, travail.

La transformation de la configuration institutionnelle chinoise depuis la fin de la période maoïste se lit à travers les évolutions du rapport salarial. La mise en place d'institutions de type capitaliste trouve son origine dans le démantèlement des anciennes structures protectrices socialistes. La suppression des communes populaires dans les années 1980 a tout d'abord poussé des dizaines de millions de paysans vers le travail industriel, puis la « restructuration » du secteur public urbain s'est traduite par le retrait de l'Etat de la prise en charge de la reproduction sociale. Depuis une dizaine d'années, le niveau d'inégalités salariales est source de tensions sociales et le développement de la consommation domestique fait partie des priorités économiques gouvernementales.

Les revendications croissantes des travailleurs et la trop grande dépendance aux exportations ont convaincu les autorités de la nécessité de faire évoluer le régime d'accumulation. Il semble en particulier urgent de rééquilibrer le rapport capital-travail en faveur de ce dernier. Or le cadre analytique régulationniste, taillé pour l'observation des sociétés *ex-post* et dans le temps long, ne permet pas à lui seul de capter les transformations des formes institutionnelles « en temps réel ». Il convient de le prolonger par une réflexion sur la genèse des institutions et la manière dont les acteurs se les réapproprient. Nous proposons ainsi des pistes permettant d'appréhender l'élaboration des compromis sociaux et la mise en œuvre des règles constitutives du rapport salarial.

Nous revenons dans un premier temps sur plus de trois décennies de transformation du rapport salarial, depuis la prise en charge des travailleurs au sein des « unités de vie » (*danwei*) héritées de l'époque maoïste à l'instauration d'une relation salariale contractuelle. L'exode rural massif qui s'en est suivi a certes permis de libérer un réservoir de main d'œuvre au service du développement industriel, mais l'exploitation subie par les travailleurs-migrants et la montée des inégalités sociales sont aujourd'hui devenus l'une des principales préoccupations des autorités. En dépit d'une volonté affichée de transformer le régime d'accumulation, l'absence de mécanismes permettant de réguler les conflits collectifs et la faiblesse des droits fondamentaux des travailleurs font obstacle à

l'élaboration d'un compromis macro-social susceptible de soutenir la réorientation de l'économie chinoise[1]. Nous trouvons dans des travaux cherchant à faire le lien entre les travaux régulationnistes et conventionnalistes des pistes pour observer les transformations du rapport salarial chinois contemporain.

[1] Le type de système de relations professionnelles, compris comme « *l'espace où les acteurs collectifs négocient et définissent des règles de la relation salariale* » (Rameaux, 1997, p. 14), joue notamment un rôle essentiel dans la possibilité de nouer un tel compromis.

A. DE LA DANWEI A LA RELATION SALARIALE CAPITALISTE (1949-2002)

A.1. LA PRISE EN CHARGE COLLECTIVE DES TRAVAILLEURS AU CŒUR DU SYSTÈME SOCIALISTE (1949-1986)

Il faut attendre la prise de pouvoir des communistes en 1949 pour assister au développement d'un salarial industriel conséquent en Chine. A partir des années 1950, le travail occupe une place fondamentale non seulement dans la vie économique, mais également dans l'ensemble de la vie sociale et politique. Les citoyens chinois sont regroupés au sein d'unités de travail (*danwei*) dans les zones urbaines et de communes populaires (*renmin gongshe*) à la campagne, dont les fonctions vont bien au-delà de la production de biens et de services. Il s'agît d'entités sociales « totales » (Pairault, 2007) visant à discipliner les individus dans tous les domaines de leur existence. O'Leary en vient à qualifier le *danwei* de « petite ville » (1998, p. 54), au sein desquelles les travailleurs se voient octroyer des bénéfices liés au logement, à la santé ou à l'éducation, en échange d'un intense contrôle social.

Afin de contenir les échanges sur le marché des produits, les revenus monétaires des travailleurs sont limités au profit d'avantages en nature qui renforcent la dépendance au *danwei*. Alors que la subordination du salariat capitaliste est le fruit d'une dépendance monétaire – renforcée par le recours à l'OST –, la contrainte qui pèse sur les travailleurs chinois est plus vaste et touche l'ensemble du processus de socialisation. Dans sa caractérisation du « néo-traditionalisme communiste », Walder (1986) souligne la triple dépendance subie par les travailleurs au sein des *danwei* : à l'entreprise dans l'obtention de biens et services (salaire y compris) ; au Parti pour la représentation ; et aux superviseurs pour la promotion personnelle et l'octroi d'avantages particuliers. Quant au syndicat unique, son rôle consistait davantage à atteindre les objectifs de production et à contrôler la classe laborieuse qu'à la protéger les travailleurs (Pringle, 2011). Enfin, si le travail joue un rôle de cohésion sociale essentiel[2], il est également au cœur du dispositif répressif via la « réforme par le travail » (*laogai*) et la « rééducation par le travail » (*laojiao*). Au lendemain de la campagne des Cent Fleurs (1957), 800 000 « intellectuels » auraient ainsi été envoyés dans ces camps (Naughton, 2007).

L'autre particularité du salariat maoïste tient dans la distinction opérée entre villes et campagnes. Lorsque les communistes prennent le pouvoir, la Chine repose sur une économie essentiellement agraire[3]. La fonction des paysans va alors consister à fournir les ressources du développement industriel. Les travailleurs des *danwei* urbains se voient ainsi octroyés des privilèges plus importants que ceux des communes populaires. Pour ce faire, le système de *hukou* – ou d'enregistrement de résidence – est instauré en 1951 et étendu dans les campagnes en 1955. Inspiré de la propiska soviétique, mais trouvant également des origines dans le quadrillage social de l'époque impériale et dans le contrôle de la population mis en place par le Guomindang, sa principale fonction consiste à contenir les migrations des campagnes vers les villes en liant l'accès des individus aux biens collectifs et aux bénéfices sociaux au lieu de naissance de leur mère. Cette institution est également partie intégrante du dispositif de contrôle social, et permet en outre de limiter la mobilité sociale dans la mesure où les individus ne peuvent bénéficier de la promotion du père d'une fonction rurale à une fonction urbaine (Solinger, 1999; Kam, 2013). Si les inégalités restent largement contenues jusqu'au tournant de la décennie 1980, la classe ouvrière n'en reste pas moins privilégiée en termes de prestige et de conditions d'existence. Les tensions entre zones rurales et urbaines atteignent leur paroxysme lors de campagnes de mobilisation telle que le Grand Bond en Avant, pendant lequel des millions de paysans sont enrôlés dans l'industrie, condamnant ainsi les campagnes à la famine.

Qu'en est-il de la relation salariale au sein des entreprises des zones urbaines ? Celles-ci se trouvent privées de leur pouvoir de décision en matière de rémunération, la priorité étant là encore donnée à l'industrie lourde qui bénéficie de 80% des investissements de 1956 à 1978. La structure salariale y est administrée plutôt que négociée, ce qui n'empêche pas de fortes variations entre les revenus d'un *danwei* à l'autre, même si l'amplitude est inférieure en comparaison des pays occidentaux ou de l'URSS à la même époque[4]. Outre la classification par secteurs, les autres

2 Le salariat, en tant que système de séparation des travailleurs de leur travail, est vecteur de l'essor des échanges marchand. Il donne également un rôle central à la monnaie, qui devient la contrepartie du travail productif. « *Il découle de ces deux séries d'indications que lorsque le salariat s'affirme comme modalité principale de division sociale du travail, il se mue en une force prépondérante de cohésion et d'intégration sociales dans la mesure où il imprime ses effets structurants aux les sphères de financement, de production et de circulation des marchandises* » (Motamed-Nejad, 1999, p. 226).

3 Elle va d'ailleurs le rester sous l'ensemble de la période socialiste: 84% de la population est paysanne en 1957, 85% en 1970 et toujours 83% en 1980 (Huang et al., 2006 : *Jikun Huang, Scott Rozelle and Will Martin, Distortions to Agricultural Incentives in China, World Bank Working Paper, October 2006*).

4 En 1956, un système comprenant 8 échelons de salaires est établi sur le modèle soviétique, et fonctionne de la manière suivante : "*[f]irst of all, an aggregate national wage bill was worked out by central planners on the basis of the State's financial situation. Then this wage bill was used to determine a national employment system quota specifying how many new workers to recruit. A central decision, taken each year, was also embodied in the bill as to whether and when wages*

critères qui entrent en compte sont la localité, le type de propriété, et le niveau technologique (Aglietta, Guo, 2012). Walder (1986) a par ailleurs mis en lumière l'importance des réseaux et du recours à un éventail de récompenses matérielles et de punitions pour obtenir la loyauté des travailleurs, montrant que les comportements compétitifs sont loin d'avoir disparu sur le lieu de travail. Ces institutions constituent également un moyen de discipliner le procès de travail en l'absence d'OST. Enfin, la quasi-inexistence du chômage représente un argument de poids pour obtenir le consentement de la population au compromis « bas salaires, nombreux emplois » (*digongzi, duojiu*) (Rocca, 2006).

A.2. LE RETRAIT DE L'ETAT DE LA REPRODUCTION SOCIALE DES TRAVAILLEURS (1986-2002)

A.2.1. LA DÉCOLLECTIVISATION DES STRUCTURES AGRICOLES

La « réorientation » de l'économie décidée par Deng et son équipe lors du 3ème plénum de décembre 1978 est à juste titre considérée comme une étape charnière de la transition vers des institutions de type capitaliste. Les premières mesures amorcent la décollectivisation du travail agricole, l'intéressement des paysans à la vente de leur production étant perçu comme un moyen d'améliorer la productivité de l'agriculture. Deux décisions sont prises en ce sens : l'introduction du « système de responsabilité familiale » signe le retour à l'exploitation familiale plutôt que collective ; tandis que les paysans se voient octroyés la possibilité de vendre, une fois les quotas remplis, le surplus de leur production sur le marché[5].

En revanche, la libéralisation de l'industrie, qui se trouve au cœur du système fiscal et des investissements, apparaît plus délicate à mettre en œuvre. Une des réformes importantes a consisté à autoriser l'apparition de nouveaux producteurs dès 1979, sans toucher au fonctionnement des grandes entreprises publiques. La plupart des entreprises qui bénéficient alors de cette possibilité reposent sur une reconversion d'ateliers collectifs et d'entreprises de communes et de brigades en Entreprises de Bourgs et de Villages (EBV) (Li, Piovani, 2010). Leur dynamisme permet d'utiliser l'excédent de main d'œuvre rurale en permettant aux paysans de « quitter la terre, pas la campagne » (*litu bu lixiang*)[6]. Elles jouent un rôle prépondérant dans la première phase du décollage industriel, en posant les bases d'un modèle d'utilisation intensive du travail reposant sur une main d'œuvre peu coûteuse[7]. 123 millions d'individus y sont employés en 1994 contre 28 millions en 1980 (China Statistical Yearbook, 1995)[8].

Dans un premier temps, la gestion des entreprises publiques reste quant à elle épargnée par les réformes. Une première étape symbolique vers l'instauration d'une relation salariale capitaliste est franchie en 1986 avec l'autorisation donnée aux dirigeants d'entreprises publiques de décider du montant des compensations et de la durée des emplois. Mais la réintroduction du contrat de travail est freinée dans les entreprises par l'attachement de la population au « bol à riz en fer » (*tie fan wan*).

La dégradation des finances publiques et la vitalité du secteur privé dans les années 1980 ne laissent pourtant de poser la question de la performance des entreprises publiques. Celles-ci ont souvent été analysées comme des mastodontes largement inefficaces. De fait, leur part dans la production industrielle a décliné beaucoup plus rapidement que la masse d'emplois publics. Elles consomment en outre de l'énergie et des ressources qui ne peuvent être allouées au reste de l'économie, ainsi que d'importantes subventions qui mettent en péril l'ensemble du système financier. Il convient néanmoins de garder à l'esprit que dans une économie planifiée et peu ouverte, elles n'avaient pas pour but de maximiser les profits ou d'être compétitives au plan international. En l'absence de secteur privé, l'une de leur fonction consistait à absorber la force de travail urbaine excédentaire, quitte à être contraintes au sur-emploi. Leurs objectifs changent radicalement durant les années 1990. La montée en puissance d'autres types

---

were to be increased and by how much, and how many workers were to be promoted" (You Ji, 1998, in Pringle, 2011, p. 16).

5 La libéralisation des activités rurales annexes est rendue possible par la coexistence du plan et du marché dans l'allocation d'un bien – le *shuangguizhi* (Naughton, 1995). La mise en place d'un tel système, avec un prix nettement supérieur sur le marché, constitue une incitation forte au développement de ce type d'échanges.

6 Cet objectif d'emploi de la main d'œuvre excédentaire est d'ailleurs explicitement fixé par les gouvernements locaux.

7 La production industrielle des entreprises de bourg est passée de 5,05% en 1978 à 14,2% en 1993. Celle des entreprises de village de 4,04% à 12,25% de la production industrielle nationale (Pringle, 2011).

8 L'appréhension du statut des EBV a posé des difficultés méthodologiques majeures : elles sont propriété des gouvernements locaux, bénéficient d'un accès privilégié au crédit, mais ne sont pas pour autant « étatiques ». Elles sont généralement qualifiées d'entreprises « collectives », l'article 18 des régulations sur les EBV de 1990 plaçant leurs actifs sous la propriété de « *tous les résidents ruraux du bourg ou du village* » (in Pringle, 2011, p. 33).

d'entreprises d'un côté[9], et la dégradation financière des entreprises publiques, incitent les autorités à promouvoir la compétitivité et la quête de profits au sein de ces dernières.

A.2.2. RESTRUCTURATION DES ENTREPRISES PUBLIQUES ET RENAISSANCE DU SECTEUR PRIVÉ

Les années 1993-1994 marquent l'accélération des réformes avec le lancement d'une politique visant à restructurer les grandes entreprises publiques[10] et à privatiser les entreprises de taille restreinte, afin notamment de rétablir la capacité fiscale de l'Etat. La mise en œuvre de cette stratégie s'étale sur pas moins d'une décennie. Rappelons tout d'abord que dans les *danwei*, les tâches liées à la production (conception, gestion des fournisseurs, commercialisation et vente) étaient assurées par le planificateur, sous une contrainte budgétaire « souple ». A l'inverse, leur fonction sociale était bien plus importante que celle des entreprises capitalistes, avec la prise en charge de la protection sociale et du logement, et l'imposition d'un intense contrôle social sur ses membres. A partir des années 1980, l'un des objectifs de la réforme consiste à internaliser les fonctions assumées par le Plan tout en externalisant les secondes (Pairault, 2007, 2015 ; Naughton, 2007). L'introduction d'un code du travail en 1994 – qui signifie pour les travailleurs urbains la fin du « bol à riz en fer » – constitue une autre étape de la transformation des *danwei* en de véritables entreprises avec l'aboutissement du transfert de la gestion des ressources humaines amorcé en 1986 (Pairault, 2015).

Le processus s'accélère lors du XV[e] congrès du PCC en 1997, lorsque la décision est prise par Jiang Zemin et Zhu Rongji de se « retenir les grandes et laisser les petites » entreprises (*zhua da fang xiao*). La plupart des PME sont alors mises en faillites, « louées » à des personnes privées, ou partiellement voire complètement privatisées, tandis que les grandes entreprises sont transformées en sociétés par action[11]. Cette politique entraîne en quelques années une réduction de près de 40% du nombre d'entreprises industrielles appartenant à l'Etat, et la disparition de plusieurs dizaines de millions d'emplois publics dans les zones urbaines[12].

La décision du gouvernement central de se séparer des usines de taille restreinte dynamise le développement du secteur privé, même si le processus à l'œuvre s'apparente au départ davantage à un recyclage des cadres techniques et administratifs de la société maoïste qu'à l'émergence de nouvelles formes (Bergère, 2007, p. 297)[13]. L'essor du secteur « non étatique », également porté par l'afflux d'IDE en provenance d'Asie et par les stratégies d'externalisation des firmes multinationales (FMN), a largement contribué aux succès de l'industrie chinoise.

Sur le plan social cependant, le démantèlement du *danwei* conduit au déclassement d'approximativement 50 millions de travailleurs entre 1993 et 2003, les vagues de licenciements les plus importantes prenant place dans les dernières années de la décennie 1990 (Rocca, 2006 ; Pringle, 2011 ; Naughton, 2007)[14]. Cette décennie voit également s'intensifier le flux de travailleurs en provenance des campagnes. Les entreprises privées et étrangères ont un recours

9 Qu'elles soient collectives ou privées (cette dernière catégorie comprend les entreprises privées chinoises ainsi que les joint-ventures établies en partenariat avec des étrangers). La part de la production industrielle des entreprises d'Etat chute ainsi de 54,4% à 34% (en valeur) entre 1990 et 1994 (China Statistical Yearbook, 1995). Les entreprises publiques employaient par ailleurs 78,3% de la population urbaine en 1978, contre 60,1% en 1994. Mais du fait de la croissance de la population chinoise, l'emploi total y augmenta en réalité de 49% sur la même période.

10 La manière de qualifier ces entreprises varie d'un auteur à l'autre, les auteurs francophones utilisant généralement le terme d' « entreprises d'Etat », traduit de l'anglais « state-owned entreprises » (SOE). Nous optons ici pour la convention adoptée par Pairault et inspirée par la Comission européenne, qui permet d'éviter la confusion entre l'Etat en tant que personne morale et les institutions permettant d'administrer la nation : il parle d'entreprises publiques (ou à capitaux publics) pour évoquer « *toute entreprise sur laquelle les pouvoirs publics peuvent exercer directement ou indirectement une influence dominante du fait de la propriété, de la participation financière ou des règles qui la régissent et ce indépendamment de la forme juridique adoptée par cette entreprise (CEE, 1980). Le secteur des entreprises à capitaux publics ne peut être assimilé à un secteur d'État car c'est aujourd'hui en Chine un secteur d'entreprises vouées au marché et ayant une individualité juridique, patrimoniale et financière* » (Pairault, 2014, p. 1 **-> à modifier**).

11 Lors de ce congrès, Jiang Zemin a voulu favoriser la transformation des entreprises d'Etat en sociétés par action afin de « clarifier les droits de propriété ». Mais la frénésie qui s'en est suivie, accompagnée de risques d'accaparements et de détournements d'actifs, a conduit le gouvernement à intervenir dès juillet 1998 pour éviter les dérives d'une privatisation incontrôlée (Pairault, 2007, 2015).

12 Les statistiques sur le sujet sont difficilement exploitables. Selon le Bureau National des Statistiques (BNS), le nombre de ces entreprises passe approximativement de 100 000 à 61 000 de 1993 à 1999 (BNS, 2000, in Rocca, 2006).

13 Breslin abonde en ce sens et note que "*much of what is considered non-state remains heavily connected to officialdom through various mechanisms. Much of the non-state sector in contemporary China has its origins in the party-state sector that spawned it*" (Breslin, 2004).

14 Périsse (2014) montre que la transformation du cadre juridique a pour effet de réorganiser le mode de production. Faire du contrat la forme d'association principale entre l'employeur et le travailleur conduit à réintroduire la séparation entre ce dernier et la propriété des moyens de production, le contraignant ainsi à vendre sa force de travail pour survivre. « *Loin d'être la simple adaptation des règles du droit du travail à la complexité des relations salariales qui se développent dans la transition économique chinoise (Josephs, 1995 ; Cooney, 2007) il s'agit véritablement de la construction juridique du marché du travail, c'est-à-dire du rôle « constitutif » d'une institution au sens de Chang (2007).* » (Périsse, 2014).

massif aux *nongmingong* (travailleurs-migrants) qui acceptent les emplois déclassés et déconsidérés par les urbains[15]. L'exploitation de ces travailleurs, souvent des femmes, est facilitée par la persistance du *hukou* et la complaisance d'autorités locales à l'égard des industriels (Solinger, 1999; Lee, 2007). Autorisés à migrer *de facto* mais pas *de jure*, ils n'ont souvent d'autre choix que d'être logés par un employeur qui leur impose un strict contrôle social. Ils perçoivent en outre de très faibles salaires, travaillent au-delà de la durée légale dans des conditions d'hygiène et de sécurité peu enviables. L'absence généralisée de contrats de travail constitue un obstacle supplémentaire au recours judiciaire en cas de salaire impayé ou d'accident du travail et limite grandement leur capacité d'accès à la sécurité sociale[16].

A.2.3. LE GRAND BASCULEMENT DES ANNÉES 1990

Pour les urbains comme pour les ruraux, la décennie 1990 est marquée par un renversement du rapport de force en défaveur des travailleurs. L'abandon de l'organisation collectiviste du travail ne s'accompagne pas de la construction d'un cadre juridique permettant d'assurer la protection des travailleurs. La loi sur le travail de 1995 instituant l'importance du contrat de travail aurait pu marquer une avancée dans ce sens[17], mais elle reste très abstraite et doit être replacée dans le contexte de restructuration des entreprises publiques. Sa mise en œuvre est ainsi compromise par un cadre institutionnel décentralisé propice à la collusion entre les employeurs et des autorités locales soucieuses d'atteindre les objectifs de développement économique et de promouvoir leur attractivité (Périsse, 2009 ; Friedman, Lee, 2010 ; Lee, 2009). L'individualisation de la relation salariale n'est finalement pas contrebalancée par l'instauration de mécanismes permettant la défense des intérêts des travailleurs sur une base collective.

L'accélération de l'ouverture internationale, la mise en concurrence des entreprises d'une part et des travailleurs de l'autre, entraînent une brutale remise en cause des institutions sociales chinoises. Le déclin de la part des revenus du travail dans le PIB, de 50% du PIB en 1990 à 37% en 2005 (Li, 2006), est l'indicateur le plus marquant du changement de relation entre l'Etat et les travailleurs. Cette décennie rompt également avec la tradition de répartition relativement égalitaire des revenus qui avait perduré dans les années 1980. La restructuration du secteur d'Etat entraîne le démantèlement du statut de la classe ouvrière, et au-delà, un bouleversement des structures sociales urbaines. Ceux qui gardent un emploi doivent s'adapter à une gestion plus stricte et pour beaucoup, faire face à la précarisation de leur condition. La situation des travailleurs sans *hukou* urbain n'est guère plus favorable. L'absence d'institutions de protection du travail spécifiques au système capitaliste ouvre un nouveau front dans le secteur privé, les travailleurs-migrants réclamant une hausse des salaires et une amélioration de leurs conditions de travail[18]. Comme le pose Lee : « *l'ancien contrat social était abandonné par l'Etat, alors que le nouveau contrat social n'avait pas encore émergé* » (2009, p. 4 [traduction]). La mobilisation de cette jeune population va s'intensifier durant la décennie suivante jusqu'à devenir l'une des principales préoccupations des autorités.

L'arrivée au pouvoir d'une nouvelle équipe dirigeante en 2002 marque une évolution importante dans les priorités affichées par les autorités chinoises. L'intronisation de Hu Jintao et Wen Jiabao coïncide avec une pression croissante des travailleurs-migrants, la lutte contre les inégalités devenant un thème central du discours de construction d'une « société harmonieuse » abondamment repris par les élites politiques et médiatiques. Le « rêve chinois » de Xi Jinping et Li Keqiang incorpore également les objectifs de limiter la dépendance aux exportations et de se défaire de l'image d' « usine du monde » produisant des biens de piètre qualité. Le gouvernement affiche la claire intention de faire évoluer le régime d'accumulation en le recentrant sur la consommation domestique et en améliorant l'intégration des laissés pour compte des dernières décennies. Le développement du droit du travail, les hausses régulières du salaire minimum et l'instauration d'un système de protection sociale témoignent de la détermination de Pékin, mais ces mesures se heurtent au déficit de mécanismes de représentation des travailleurs, qui empêche l'élaboration d'un compromis social soutenu par les travailleurs.

15 Le Bureau National des Statistiques (BNS) estimait qu'ils étaient 269 millions en 2013.

16 Avant l'entrée en vigueur de la loi sur les contrats de 2008, selon les chiffres officiels, seuls 12,5% des travailleurs-migrants avaient signé un contrat de travail, et 10% bénéficiaient d'une assurance médicale (Friedman, Lee, 2010 ; Lee, Yuan, 2010).

17 Contrairement au leadership soviétique, les élites chinoises ne se sont pas laissées influencées par l'école de Chicago et sont restées conscientes de l'importance de maintenir des contraintes sur les employeurs. Plus de 160 régulations sur le travail ont ainsi été passées de 1979 à 1994 (Pringle, 2011).

18 Alors qu'en 1978, quasiment tous les travailleurs appartenaient au secteur public (dans les entreprises d'Etat ou collectives), plus de 80% d'entre eux étaient passés dans le secteur « non-public » dans les années 2000, si l'on prend en compte le secteur informel (Lee, 2009). Corrélativement, alors que moins de 20% des conflits avaient lieu dans le secteur privé en 2000, il en concentre 80% en 2010 (CLB, 2012).

B. L'ABSENCE DE MÉCANISMES DE GESTION DES CONFLITS COLLECTIFS COMME OBSTACLE À L'ÉLABORATION D'UN NOUVEAU COMPROMIS SOCIAL

B.1. LE RÉVEIL DES TRAVAILLEURS-MIGRANTS COMME PRÉLUDE AU CHANGEMENT DE RÉGIME D'ACCUMULATION ?

La constitution d'une « armée de réserve » a très largement contribué à façonner le régime d'accumulation chinois depuis la fin des années 1970 et représente encore aujourd'hui le principal avantage comparatif du pays. L'abondance d'une main d'œuvre aisément substituable, la collusion entre les pouvoirs locaux et les employeurs, l'absence de syndicats autonomes et le système de *hukou* ont favorisé l'exploitation des *nongmingong*. Cette population n'est cependant plus encline à sacrifier ses conditions d'existence pour le développement industriel. La montée des revendications soulève d'ores et déjà des questions d'ordre économique portant sur la viabilité du régime d'accumulation en vigueur, et d'ordre politique et social, sur les moyens à mettre en œuvre pour canaliser l'instabilité sociale.

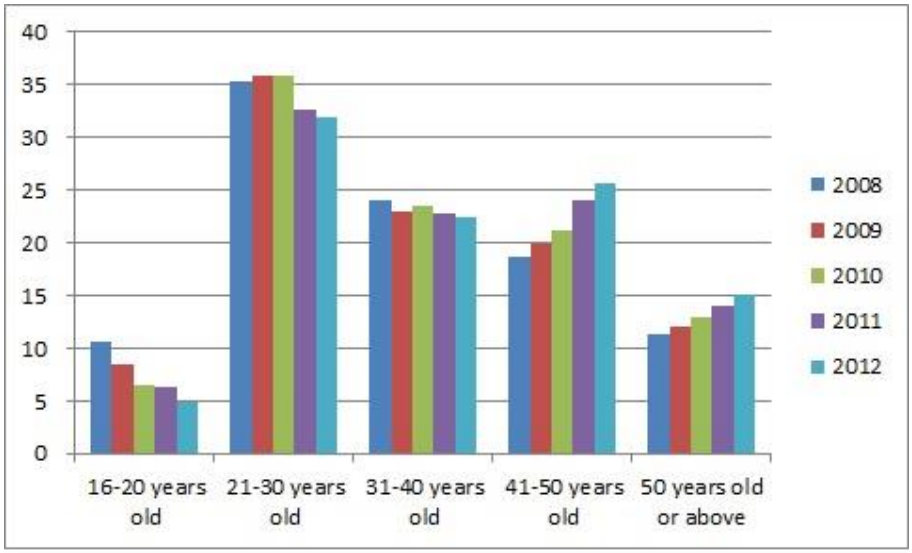
B.1.1. DES ÉVOLUTIONS DÉMOGRAPHIQUES FAVORABLES AUX TRAVAILLEURS

Des quatre principaux facteurs contribuant à l'exploitation des *nongmingong*, les évolutions démographiques sont celles qui ont le plus contribué à transformer la structure du rapport salarial dans la dernière décennie, la raréfaction de la force de travail contribuant à améliorer le pouvoir de négociation des travailleurs. L'interprétation de différentes études de l'Académie des Sciences Sociales (CASS) et du BNS laissent en effet peu de doute sur le déclin général de la force de travail enclenché autour de 2010[19]. Pour Li (2011), "*China's total working age population (those who are between fifteen and sixty-four years old) is expected to peak in 2012 at about 970 million and then gradually decline to about 940 million by 2020. The prime age labor force (those who are between nineteen and twenty-two years old), from which the bulk of the cheap, unskilled workers in manufacturing are recruited, is expected to decline drastically from about one hundred million in 2009 to about fifty million in 2020*". Si la perspective de tarissement de l' « armée de réserve » n'est pas encore d'actualité[20], cette dynamique n'en est pas moins déterminante dans le basculement du pouvoir de négociation en faveur des travailleurs : "*[the general scarcity of unskilled labour] is likely to be the main market mechanism for narrowing the still widening income divide between rural and urban China*" (Knight, Li, 2010, p. 27).

19 Ce déclin trouve son origine dans la politique de restriction des naissances initiée dans les années 1970, puis dans la baisse drastique du taux de fertilité dans les années 1990. Ce dernier s'est depuis lors installé nettement en dessous de 2,1 (Aglietta, Guo, 2012 ; Knight, Li, 2010).

20 Selon les prévisions de l'ONU, la population chinoise pourrait atteindre un pic autour de 1,45 milliards d'habitants autour de 2025-2030 avant de commencer à décliner *(Attané, 2013, « China, a demographic giant with feet of clay », Ined ; United Nations, « World Population Prospects The 2012 Revision Key Findings and Advance Tables », 2013, Department of Economic and Social Affairs Population Division, 50 p.)*

Graphique 1. Distribution par âge des travailleurs-migrants (%)



Source: National Bureau of Statistics
Source: China Labour Bulletin, 2013

B.1.2. LA LENTE CONSTITUTION D'UNE « CONSCIENCE DE CLASSE » PARMI LES NONGMINGONG

Dans les années 1960, E P Thompson s'appuie sur la distinction introduite par Marx entre « classe en elle-même » et « classe pour elle-même » pour prendre ses distances avec le marxisme orthodoxe, considérant que l'on ne peut parler de classe comme « structure » ou « catégorie » objective. Les individus qui la composent doivent également partager une « conscience de classe ». Sans écarter l'importance des conditions matérielles, il considère la classe comme un phénomène historique et souligne l'importance de la culture, de la vie sociale et des luttes dans la formation d'une conscience de classe.

"*Class happens when some men, as a result of common experiences (inherited or shared), feel and articulate the identity of their interests as between themselves, and as against other men whose interests are different from (and usually opposed to) theirs. The class experience is largely determined by the productive relations into which men are born — or enter involuntarily. Class-consciousness is the way in which these experiences are handled in cultural terms: embodied in traditions, value-systems, ideas, and institutional forms*". (1963, p. 289).

La montée du nombre de grèves et les méthodes de plus en plus sophistiquées employées par les travailleurs pour suspendre le processus d'accumulation suscitent depuis plusieurs années des discussions passionnées entre observateurs des luttes sociales en Chine pour déterminer le niveau de cette « conscience de classe ». Chan et Siu (2012) estiment par exemple qu'elle est encore très peu développée, les revendications des travailleurs allant rarement au-delà de la demande de mise en œuvre des minimums légaux[21]. D'autres au contraire (Pun et Chan, 2009 ; Pun et Lu, 2010 ; Chan, 2013 ; Pringle, 2011) estiment que la « nouvelle génération » de travailleurs-migrants (*xinshengdai nongmingong*) n'envisage plus de retourner à la campagne, et qu'un sentiment grandissant de frustration la rend plus encline à exprimer ses souffrances de manière collective. Ces auteurs s'accordent néanmoins sur l'incomplétude de la conscience de classe[22]. L'impossibilité pour les travailleurs de se constituer en collectif au sein d'organisations reconnues par les autorités est la principale explication de la relative lenteur de la formation d'une conscience de classe, ce qui freine en fin de compte la capacité des travailleurs à peser pour la mise en place de compromis sociaux plus favorables.

21 Les auteurs concluent ainsi : "*the workers' main concern is still their own personal and immediate economic conditions, and only occasionally is there a breakthrough into the interest-based level. At times sparks of union consciousness might flicker*" (Chan, Siu, p. 97). Dans le même sens, Friedman et Lee (2010) soutiennent dans une métaphore empruntée à la biologie que l'essentiel des protestations restent « cellulaires ». Si quelques grèves peuvent être qualifiées de « virales », comme celles de 2010, les cellules ne se combinent pas durablement pour former des tissus.

22 Dans un ouvrage issu de son travail de thèse, Chan (2010) considère que l'on se trouve dans une situation de « conflit de classe sans organisation de classe » (p. 144).

B.2. L'ABSENCE DE MÉCANISMES DE GESTION DES CONFLITS COLLECTIFS COMME OBSTACLE À L'INSTITUTIONNALISATION D'UN NOUVEAU COMPROMIS SALARIAL

Le démantèlement des institutions protectrices de l'époque socialiste et l'instauration d'une relation salariale capitaliste n'ont paradoxalement pas été accompagnés de la constitution d'institutions susceptibles de permettre aux travailleurs d'exprimer leurs intérêts face aux employeurs. Face à la vulnérabilité des *nongmingong*, l'amélioration du droit du travail a été perçue comme un moyen d'accroître la responsabilité des employeurs. Mais le refus de toute structuration de collectifs susceptibles de s'ériger en contre-pouvoirs en dehors du contrôle du PCC a poussé les autorités à privilégier des règles individualisées.

La place du syndicat unique dans le système de relations professionnelles

L'adoption des premières mesures allant dans le sens d'un retrait du PCC de la gestion directe des relations de travail a soulevé la question du rôle du syndicat. Mais l'implication de syndicalistes dans les évènements de Tian An Men a convaincu les autorités de ne pas céder aux requêtes d'autonomie (Pringle, 2011). Craignant que l'indépendance du mouvement des travailleurs ne mène à un mouvement massif de contestation du régime, le monopole de l'ACFTU et son assujettissement au PCC ont été renforcés au moment même où les syndicalistes polonais menaient les protestations contre le pouvoir communiste (Howell, 2008 ; Chen, 2007 ; Chan, 2010). Symboliquement, la date du 4 juin 1989 marque le début d'une trajectoire opposée entre les deux régions, avec d'un côté le premier tour des élections législatives polonaises, au cours desquelles Solidarnosc obtient un score étonnamment élevé, et de l'autre la répression de la place Tian An Men mettant un terme définitif aux velléités de démocratisation des étudiants et travailleurs.

Pour la plupart des observateurs occidentaux, le syndicat joue en réalité le rôle de « courroie de transmission » des décisions du PCC, dans la lignée de la tradition soviétique (Howell, 2008 ; Ng, Warner, 1998[23]), et se considère et agit comme une agence gouvernementale (Friedman, Lee, 2010). L'ACFTU est par ailleurs organisée de manière pyramidale, les travailleurs n'ayant aucune prise directe sur les décisions prises au sommet. Mais l'importance prise par le secteur privé fait en réalité éclore de nouveaux questionnements sur le rôle du syndicat au sein des élites gouvernementales et des dirigeants syndicaux. Mis sous pression par la montée des protestations, une partie d'entre eux prend conscience des dangers posés par l'absence d'institutions susceptibles de canaliser les tensions liées au travail dans un système capitaliste, et cherchent à explorer des voies de renouvellement du système des relations professionnelles (Pringle, 2011 ; Chen, 2003).

Parmi les principaux textes adoptés depuis 1994 (cf. encadré), la loi sur les contrats entrée en vigueur en 2008 revêt une importance toute particulière pour les travailleurs-migrants, à une époque où moins de 20% d'entre eux disposent effectivement d'un contrat de travail (Friedman, Lee, 2010 ; ITUC, 2010). Adoptée après trois années de consultations publiques et internes au PCC, elle fait vise à faire du CDI le contrat de référence, en encadrant plus strictement les contrats courts, tandis que la protection contre les licenciements se trouve renforcée (Périsse, 2014). Les pénalités à l'égard des employeurs sont également mieux spécifiées, notamment sur l'accès à la sécurité sociale (ITUC, 2010 ; Lee, 2009 ; CLB, 2012)[24]. Cette loi est ensuite complétée par l'entrée en vigueur du premier texte exhaustif sur l'assurance sociale en 2011, et par une nouvelle loi venant lutter contre le développement rapide de l'intérim, considéré comme un effet indésirable de la loi de 2008.

Principaux textes sur le travail

1981 – Règlement provisoire sur la gestion du travail et les salaires dans la Zone économique spéciale de la province de Guangdong
1986 – Règlement provisoire sur l'application du système d'emploi contractuel dans les entreprises d'État
1986 – Règlement provisoire sur l'embauche des travailleurs dans les entreprises d'État
1986 – Règlement provisoire sur le licenciement pour cause des cadres et employés dans les entreprises d'État
1986 – Règlement provisoire sur l'assurance chômage pour les cadres et employés des entreprises d'État
1987 – Règlement provisoire sur la résolution des conflits du travail dans les entreprises d'État
1992 – Loi sur les syndicats, révisée en 2001
1993 – Règlement sur les contrats collectifs de travail, révisé en 2004
1994 – Code du travail
1994 – Loi sur la sécurité dans les mines

23 Ng, Sek Hong; Warner, Malcolm. 1998: China's trade unions and management (New York, St. Martin's Press)

24 Jusqu'au milieu des années 2000, l'ouverture internationale conduit le législateur à porter l'essentiel de son attention sur le droit de l'entreprise (Kay-Wah Chan, 2012). Le processus d'adhésion à l'OMC a cependant incité les autorités chinoises à se préoccuper de manière formelle des régulations de travail, les pays membres devant en effet s'engager à respecter les standards de l'OIT depuis les conférences de Doha (1996) et de Singapour (2001). La Chine a ainsi ratifié quatre des huit Conventions principales de l'OIT, mais refuse toujours celles sur la liberté d'association et la protection du droit à l'organisation (n° 87) et sur la négociation collective (n° 98).

2001 – Loi sur la prévention des maladies professionnelles
2002 – Loi sur la sécurité de la production
2007 – Loi sur le contrat de travail
2007 – Loi sur la médiation et l'arbitrage des conflits du travail
2007 – Loi sur la promotion de l'emploi
2011 – Loi sur la consultation et la médiation des conflits du travail dans les entreprises
2011 – Loi sur l'assurance sociale
2012 – Amendement à la loi sur le contrat de travail

Sources : Chang, Brown, 2013 ; Périsse, 2014

L'élaboration de ce cadre juridique constitue un aspect de la stratégie gouvernementale visant à maintenir la stabilité sociale et à développer la consommation intérieure. Elle vise en outre « *à incorporer de droit ces travailleurs déjà incorporés de fait au marché du travail (Périsse, 2009). Elle reconnaît que la dynamique du marché du travail a engendré des effets non-voulus. Ainsi l'avancée du droit du travail n'est pas seulement une nécessité, il s'agit aussi d'une avancée du processus d'institutionnalisation du marché du travail où les migrants ont fini par occuper une place centrale, leur travail ayant enfin été défini par la loi comme une construction juridique qui le désigne comme possible objet d'échange (Jeammaud, 2005)* » (Périsse, 2014, p. 6). La loi de 2008 en particulier est venue entériner l'existence d'une relation salariale capitaliste et la nécessité de contrebalancer la subordination des travailleurs.

La faible reconnaissance de la place des *nongmingong* dans le rapport salarial chinois se pose cependant en obstacle à la mise en œuvre des lois nationales. Au niveau local, ces dernières doivent être adaptées par les assemblées populaires régionales et les gouvernements locaux dont nous avons déjà évoqué la préoccupation pour les indicateurs de croissance, en contradiction avec le bien-être des travailleurs. « *Ainsi, inséré dans un mode d'action du type commande-contrôle dans la prescription d'une règle assortie de sanctions, le droit du travail se trouve in fine entre les mains de ceux qui ont le plus intérêt à ne pas le voir à l'œuvre (Cooney, 2008)* » (Périsse, 2014, p. 14). La persistance du *hukou*, ou les difficultés d'accès aux tribunaux, limitent également la portée des mesures prises.

Mais c'est plus fondamentalement la faiblesse des droits collectifs permettant aux travailleurs de s'affirmer en tant que collectif qui limite l'effectivité[25] du droit du travail. Parmi les trois droits collectifs fondamentaux de l'OIT (liberté d'association, droit de grève et négociation collective), la liberté syndicale est considérée comme la plus importante (Chen, 2007). Or le PCC se montre toujours réticent à abandonner sa position d'unique entité représentative de la classe laborieuse, héritée de la période maoïste[26]. Nous venons d'évoquer l'ambiguïté des autorités sur le droit de grève, tandis que des comités tripartites ont été introduits dès 1993 avec le concours de l'OIT et sont aujourd'hui promus aux niveaux national et provincial, mais sans indépendance des parties concernées (Périsse 2014 ; Shen, Benson, 2008)[27]. Egalement appelés « droits industriels » par Marshall (Marshall, T.H., 1992. Citizenship and Social Class. Pluto Press.), ils représentent "*an extension of civil rights to workers as a class, rising as a response to a simple but powerful truth that workers and employers do not face each other as equals in the capitalist economy*" (Chen, 2007, p. 60).

Dans les pays d'Europe occidentale, l'obtention de ces droits a constitué une étape décisive dans l'inscription des travailleurs dans un collectif, ayant finalement mené à la construction d'un Etat social. En effet pour Castel (1995), si l'avènement de la contractualisation a constitué une première étape primordiale vers la condition salariale (*cf. nbp 191*), la mise en place de l'enveloppe juridique a ensuite dû être poursuivie par un processus de « désindividualisation » inscrivant le travailleur dans des régimes généraux et des conventions collectives[28]. La législation peut donc influencer les relations de travail par deux voies : elle peut d'une part renforcer la législation imposée aux employeurs, et de l'autre fournir un cadre pour l'action collective permettant aux travailleurs de défendre la mise en œuvre de la loi et de l'améliorer (Chang, Brown, 2013). Si la première fournit un minimum de protection aux travailleurs, l'octroi des droits industriels doit être considéré comme la reconnaissance de procédures

25 Au sens où il vise certains effets recherchés.

26 L'ACFTU apparaît comme une organisation bureaucratique placée sous la tutelle du Parti. Le premier paragraphe de sa constitution dispose que les syndicats chinois sont des "*mass organizations of the Chinese working class under the leadership of the Communist Party of China and formed by the workers of their own free will*". Nous verrons que cette formulation ne permet cependant pas d'effacer toute l'ambiguïté sur son statut. (ACFTUhttp://www.acftu.org.cn/template/10002/file.jsp?cid=48&aid=469). Concrètement, l'absence de liberté d'association et les risques encourus par les activistes endiguent l'éclosion de leaders lorsque des conflits éclatent (Chen, 2010). Elle limite également la capacité des travailleurs à poursuivre le mouvement et à le diffuser à d'autres entreprises, même en cas de succès de la mobilisation.

27 Les associations d'employeurs ont une existence plus récente que l'ACFTU, et jouissent d'une relative autonomie en comparaison du syndicat officiel. A côté des deux organisations principales (CEC-CEDA et ACFIC), des organisations plus spontanées ont en effet commencé à émerger. La diversité des associations d'employeurs existantes compliquent l'analyse de leurs relations respectives avec l'Etat-Parti. Sans rentrer dans ces détails, nous pouvons souligner à la suite de Ma (Zhining, 2011), que la Conférence Tripartite sur la Coordination des Relations de Travail (CTCRT), établie en 2001, soit onze ans après la ratification de la Convention 144 de l'OIT sur les consultations tripartites, ressemble d'avantage à une « quasi-organisation bureaucratique » qu'à un réel mécanisme de négociation tripartite.

28 L'article 1101 du code civil dispose que « *le contrat est une convention par laquelle une ou plusieurs personnes s'obligent envers une ou plusieurs autres à donner, faire ou ne pas faire quelque chose* ». Le contrat de travail reste donc signé à titre individuel. Le statut représente quant à lui « *une valeur ajoutée par rapport à la structure purement contractuelle de la relation salariale* » (Castel, 1995, p. 465).

par lesquelles ils peuvent obtenir un statut.

L'exemple de l'Europe occidentale du XIX[e] et du XX[e] siècle montre que la combinaison des deux types de droits est nécessaire pour résister à l'arbitraire, les employeurs préférant traiter individuellement avec les travailleurs en l'absence de droits industriels (Burawoy, 1979). Pour Esping-Andersen (1999), le développement des droits des travailleurs puis leur institutionnalisation dans l'Etat-Providence ont été le fait de l'exercice de droits collectifs par le mouvement ouvrier et les partis politiques[29].

Ce schéma de progression vers l'obtention d'un statut ne peut cependant être transposé tel quel en Chine. Dans les pays étudiés par Esping-Andersen et Castel, les travailleurs ont en effet acquis des droits sociaux après avoir obtenu des droits civils et politiques, y compris les droits industriels. Or le statut socio-économique dont ont bénéficié les travailleurs sous la Chine maoïste n'était pas le fruit de mouvements sociaux comparables à ceux connus dans les pays occidentaux, mais fut octroyé par un régime régnant au nom de la « classe laborieuse » (Walder, 1986). A partir des années 1980 cependant, l'absence de droits industriels a limité la capacité des travailleurs à faire face à l'introduction d'une relation salariale capitaliste et à lutter pour le maintien de leur statut. « *The fast disintegration of workers' entitlements during the market reform testified to the vulnerability of individual rights when they are not backed by collective rights* » (Chen, 2007, p. 63).

B.3. QUELLE PLACE POUR LES TRAVAILLEURS DANS LA CONFIGURATION INSTITUTIONNELLE À VENIR ?

En excluant l'hypothèse selon laquelle les forces du marché permettraient à elles seules de réduire les inégalités et les tensions sociales (cf. le développement de la responsabilité sociale des entreprises (RSE)), on considère que la transition vers une nouvelle forme configuration institutionnelle viable – garantissant une meilleure protection aux travailleurs les plus précaires – requiert l'élaboration d'un compromis macro-social tripartite, et dont les contours restent à spécifier en fonction notamment de l'évolution du système chinois de relations professionnelles.

Un certain nombre de questions restent en suspens quant à la forme que pourraient prendre les institutions soutenant la mise en œuvre de tels compromis. Observer de telles évolutions n'a rien d'anecdotique et pourrait dans une certaine mesure conditionner le succès – ou l'enlisement – d'une nouvelle configuration. Nous présentons ici trois domaines – synthétisés de manière binaire – dans lesquels ces évolutions pourraient être déterminantes.

-L'amélioration de la représentation des intérêts des travailleurs – condition à l'élaboration d'un compromis plus favorable aux travailleurs – requiert-elle l'instauration de la liberté d'association. Ou une forme de corporatisme organisé autour d'un syndicat unique davantage représentatif des travailleurs est envisageable à terme ?

-La Chine se dirige-t-elle vers un système national ou vers une multiplicité de systèmes locaux de négociation collective, de protection sociale, et d'inspection du travail ?

-Enfin, la transition vers un rapport salarial de type fordiste peut-elle s'accommoder du maintien d'un statut de citoyens de « seconde zone » pour les *nongmingong*, ou nécessite-t-elle préalablement l'égalité des travailleurs dans l'ordre politique, sur le modèle occidental ?

Répondre à ces questions requiert d'étudier « en temps réel » l'élaboration de règles susceptibles d'organiser la répartition entre capital et travail. Une telle ambition se heurte ici à l'une des spécificités revendiquée de la TR, consistant à observer les transformations des sociétés de manière *ex-post*. Or la constitution de compromis favorisant la transition vers un régime de croissance reposant sur la consommation intérieure est un processus lent et non-linéaire susceptible de s'étaler sur une, voire plusieurs décennies. L'observation des transformations de la configuration institutionnelle chinoise nécessite donc de compléter le cadre d'analyse de la TR par d'autres approches permettant d'appréhender ces processus.

29 Castel (1995) propose quant à lui une lecture historique du passage entre différentes étapes d'intégration des travailleurs. La « condition ouvrière » se distingue de la « condition prolétarienne » par un certain nombre d'acquis permettant leur « relative intégration » (assurances sociales, droit du travail, accès à la consommation de masse et participation à la propriété sociale). Mais les travailleurs restent alors dans une situation d' « indépendance dans la dépendance », une grande partie de leur revenu restant consacrée à la nourriture. Le passage à la « société salariale » est effectif lorsque les collectifs, plutôt que les individualités, sont reconnus, permettant ainsi une stabilité des modes de vie.

C. L'APPRÉHENSION DU CHANGEMENT DES RÈGLES CONSTITUTIVES DU RAPPORT SALARIAL COMME PROLONGEMENT DU CADRE ANALYTIQUE RÉGULATIONNISTE

C.1. L'APPLICATION DES RÈGLES N'EST PAS AUTOMATIQUE

Les approches holistes telles que la TR ont tendance à appréhender les règles comme un dispositif s'appliquant sans ambiguïté. Or le décalage entre les normes légales édictées au niveau national et la situation observée dans les entreprises nous invite à une réflexion sur la mise en œuvre des règles. On peut notamment s'inspirer des travaux de Reynaud (1992, 2001) qui soutient que l'application des règles décidées par l'Etat n'est pas automatique. Elles doivent faire l'objet d'une discussion au sein de l'entreprise entre représentants du capital et du travail afin d'être réinterprétées au niveau des acteurs, condition nécessaire à leur effectivité, définie comme la capacité à guider les comportements.

La règle est pour Reynaud un énoncé du type « si X, alors Y ». « *Elle fournit un cadre de référence aux individus pour guider leur conduite* », et permet ainsi une prévisibilité des stratégies. La stabilité de la règle tient dans son caractère « *abstrait, hypothétique et permanent* » – ce qui la distingue de la décision qui est quant à elle « *concrète, catégorique et non permanente* » (1992, p. 51). Elle ne peut donc être trop précise et donner de solution à un cas particulier :

« *Nous définissons la règle comme un énoncé normatif du type : « si X, alors Y ». Mais tous les énoncés de ce type ne sont pas des règles. En effet la règle salariale se définit comme une relation durable entre une hypothèse ou présupposé et son effet économique. Elle doit donc être abstraite, hypothétique et permanente. L'hypothèse ou présupposé se réfère à un type de situation, et non à des événements ou à des personnes. La structure de la règle est hypothétique. L'hypothèse ou présupposé désigne la référence à un type de situation et non des faits ou des personnes particulières, c'est ce qui donne à la règle son caractère abstrait. Enfin la règle pose une relation permanente entre l'hypothèse et sa conséquence ; elle définit ce qui doit survenir si les conditions de l'hypothèse sont réalisées. Les conséquences sont de trois types : l'ordre, la permission et l'habilitation. Ainsi, la règle n'est pas nécessairement une sanction* » (1992, p. 48).

Une nouvelle règle fait toujours référence à une ou d'autres règles de niveau supérieur, ou à des normes préexistantes[30]. Le caractère abstrait des règles et la référence à des « méta-règles » conduit Reynaud à prolonger la conception de Livet selon lequel « *« les règles ne sont pas seulement des maximes que l'on applique, ce sont des maximes que l'on interprète » (in Livet, 1986, p. 210)* » (1992, p. 73). Les acteurs sont ainsi dotés de marges de manœuvre, les règles constituant un cadre pour l'action plutôt qu'un dispositif dictant les comportements (Reynaud, 2002)[31].

La dimension collective des règles n'est pas pour autant écartée, leur mise en œuvre au niveau des entreprises passant par des institutions intermédiaires favorisant la réinterprétation[32]. Alors que la règle indique une direction à suivre, ces structures[33] permettent en effet de traduire des principes abstraits dans des contextes d'application particuliers. Afin d'aboutir à de tels compromis, les règles s'inscrivent dans des cadres juridiques et des systèmes de relations professionnelles spécifiques à chaque pays :

« [t]outes les règles étudiées précédemment supposent une pratique sociale existante qui donne leur contexte d'application. Pour P. Livet, la fonction de la règle est d'indiquer des repères aux acteurs. Le rôle des institutions (les syndicats, les cabinets de conseils, les experts) est de fournir ces repères » (Reynaud, 1992, p. 73)[34].

---

30 On retrouve ici l'influence de l'économie des grandeurs dans l'idée selon laquelle les règles sont interprétées en fonction de principes supérieurs.

31 En ce sens, le sujet se sert de la règle, il l'interprète et ne lui obéit pas passivement. C'est le sens que donne Billaudot à la notion de « structuralisme ouvert » pour évoquer la TR. Dans le champ de la sociologie, Jean-Daniel Reynaud offre lui aussi une réflexion sur les règles à la croisée entre structuralisme et individualisme-méthodologique. La production de règles est selon lui le résultat d'un rapport de pouvoir entre la régulation de contrôle décidée par la direction des organisations, et la régulation autonome comprise comme la réaction de ceux d'en bas qui s'appuient sur une connaissance plus pointue du terrain pour résister ou s'appuyer sur la régulation de contrôle. Nous ne pouvons faute de place expliciter plus en détail la « théorie de la régulation sociale ». Le point essentiel à retenir est que la création de règles dans les organisations émane d'un compromis issu de la négociation *collective* entre ces deux forces. S'agissant par exemple du salaire, *« on ne vend pas et on n'achète pas du travail dans une négociation : on dit selon quelle règle on achètera et on vendra ce travail. Donc, le produit d'une négociation collective, ce sont des règles* » (Reynaud, J-D, 2005).

32 Aglietta relève dans la préface de l'ouvrage de 1992 le choix de Reynaud de retourner à Durkheim face aux impasses des modes de coordination traditionnellement évoqués par l'économie standard (le marché, les règles internes à l'entreprise et la rationalité individuelle). « *Durkheim a souligné l'importance des groupes intermédiaires pour forger et transformer ces valeurs collectives. Elles sont donc immanentes au mouvement social, tout en étant déposées dans des institutions ; ce qui garantit aux règles une permanence par rapport aux pratiques qu'elles guident* » (Aglietta, dans Reynaud, p. II).

33 Dans le cas des règles salariales, les « institutions intermédiaires » peuvent selon Reynaud prendre la forme de syndicats, de cabinets de conseil ou d'expertise.

34 Pour que la règle soit effective, ceux qui s'écartent du modèle doivent par ailleurs pouvoir faire l'objet d'une critique : « *La force de la règle-modèle tient à ce que la déviation par rapport à la règle peut faire l'objet de la critique d'autrui. Cette critique est considérée comme légitime. D'où une pression à la*

Ces éclairages théoriques sur la production et l'interprétation des règles aident à comprendre la faible effectivité du droit du travail en Chine, comme évoqué plus haut. La promulgation d'une série de lois depuis 2007 a eu un effet limité sur la transformation des pratiques, compte-tenu notamment de l'état embryonnaire des structures intermédiaires permettant leur mise en œuvre au niveau des provinces et des entreprises. Ainsi les hausses du montant des salaires minimums, qui comptent parmi les évolutions les plus significatives du rapport salarial ces dernières années, n'ont pas été prononcées à la suite de négociations collectives mais par le biais d'une *décision* du gouvernement central[35].

A côté des réflexions sur la réinterprétation des règles selon un schéma « top-down », le cas chinois nous invite également à prolonger les travaux sur leur diffusion à l'échelle nationale, d'une province ou d'un secteur. Des expériences sont menées localement, dans le domaine des négociations collectives notamment, afin d'améliorer le système de relations professionnelles et ainsi réduire la conflictualité de la relation salariale. Il convient dès lors d'observer l'émergence de tels mécanismes au niveau des entreprises et d'identifier les obstacles à leur diffusion.

C.2. DE L'ENTREPRISE AU MODE DE RÉGULATION : LA DIFFUSION DES RÈGLES

On doit à Boyer et Orléan une tentative d'explication de la diffusion de la norme salariale fordienne aux Etats-Unis. La réunion des écoles régulationnistes et de l'EC se traduit tant dans l'appréhension de la temporalité – l'apparition d'une nouvelle convention « en temps réel » étant replacée dans l'évolution des compromis institutionnalisés sur plusieurs décennies – que des niveaux d'abstraction étudiés, le changement de mode de régulation étant vu au prisme d'une seule firme. En se focalisant sur la question du passage de l'individuel au collectif, cette collaboration leur permet de montrer que la diffusion de la vision d'Henry Ford[36] se heurte à une série d'obstacles, aussi bien à l'échelle de la firme que de l'environnement économique et social[37]. Les conditions du bouclage-macroéconomique imaginé par Ford se sont en fin de compte réalisées, mais les conventions qui sous-tendent le mode de régulation monopoliste sont elles éloignées de son idéal. « *[L]a convention finalement observée est largement inintentionnelle, car résultant du conflit de stratégies et d'acteurs trop nombreux pour qu'aucun n'ait le pouvoir d'imposer un ordre totalement construit* » (p. Boyer, Orléan, p. 265). Ironie du sort, c'est finalement dans le Japon des années 1980 que l'on retrouvera un modèle proche du rêve caressé par Ford, et non aux Etats-Unis.

Comment change-t-on de convention ?

On retrouve dans les travaux de Boyer et Orléan le souci initial de la TR visant à échafauder des réflexions théoriques sur la base de l'observation historique. Dans le texte de 1991, les auteurs identifient cinq processus généraux permettant d'appréhender le changement d'une convention A à B : l'**effondrement** de la convention A lorsque son utilité diminue ; l'**invasion**, lorsque la population se conformant à A se trouve en contact à d'une population plus nombreuse et/ou motivée se conformant à B; la **traduction** de la convention B dans le monde de A ; l'**accord** permis par le biais d'une instance collective établissant après délibération l'avantage de passer à B ; le **bricolage**, consistant à puiser dans des accords passés la légitimité d'une convention B permettant aux acteurs de se coordonner, mais cette fois-ci de manière non coopérative, à la différence de l'accord. Dans le cas étudié, Boyer et Orléan soulignent que le passage à la régulation monopoliste est le fruit d'un accord entre acteurs collectifs externes à l'entreprise, plutôt que de l'invasion d'une norme supérieure assimilable à une forme de « sélection naturelle ».

Le cas de Ford et du fordisme conduit les auteurs à tenir une position relativement pessimiste quant aux capacités d'auto-transformation des sociétés, même lorsqu'il est question d'atteindre un nouvel équilibre *a priori* bénéfique au plus grand nombre. Les principaux blocages ont trait à l'impossibilité pour un acteur même puissant d'imposer un système de valeur à d'autres groupes, et surtout à l'incapacité d'une entreprise de changer à elle seule les conditions du bouclage macro-économique. Les « chocs exogènes »[38] se voient ainsi dotés d'un rôle essentiel dans le

conformité. La règle crée « une attitude de réflexion critique à l'égard d'un certain type de comportement considéré comme le modèle commun » (H.L Hart (juriste), 1961)» (1992, p. 60 ?).

35 Même si de telles décisions, prises dans le cadre de la planification, peuvent se voir dotées d'une relative stabilité (ici, le temps du XII[ème] plan quinquennal (2011-2015)).

36 L'histoire a retenu le fameux 5$ par journée de 8h. Telle qu'exposée dans « ma vie, mon œuvre », cette vision ne se limite pourtant pas au doublement du salaire ouvrier mais constitue un savant mélange de paternalisme, d'intéressement des salariés aux résultats, de normalisation de la vie familiale ouvrière et de volonté de stimuler la demande intérieure au niveau macro. Les motivations de Ford sont également guidées par les difficultés à recruter et garder une main d'œuvre compétente, elles-mêmes issues de la décision d'introduire la chaîne de montage à la suite de problèmes rencontrés auprès des ouvriers qualifiés et des fournisseurs (Boyer, Freyssenet, 2000).

37 La résistance des salariés à la composante morale du concept d' « américanisation » ou la difficulté pour chacune des firmes de tirer un bénéfice du doublement des salaires comptent parmi les freins à la diffusion de cette vision.

38 Dans ce cas précis, la participation à la seconde guerre mondiale, suivie par une mobilisation sans précédant des syndicats.

changement de conventions, les auteurs mettant finalement l'accent sur l'importance de l'*accord* dans la diffusion d'une norme sociale.

Le rapprochement de la TR et de l'EC est susceptible d'inspirer une réflexion sur le potentiel de diffusion d'arrangements mis en place localement. Sans se limiter à l'étude des normes salariales, il incite par exemple à identifier les obstacles à la constitution d'un système de relations professionnelles permettant une meilleure prise en compte des intérêts des travailleurs. Différentes expériences de négociation collective sont en effet menées dans l'industrie des provinces du sud-est de la Chine sans que l'on assiste pour l'instant à une transformation conséquente des mécanismes de négociation collective.

Ces tentatives sont de deux types. Les premières sont initiées au niveau des provinces et des municipalités par des responsables syndicaux soucieux de désamorcer la conflictualité croissante de la relation salariale. Les secondes le sont dans le cadre de la RSE, les firmes multinationales finançant dans leurs usines sous-traitantes l'intervention d'activistes de Hong Kong et du sud de la Chine – très critiques à l'égard de la position de Pékin sur les droits fondamentaux des travailleurs. Ces derniers cherchent à mettre en place de « comités de travailleurs » formellement indépendants de la direction.

Les obstacles à la réussite et à la diffusion de ces expériences de négociation collective se situent au niveau institutionnel tant qu'au niveau des entreprises ; et sont aussi bien d'ordre politique (faiblesse des droits collectifs fondamentaux, statut de citoyen de seconde zone des travailleurs-migrants) que du domaine de la gestion (taux de rotation de main d'œuvre élevés, réticences du management à rompre avec une relation salariale despotique).

D. CONCLUSION

L'évolution du rapport salarial chinois, dès les prémices de la mise en place d'institutions capitalistes, a joué un rôle central dans l'évolution de la configuration institutionnelle chinoise. Aujourd'hui encore, les conditions de la viabilité du capitalisme chinois se jouent en grande partie dans le rapport capital-travail, et en particulier dans la capacité à mieux protéger les travailleurs de la violence de la relation salariale capitaliste. L'évolution à venir du système de relations professionnelles est un élément clé de la capacité des acteurs collectifs à nouer des compromis sociaux susceptibles de soutenir l'évolution du régime d'accumulation. Une fois ces transformations replacées dans le temps long, les deux schémas d'observation du changement institutionnel dont nous nous inspirons ici nous permettent de mieux appréhender « en temps réel » les mécanismes de généralisation, de dispersion, de réinterprétation et de détournement des règles destinées à orienter les comportements.

E. BIBLIOGRAPHIE

[…]
Ramaux C. [1997] « *Pour un dialogue sans syncrétisme entre théorie de la régulation et théorie des conventions* », Economie et Sociétés, Théories de la régulation, série R, n°10,12/1997, pp. 87-108.
Author F. N. [date] *Book title,* Paris : publisher.
Author F. N. [date] « title of the paper », in Author ed, *Book title,* Paris : publisher, pp.xx-yy.
Boyer, Freyssenet
Boyer Orléan
Castel
Chan
Gilbert de Terssac (coord.), *La théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud, Paris, La Découverte, 2003*
Reynaud Bénedicte (x2)
Reynaud Jean-Daniel, *« Ce que produit une négociation collective, ce sont des règles », Négociations 2/ 2005 (no 4), p. 139-159*
Séhier, Sobel, 2015
Thompson, E. P. (1963) "The Making of the English Working Class", London, Penguin