

Gérard HEUZE

LA SITUATION DES TRAVAILLEURS DE L'INDUSTRIE EN INDE : quelques perspectives et quelques hypothèses

Alors que l'approche du monde du travail connaît en Europe un essoufflement relatif et que l'on va même jusqu'à annoncer la "disparition de la classe ouvrière", les études sur les nouveaux univers du travail qui émergent dans les grands pays du sud demeurent trop rares et circonstanciées (1). Dans ce contexte, et malgré la mondialisation tant proclamée de l'économie, l'Inde fait figure de parente pauvre parmi les parentes pauvres. L'enjeu paraît pourtant d'importance. La Fédération indienne, indépendante depuis 1947, n'est dépassée que par la Chine en ce qui concerne le nombre d'habitants. Le développement économique, régulier et soutenu depuis 1980, y est de plus en plus largement basé sur le fait industriel. Minoritaires, mais très visibles, les travailleurs occupent une place de plus en plus essentielle dans une société qui se transforme rapidement. Que l'industrie tende à

échouer à certains niveaux de la transformation sociale, et c'est le cas en ce qui concerne l'emploi, et le fait assume aussi de plus en plus d'importance.

Je voudrais essayer dans cette perspective de donner ici quelques repères et proposer quelques hypothèses explicatives à propos de l'évolution des travailleurs et particulièrement des ouvriers indiens. Le surgissement d'un monde du travail, salarié et industriel, dans l'univers de l'Inde contemporaine n'est pas sans poser de nombreux problèmes. Nous avons affaire à une mutation d'ensemble, encore inédite, d'une société extrêmement particulière et d'une rare complexité structurelle. Il semble ensuite que ce champ nouveau et gigantesque ouvert à l'investigation sociologique, loin de constituer une variété exotique et marginale de la problématique du travail et de la mise au travail, se trouve aujourd'hui situé au coeur des phénomènes suscités par l'avènement d'une "économie-monde". Ce qui se passe en Inde est lié à ce qui arrive ailleurs. Les transformations nouvelles de

1. Malgré les efforts d'un Jean COPANS (Afrique), d'un Alain ROUX (Chine), d'un Robert CABANES (Brésil) et les contributions de nombreux autres chercheurs de grande qualité !

l'univers du travail en Inde peuvent se révéler d'un grand intérêt car le comparatisme se révèle un corrosif idéal de mythes éthnocentrés.

Des repères :

L'Inde est d'abord un pays de masses humaines. La population (recensée pour la dernière fois en mars 1981 mais sur le point de l'être à nouveau en 1991) tournerait actuellement autour de 830 millions d'habitants. La politique de contrôle des naissances est un semi-échec, et les projections d'accroissement de la population (taux actuel aux alentours de 32 pour mille) permettent de penser que le pays sera le plus peuplé du monde (devant la Chine) aux alentours de 2025. Ce poids démographique énorme ne veut pas dire nécessairement surpeuplement. L'Inde est bien moins peuplée que la Belgique ou la Hollande et sa densité n'est que deux fois et demi celle de la France, alors que les capacités de production inutilisées sont énormes.

Le problème social et économique majeur de l'Inde est justement que ces capacités de production restent inutilisées. Le pouvoir d'achat de 80% de la population demeure faible ou très faible (mais cela fait quand même un marché potentiel de 150 millions de personnes), la productivité de la plupart des activités reste basse, malgré des changements sectoriels importants, et le taux de mobilisation de la main-d'oeuvre est insuffisant pour que la situation évolue rapidement. Si les famines ont disparu depuis 1967, la malnutrition concerne plus de la moitié de la population. Cette atmosphère de pauvreté, aux manifestations très variées, est l'arrière-plan de bien des attitudes, et le prétexte de bien des discours politiques.

L'Inde est toujours une nation paysanne. Sur une population active de 340 à 360 millions de personnes (moins de 40% de la population, pourcentage lié au grand

nombre d'enfants, mais modéré par le fait que l'on meure tôt) on en trouve encore 280 millions qui exercent leur activité dans les campagnes : 75% de ruraux et 65% de paysans et/ou travailleurs agricoles. La terre est un bien inégalement réparti puisque parmi les 105 millions de fermes, 40 millions sont considérées comme marginales, et 50 millions comme insuffisantes ou instables à cause de leur petite taille. On a cependant vu émerger depuis 30 ans une paysannerie modernisée et productive, qui commence à s'équiper, qui se trouve localisée dans les zones irriguées (30% de la superficie). Les travailleurs agricoles (fréquemment par ailleurs paysans marginaux propriétaires de moins d'un demi-hectare) sont au nombre de 85 millions et l'on trouve parmi eux 30 millions de femmes (travail fréquemment saisonnier) et 20 millions d'enfants. Ce sont en principe des salariés mais le salariat agricole reste mâtiné de rapports de dépendance personnalisés dans le cadre de nombreuses situations concrètes.

Cette prépondérance numérique de la paysannerie, sensible elle aussi au niveau du climat politique, n'a pas empêché l'émergence du secteur secondaire. Il n'est pas un fait nouveau. L'industrie est née en Inde dès la seconde moitié du dix-neuvième siècle, avec les filatures de coton, les mines de charbon, le rail et les plantations. Cette industrialisation, limitée mais réelle, était liée à la colonisation, notamment autour de Calcutta (capital écossais), mais une partie du capital de ces grandes entreprises était indigène dès les origines, notamment dans le textile et à l'ouest (Ahmedabad, Bombay). Il y avait 2 millions d'ouvriers de la grande industrie en 1920 et 3 millions lors de l'indépendance. En 1981, la proportion de travailleurs du secteur secondaire, restée longtemps stable autour de 10%, est passé à 13% et il est probable qu'elle ait encore légèrement augmenté depuis cette date. 32 millions de ces 42 millions de producteurs de biens (ou employés associés à ces derniers) sont des salariés. Les travailleurs à domicile et

les artisans qui travaillent en famille occupent encore une place importante, quoique régulièrement décroissante en ce qui concerne les artisans. L'artisanat indien a fortement souffert durant la colonisation (un peu de la même manière qu'en Algérie). Il subit actuellement de nouvelles agressions. On compte environ 4 millions de femmes et 2 millions d'enfants dans ce total mais le nombre de femmes et d'enfants occupés à temps partiel est plus important. Les travailleurs de l'industrie ne constituent certes qu'une minorité mais leur localisation dans les cités, leur organisation spécifique, le caractère crucial de leur activité au regard des objectifs de développement, et l'importance de leurs salaires pour la stabilisation de la situation des chômeurs et des pauvres leur donne une importance sans cesse accrue. Il faut par ailleurs remarquer que les masses mises en jeu à ce niveau, sont loin d'être négligeables en elles-mêmes.

Le "secteur organisé" est une notion juridique et statistique qui concerne la main d'oeuvre des établissements employant plus de 10 personnes (20 si le travail est fait sans machines). Ce secteur associe donc des fonctionnaires, des employés de banque ou de commerce et des ouvriers qui ont pour unique caractéristique commune le fait d'être salariés et de travailler dans des établissements déclarés dans ce cadre. Il existe une forte sous-déclaration de la main d'oeuvre des petites entreprises car l'appartenance à ce secteur implique des contrôles qui sont peu appréciés des petits entrepreneurs. L'appartenance au "secteur organisé" implique en principe la mise en application d'un droit du travail qui est l'un des plus fournis et les plus complexes du monde. Les lois fonde-

mentales datent de l'indépendance (2). Le droit est cependant très inégalement mis en oeuvre. Il existe une formalisation réelle, et parfois très lourde et voyante des rapports sociaux, et une pertinence effective des lois du travail, dans les plus grands établissements (plus de 100 ou de 500 selon les régions), surtout dans le secteur public. Dans les petites entreprises du "secteur organisé" (moins de 50 employés), et dans l'ensemble des entreprises qui sont formellement placées au dehors de ce secteur, les lois ne sont pratiquement pas applicables (seuls les barèmes de salaires minimaux sont répandus partout) et encore moins appliquées.

Les travailleurs du secteur public, y compris les fonctionnaires, constituent la majorité absolue des travailleurs du "secteur organisé". L'Etat emploie 20 millions de salariés de ce secteur (sur un total de 27 millions) et le secteur privé 7 millions. On compte 2 millions de salariés dans les entreprises du secteur public, 15 millions dans l'administration, trois millions dans les transports (publics) et six millions d'employés dans les entreprises du secteur privé. Les employés du "secteur organisé", ou plutôt ceux qui appartiennent à des grandes entreprises ou au secteur public, constituent la partie la plus visible de l'ensemble des salariés. Dans plusieurs branches de production, ils sont cependant loin de constituer la majorité. C'est particulièrement vrai en ce qui concerne les ouvriers. La majorité de ces derniers (15 sur 25 millions), travaille aujourd'hui dans de petites ou très petites entreprises qui ne font pas partie du "secteur organisé". Ils ne sont donc pas l'objet de re-

2. Les syndicats ont été légalisés en 1926. En 1947 et 1948 on a promulgué une nouvelle loi sur les syndicats et la Loi sur les usines (Factory Act), qui définit le champ du droit au travail et aborde de nombreux aspects de la condition ouvrière. Cette loi fondamentale s'est retrouvée amendée et complétée à de nombreuses reprises.

censément réguliers (3). Cet état de fait, qui est récent, est le résultat de tendances décennales (la première grande expansion des petites entreprises date de 1965-70), et il est possible de l'associer à des politiques économiques très spécifiques, politiques de soutien aux petits entrepreneurs et même aux artisans, même si le développement réel n'a pas souvent correspondu au développement prévu.

La justification première de ces politiques était et demeure plus que jamais la situation de l'emploi, le chômage n'est pas une nouveauté en Inde et l'on trouvait déjà des masses de miséreux sans-travail autour des villes de la colonisation, les ports de Bombay et Calcutta notamment, dès la seconde moitié du dix-neuvième siècle. Le discours de Gandhi sur le retour à "l'harmonie des villages" peut partiellement, mais légitimement, s'analyser comme une tentative globale pour juguler un phénomène qui a toujours fait peur aux responsables politiques du pays. Depuis l'indépendance, l'emploi dans l'industrie n'a pas crû aussi vite que la demande, et c'est particulièrement vrai pour les emplois du "secteur organisé". Dans ce secteur, l'État est pratiquement seul à embaucher depuis dix ans, en pratiquant un suremploi qui peut être massif. Le nombre de chômeurs déclarés avoisine aujourd'hui les 10% de la population active (32 millions) mais on peut penser qu'il existe un nombre aussi grand de personnes sous-employées et de chômeurs ruraux non déclarés. De très graves désordres sociaux

(émeutes religieuses, mouvements séparatistes) sont déjà liés à l'extension du chômage et c'est pour cela que les autorités favorisent la création d'emplois peu payés, parce que peu productifs, dans toutes les activités ou le travail manuel tient une place importante dans le processus de production (textile, cuir, bois, produits alimentaires, conditionnement, bâtiment). Elles multiplient par ailleurs les actions charitables (de plus en plus détestées), les chantiers d'assistance (selon le principe des "ateliers nationaux") et les incitations à entreprendre (prêts subventionnés, ...). La présence d'un groupe de chômeurs bientôt aussi important que celui des travailleurs du secteur secondaire et déjà plus vaste que l'ensemble des employés du "secteur organisé" (que l'on vise généralement) est donc devenu un aspect essentiel de la situation, même s'il ne s'agit que de la radicalisation de tendances anciennes (4).

L'Inde a connu une période de gestion hyper-libérale de l'économie durant l'âge d'or de la colonisation anglaise (1830-1905). Les débuts du protectionnisme datent des années 1920. L'indépendance a vu se mettre en place une économie mixte, qui laisse une large place à l'entreprise privée, dominée par une demi-douzaine de grandes maisons locales (Birla, Tata, Mafatlal, Goenka, Ambani, Walchand, ...), mais aussi marquée par l'importance, demeurée toujours contrôlée, du grand capital étranger (firmes américaines, britanniques et japonaises) (5). Un protec-

3. Les statistiques de main d'oeuvre sont en Inde d'une qualité très inégale. Le Bureau du travail de Simla fait tous les deux ans des recensements des établissements couverts par la Loi sur les usines, mais les petites firmes (moins de 50) sont très mal répertoriées. Un grand flou règne dans le cas des petites entreprises. Lire, du même auteur, 1986, Problèmes de méthodologie statistique et de catégorisation dans l'Inde contemporaine, Paris : AMIRA (INSEE).

4. J.J. BOILOT : 1988. Combien d'emplois en Inde ? L'économie en question, n° 5, février, et aussi, du même auteur (A paraître 1191), Informel, disiez-vous, Paris : orstom, qui traite des petites entreprises et des problèmes de main d'oeuvre.

5. Le capital étranger compte pour un peu plus d'un tiers du grand capital industriel privé en Inde. Les prises de participations étrangères sont limitées à 40% (Loi sur la régulation du commerce extérieur de 1973, FERA).

tionnisme assez rigoureux, accompagné de systèmes de licences de production et d'une tutelle étatique pouvant être sévère, s'est trouvé mis en place après 1949 avec l'assentiment du patronat privé. La réticence de ce dernier à investir dans les secteurs peu rentables, et la persistance de traits spéculatifs parmi les entrepreneurs au sein d'une économie protégée a incité les responsables de l'Etat à intervenir de plus en plus lourdement dans la vie économique en se réservant des domaines d'intervention dans le cadre d'une planification assez poussée (plans de cinq ans : actuellement c'est le huitième). Cette planification est indicative ou impérative selon les secteurs considérés (6). Aujourd'hui, la production d'énergie, le rail, l'exploitation du charbon, la sidérurgie, la recherche spatiale sont par exemples des monopoles ou des quasi-monopoles du secteur public (7). Des entreprises tombées en faillite sont aussi reprises par l'Etat (130 usines de tissages sur les 300 que compte le pays par exemple). On a vu apparaître depuis les années 1970 une puissante technobureaucratie liée aux grandes unités de production de l'Etat, qui s'est ajoutée, en la contestant quelquefois, à l'ancienne bureaucratie de l'Etat, au

poids depuis longtemps considérable (8). Le retour à certaines pratiques libérales, mesuré et partiel, est cependant régulier depuis le milieu des années 1960. La faible productivité de certains investissements de l'Etat, l'amélioration des performances du secteur privé et les pressions des institutions de crédit international (l'Inde est de plus en plus endettée) font partie des raisons de cette évolution, qui ne semble pas circonstancielle, mais qui ne paraît pas non plus devoir prendre les formes de culte du marché ou de l'entreprise qui prévalent depuis peu dans les pays de l'Est européen. On constate cependant une importance poussée d'affairisme entrepreneurial et financier (systèmes de la "sueur", mafias industrielles, aventures financières des nouveaux entrepreneurs). L'Inde est tout de même l'un des rares pays où la majorité des hommes politiques, et d'assez nombreux industriels, continuent à parler de "socialisme", en qualifiant généralement de ce terme le mélange d'assistance redistributive, de charité d'Etat, de pouvoir bureaucratique qui prévaut actuellement. Ce socialisme est marqué par la volonté de réaliser le consensus des forces sociales et politiques majeures et il a rarement été question de méthodes autoritaires, sans parler de redistribution sérieuse des revenus. La situation est en réalité de plus en plus conflictuelle mais les alternatives au modèle actuel paraissent difficiles à envisager.

L'Inde est par ailleurs caractérisée par son passé, de "société de caste" (9). Ce passé est toujours présent, et sur certains points plus vivant que jamais. Les castes sont des formes de structuration du social résistants et apparemment modernisables qui

6. La planification est une affaire très sérieuse dans les domaines où l'Etat intervient directement, et aussi partout, là où le financement public est important. Il existe cependant partout des marges de manoeuvres importantes.

7. Le secteur public est un peu moins prioritaire depuis la mise en oeuvre de politiques économiques d'inspiration néolibérale au début de la législature de R. Gandhi, mais il est très loin d'être remis en cause. On cherche surtout à le rentabiliser. L'investissement public reste le plus important, malgré une nette reprise depuis dix ans de l'investissement privé, resté faible au cours des années 1970.

8. Une sorte de "loi anti-trust", d'ailleurs assez modeste et mal appliquée, témoigne de ces tensions (Monopolies and Restrictive Trade Practices Act. 1971).

9. Louis Dumont, et aussi André Beteille et M.N. Srinivas.

concernent d'abord les hindous (82% de la population) mais presque personne n'y échappe car elles sont à la base de systèmes d'attitudes, de normes et d'organisation qui sont nécessaires à la vie sociale en général, et les minorités s'adaptent. Il s'agit de groupes endogames (séparés) qui se trouvaient ordonnés par des hiérarchies globales, de pertinence plus ou moins locale, pour constituer les sociétés agraires. On en comptait (et en compte toujours) généralement plusieurs dizaines en un point précis. La division du travail semble souvent avoir été une conséquence de la mise en application du principe hiérarchique (et non l'inverse), et on ne saurait rapprocher les systèmes de castes d'ensembles de corporations. Aujourd'hui les castes se désolidarisent peut être un peu. Les hiérarchies qui les ordonnaient et qui leur donnaient une de leurs dimensions essentielles (celles qui sont attachées à leur nature de réalités de position) sont en train d'être remises en cause sans que la dimension groupale (substantialisée), de la caste soit nécessairement modifiée. Elle se trouve même souvent renforcée par l'évolution récente. Les castes, qui forment la principale forme d'organisation concrète du politique, pourraient à long terme se transformer en communautés de type plus classique mais cette transformation n'en est qu'à ses débuts et la rémanence des structures hiérarchiques est très forte. Quoiqu'il en soit la dimension de caste demeure une réalité fondamentale au plan socio-économique. Les castes les plus élevées (20% de la population, plusieurs centaines de castes) sont généralement (mais pas exclusivement) associées aux élites, et aussi aux groupes les plus riches et les plus puissants. Certaines castes émergent au plan local comme étant particulièrement puissantes et riches (castes dominantes). La dépossession, la pauvreté et l'analphabétisme font partie du lot ordinaire des castes les plus basses qui sont cependant favorisées depuis plusieurs décennies par des mesures institutionnelles. Entre ces extrêmes, la majorité de la population vit des situations variées,

les castes paysannes occupant une part considérable de l'espace social. Des systèmes d'aides institutionnelles à destination de ces groupes intermédiaires sont d'ailleurs mis en place dans certaines régions (deux mille castes à ce niveau) (10). Si certains refusent consciemment la caste, ce qui n'est pas un fait nouveau, aucun ne l'ignore.

FIGURES EMBLEMATIQUES DE L'OUVRIER INDIEN

Le monde du travail indien, et particulièrement l'ensemble des producteurs de l'industrie, est aujourd'hui marqué par la multiplication de types sociaux qui semblent approfondir leurs différences. Une caractérisation de ce type est déjà un début d'analyse de la réalité sociale, elle permet aussi de commencer à montrer comment les travailleurs de l'industrie, et plus largement les salariés, s'intègrent dans un univers qui les place en position d'infériorité numérique.

L'ouvrier-paysan

Le premier type est l'ouvrier-paysan. Il a existé dès les débuts de l'industrie, alors que les usines indiennes, ou britanniques en Inde, n'ouvraient souvent que quelques mois par an. C'est à la fin du 19^e siècle que l'on a commencé à

10. Peuple introuvable et omniprésent : du misérabilisme au populisme en Inde contemporaine, volume collectif sur le "populisme dans le monde", publié sous la direction de René Gallissot et Said Tamba.

accorder la préférence à des travailleurs disposant de bases de repli dans les campagnes. La participation épisodique ou régulière de fils (ou filles) de familles rurales pauvres à la production industrielle ou au travail de la mine est par ailleurs rapidement apparue comme une solution positive aux entrepreneurs dans la mesure où ils se méfiaient des détenteurs de savoirs qualifiés (ex-artisans). On trouve aujourd'hui dans ce groupe des travailleurs des branches les plus anciennes comme l'industrie cotonnière, les mines de charbon et la production sucrière. L'ouvrier-paysan est aussi une réalité parfaitement moderne, par exemple répandue dans les grandes centrales thermiques, certaines parties de la sidérurgie ou les cimenteries, branches qui se sont vues développées après les années 60 ou 70 et qui sont marquées par l'importance ou la prépondérance absolue du secteur public. Les types d'ouvriers-paysans sont très variables. Les cadets de familles pauvres du Bihar (Centre-nord du pays, l'une des zones les plus peuplées et les plus pauvres) qui travaillent dans le jute de Calcutta n'ont ni la même culture ni les mêmes stratégies que les fils de paysans recrutés autour des grandes centrales thermiques et des centres sidérurgiques de l'Etat. Les premiers appartiennent à des ensembles de travailleurs peu instruits qui n'ont guère évolué depuis l'indépendance, et leur in-

dustrie est d'ailleurs en train de disparaître, malgré d'efficaces stratégies défensives. Les seconds ont souvent connu l'école secondaire et ils appartiennent à des branches en voie d'expansion massive. Les milieux d'origine des ouvriers-paysans sont très divers en ce qui concerne la caste mais on relève une importance des castes de bas ou moyen statut qui constituent souvent les groupes les plus importants de petits paysans. On peut par ailleurs, faire des distinctions utiles entre des ouvriers envoyés par leurs familles pour faire un peu d'argent à la ville afin de garantir la survie de la ferme (qui sont de moins en moins nombreux dans la grande industrie moderne) et des travailleurs qui laissent leur terre trop petite à leurs dépendants, ne revenant au village que durant la pleine saison agricole.

Les ouvriers-paysans, groupe qui constitue au moins un tiers des ouvriers permanents et la moitié des travailleurs à statut précaires, arbore cependant des traits spécifiques globaux. La prégnance des représentations rurales, et d'abord l'importance des stratégies de conservation du patrimoine, sont notamment à souligner. On a certes tendance à mettre le salaire de l'usine ou de la mine au service de la petite ferme et de la lignée qui y réside, mais l'on montre aussi une grande propension à aborder l'univers industriel dans les termes qui prévalent au village.

Les stratégies d'enracinement et de stabilisation des emplois, qui passent largement par le biais de pressions politiques et qui ignorent presque totalement tout ce qui touche au contenu du travail sont à cet égard très caractéristiques. On voit par exemple de plus en plus les paysans expulsés ou déplacés par les grandes usines de l'Etat exiger et obtenir des emplois en échange de la terre. Ces paysans récemment et très partiellement dépayés introduisent dans le secteur public des modes de comportements ruraux et l'on a pu constater dans plusieurs cas la force de leurs arguments, face à des cadres qui sont eux aussi bien souvent issus des villages (11). Le refus des cadences régulières et l'exigence de congés d'été de longue durée caractérisent par ailleurs les ouvriers-paysans qui ont souvent obtenu que leurs desideratas soient satisfaits en ce qui concerne la main d'oeuvre permanente. Les ouvriers-paysans peuvent résider encore dans leurs villages et navetter tous les jours ou toutes les semaines vers leur lieu de travail. Ils sont aussi particulièrement nombreux à habiter les

bidonvilles (quartiers textiles de Bombay) et les grandes banlieues.

Les ouvriers-paysans n'ont pas de comportement revendicatif globalement spécifique. Dans certains cas, comme chez les travailleurs de l'industrie cotonnière de Bombay et de la vallée du Gange, le fait de pouvoir s'appuyer sur un arrière-plan rural leur donne de la force durant les conflits, et cela explique partiellement les grèves générales à répétition qui ont caractérisé ces secteurs. La plus acharnée s'est prolongée durant un an et demi en 1981-1983 (12). Dans d'autres cas, et notamment dans le secteur public où les conditions de travail et de salaires sont bien plus enviables, l'insertion dans un milieu paysan extrêmement divisé favorise la dispersion des stratégies revendicatives. Dans tous les cas, la présence de sources multiples de revenus tend à relativiser l'importance de ce qui se passe à l'usine, alors que le travail de la terre occupe beaucoup et rend moins disponible. Les ouvriers-paysans ont par ailleurs une importance énorme dans la société actuelle. Ils font le pont entre les univers, dans un contexte de clivage croissant entre les grandes villes et les campagnes. Considérés comme des paysans en ville, ils apportent au village les modes et les

11. Marché du travail, données communautaires et stratégies individuelles, un exemple dans l'Inde contemporaine. *Sociologie du travail*, n° 2 : et aussi en 1991. Volonté des individus, stratégies collectives et influence des données structurelles : les paysans et l'emploi industriel en Inde, *Annales*, n° 1.

12. 1989, *la grève du siècle*, qui traite de ce conflit des usines cotonnières de Bombay.

idées urbaines, et notamment l'idée que l'antique désœuvrement peut devenir du chômage et mettre en jeu la responsabilité des gouvernements. Les ouvriers-paysans participent enfin à la stabilisation de zones rurales surpeuplées, qui connaîtraient sans l'apport de leurs salaires des situations de crise aiguë (Rajasthan, Bihar, intérieur du Madhya pradesh et du Tamil Nadu, sud de Bombay).

L'employé des grandes usines

L'employé des grandes usines représente la frange la plus organisée, la plus urbanisée et la plus stabilisée des classes ouvrières indiennes. C'est typiquement le travailleur des firmes multinationales ou du secteur public, recruté sur diplômés après 1970, qui vit dans des logements d'entreprises neufs ou dans ce qui sert de HLM en Inde (et qui est considéré comme un luxe par la majorité). Tous les "employés" de ce type ne sont pas techniciens, ni même qualifiés et leur condition n'est pas toujours stabilisée mais ils affectent fréquemment de faire comme si c'était le cas, et comme s'ils ne relevaient plus de la condition ouvrière. Leur modèle de vie et d'organisation privilégié est fréquemment celui du fonctionnaire, quoique certains groupes de ces cols bleus se comportant comme des cols blancs aient été capables d'émerger de manière autonome, particulièrement dans les

concentrations d'industrie modernes (Bombay, Puna, Bangalore). Les "employés", qui revendiquent d'être appelés ainsi (employee en anglais, utilisé dans les langues vernaculaires et en hindi, langue nationale), visent à l'honorabilité et ils adoptent souvent les comportements et les signes de distinction de la petite bourgeoisie. On les trouve dans les usines des grandes firmes multinationales, dans la main d'oeuvre des grandes entreprises indiennes les plus modernisées, et dans les grandes entreprises du secteur public, où ils côtoient les ouvriers paysans et les travailleurs à statut précaire. Minorité excessivement visible, bien organisée et nettement plus assurée de sa position que la moyenne, ils sont aussi ceux qui subissent de plain fouet les campagnes de rationalisation, de rentabilisation et de modernisation qui scandent depuis deux décennies le développement irrégulier de l'industrie indienne. A ce titre, ils peuvent se montrer extrêmement revendicatifs et mener des conflits acharnés. Les relations professionnelles sont cependant plus formalisées que dans tous les autres milieux, des processus de négociations collectives régulières s'amorçant un peu partout dans

les secteurs où cette classe ouvrière affirme sa prééminence (13).

S'ils sont loin d'être devenus de véritables privilégiés (14), les "employés" se trouvent cependant souvent situés dans des positions d'avantage relatif qui les poussent à mettre en oeuvre des stratégies catégorielles. Ils sont généralement très syndiqués, et ils s'intéressent bien plus à la vie syndicale que tous les autres types de travailleurs mais des cas d'inorganisation sont aussi observés dans certaines entreprises (particulièrement dans les firmes privées indiennes). Leurs stratégies sont aussi plus individualisées. Les arrières-fonds de familles élargie et rurales ne sont cependant pas rares et les préoccupations de dot (elles varient selon le statut de caste et le revenu) demeurent presque partout présentes, quand elles ne s'exacerbent pas. Les "employés" tendent à mettre en avant des revendications de salaires liées à leurs ambitions plus élevées pour leur descendance (les bonnes études coûtent très cher

en Inde) (15), et à des prétentions nouvelles concernant l'accès à la consommation (scooters, télévisions, ...). Ils relativisent les préoccupations de sécurité d'emploi, mais ces dernières gardent cependant de l'importance dans le secteur privé. Une partie d'entre eux bénéficie de possibilités de promotion réelles, qui transforment les attitudes. Il faut aussi remarquer l'influence de l'institution du "Fonds de prévoyance", dans le cadre de laquelle on force le salarié à épargner 8,3% de son salaire chaque année, cette somme étant versée lorsque l'employé quitte l'entreprise. Les employés font souvent partie des castes les plus élevées, ce qui s'explique par l'importance accordée lors du recrutement à l'éducation générale. Les entrepreneurs privés ne veulent pas de diplômes professionnels et tiennent à former eux-mêmes la main d'oeuvre, mais les jeunes de haute caste sont aussi très nombreux dans les Instituts de formation professionnelle de l'Etat (16) qui ou-

13. Jairus Banaji (à paraître aux presses du CNRS), *Les firmes multinationales et l'évolution des conflits sociaux*, Bombay, 1960-1984, dans Les conflits du travail en Inde et à Sri Lanka, sous la direction de G. Heuzé, L. Jagga et M. Zins.

14. Le thème des "employés privilégiés" vivant grassement aux dépens des "pauvres paysans", est un des leitmotifs préférés du patronat d'ancien style, malthusien en matière de rémunérations, dans les polémiques qui l'opposent aux syndicats.

15. Le système d'éducation est extrêmement inégalitaire, non en raison de ses principes (l'école en principe obligatoire est ouverte à tous) mais en raison de la pauvreté des moyens et des compétences qui sont mises au service des gens ordinaires, et surtout des pauvres. Il existe des quantités d'établissement payants de tous les niveaux.

16. Les Instituts de formation professionnelle (Udvoqik Parikshan Sansthan) forment au niveau CAP près de deux cent mille jeunes par an, les métiers de la mécanique étant très fortement privilégiés.

vient la porte du secteur public. Les corrélations statistiques remarquablement stables qui existent entre le rang de caste, la richesse et le niveau d'instruction, ne sont pas remises en cause malgré les tentatives de démocratisation entreprises à ce niveau par les gouvernements successifs de l'Inde indépendante (l'intouchabilité est abolie, et la discrimination de caste interdite, mais il n'a jamais été question d'abolir la caste). Les membres de castes élevées bénéficient par ailleurs de l'aide de réseaux de relations et d'influence, quand ils ne procèdent pas à l'achat des emplois. Ces réalités sont nouvelles dans le cadre de l'industrie. Les emplois y sont devenus recherchés depuis l'amélioration des salaires, des conditions de travail et de la sécurité d'emplois (lois des années 1960-65), et en corrélation plus ou moins étroite avec la montée du chômage. La présence, de plus en plus massive, de membres des anciennes couches rentières, n'est pas sans poser des problèmes d'adaptation au travail, et notamment au travail manuel. C'est particulièrement vrai dans le secteur public où la résistance des ouvriers de haute caste suscite un recours de plus en plus systématique à la main d'oeuvre précaire, moins protégée et issue d'autres milieux sociaux.

Le prolétaire

Le travail précaire dans la grande industrie n'est pas une réalité récente en Inde, mais ce qui est neuf, c'est la disparité accrue entre les statuts des permanents et celui des précaires, et le développement de formes de plus en plus nombreuses de précarité, accompagnée d'une multiplication des types sociaux de travailleurs précaires. Les premières entreprises ne recrutaient quasiment pas de travailleurs permanents. On embauchait dans le cadre de contrats courts, parfois liés à des relations de dépendance (plantations) où l'on faisait venir la main d'oeuvre dans le cadre de systèmes de sous-traitance. Les contremaîtres recruteurs étaient les seuls membres permanents du personnel de production (dans le textile par exemple), et ils amenaient vers l'usine des travailleurs des villages, qui étaient à la fois leurs proches, leurs dépendants et leurs employés, quand le besoin s'en faisait sentir (17). Ces systèmes de recrutement par le biais d'intermédiaires plus ou moins professionnels sont toujours généralisés dans le bâtiment (seconde branche en ce qui concerne la main d'oeuvre après le textile) et ils restent d'actualité dans la plupart des entreprises où il reste des

17. R. Newtnan, 1981. Workers ans Union in Bombay 1918-1929, Canberra : Canberra University press. L'auteur décrit très bien les systèmes de recrutement et leurs incidences sociales.

tâches manuelles importantes. La notion de "travailleur permanent" n'est d'ailleurs apparue qu'avec la formalisation de l'entreprise et le recours croissant aux notions de "secteur organisé" et "inorganisé" (après 1920) quand le droit du travail a commencé à devenir une réalité substantielle (les premières lois datent de la fin du 19^e siècle). C'est sans doute à l'époque du protectionnisme triomphant (1950-1960), lorsque les entreprises indiennes ne se faisaient pas trop de souci à propos de leur compétitivité, que les travailleurs permanents ont été les plus nombreux (en %) dans les grandes et les moyennes entreprises. L'élévation des coûts de main d'oeuvre et l'intensification de la concurrence après 1965 ont porté les grands entrepreneurs, et l'Etat-patron à procéder à des recrutements de plus en plus importants de travailleurs précaires. On peut les évaluer aujourd'hui à 30% de l'ensemble des travailleurs de la grande industrie. Leur dispersion est cependant irrégulière. Dans les centrales thermiques les plus récentes, on trouve un travailleur précaire pour un employé permanent (moins de un pour trois dix ans auparavant) mais les Charbonnages en emploient seulement 200.000 (pour 600.000 mineurs permanents). Les politiques d'entreprises, l'histoire syndicale et les particularités des processus de fabrication sont à mettre en scène à ce propos.

Les travailleurs à statut précaire sont de plus en plus différents des autres salariés qu'ils côtoient. Leurs revenus sont de trois à dix fois inférieurs dans la majorité des cas (mais on commence à échanger la précarité contre des hauts salaires dans certains des bidonvilles, de vieux quartiers urbains dégradés ou des villages péri-urbains. Ils sont généralement beaucoup plus mobiles que les autres travailleurs. Ils viennent en majorité de villages lointains et il est commun qu'ils ne parlent pas la langue locale. Ils ont rarement fréquenté l'école (l'Inde n'a jamais compté autant d'illettrés en chiffre absolu et l'instruction publique est un échec dans le Nord), les membres des basses castes, des très basses castes dites intouchables (15% de la population), et des minorités aborigènes (7% de la population) forment la majorité absolue de ce groupe dans presque tous les cas de figure. Les travailleurs précaires sont aussi de nature de plus en plus diversifiée. Une partie croissante est qualifiée, mais le statut précaire permet aux employeurs, qui les embauchent pour leur savoir, d'ignorer généralement cette qualification. La majorité reste cependant attachée à des tâches manuelles non qualifiées. Une forte proportion de travailleurs précaires continue à dépendre de recruteurs de main d'oeuvre : tâcherons, contremaître-recruteurs ou plutôt, et de plus en plus, marchands

d'hommes à la compétence uniquement relationnelle. Cette solution, qui s'accompagne d'une exploitation importante (retenues de salaires, dépendance personnelle) est celle qui garantit le calme tout en déchargeant les employeurs des soucis d'organisation du travail (bâtiment, carrières, travaux routiers). On trouve aussi des supplétifs volants, officiellement recrutés par les entreprises mais qui ne sont payés que lorsqu'il y a du travail (textile de l'ouest). Le travail journalier, effectué dans le cadre d'une embauche directe par les entreprises, se développe de plus en plus dans les usines modernes, où l'on n'apprécie guère le pouvoir des recruteurs de main d'oeuvre. Il existe aussi des systèmes de contrats courts qui se développent (moins de 240 jours). Il est certain qu'il est devenu impossible de comprendre le monde du travail indien si l'on n'examine pas les conditions d'existence de ces prolétaires (prolétaires au sens où ils n'ont rien pour survivre que le salaire, ne disposant même pas de ce "bien" un peu spécial qu'est la sécurité de l'emploi). L'idée de faire carrière leur est tout à fait étrangère et ils ne peuvent se revendiquer de leur travail ou de leur emploi quand il s'agit d'affirmer un statut ou même une dignité minimale. Ils auront donc tendance à aller les chercher ailleurs, dans leur identité de caste, religieuse ou régionale. Dans le cas contraire ils appa-

raîtront, vêtus de chiffons gris et éternellement rivés au labeur, comme des dépossédés uniquement obsédés par la perspective de la survie (18). Le syndicalisme n'est pas inconnu parmi les travailleurs précaires. Il peut prendre des formes très radicales chez certains groupes de salariés précaires du secteur public, mais il demeure cependant rare et localisé, d'autres types plus répandus de syndicalisme n'étant que la modernisation de la tutelle exploiteuse des marchands de main d'oeuvre.

Le travailleur des petites entreprises

Les petites entreprises indiennes constituent un milieu particulièrement composite. La grande majorité d'entre elles est située en dehors du "secteur organisé", et leur main d'oeuvre n'est pas concernée par le droit du travail. Depuis quinze ans, on voit cependant apparaître de plus en plus nombreuses des entreprises sous-traitantes, qui travaillent directement ou indirectement (chaînes de sous-traitance) pour des entreprises de grande taille. On a aussi vu des grandes entreprises ou des branches entières (tanneries) éclater pour laisser naissance à des myriades de petites entreprises quand

18. Bourdieu, P. 1963, Travail et travailleurs en Algérie, Paris : Mouton.

l'amélioration du droit du travail ou des raisons plus économiques (manque de capital) poussaient les entrepreneurs à se retirer de certains champs. De vastes usines textiles ont été fermées et réouvertes en petits morceaux par les anciens contre-maîtres (Kanpur par exemple), devenus formellement des entrepreneurs indépendants, mais restés en réalité totalement dépendants des anciennes directions pour ce qui concerne l'achat des matières premières et l'accès au marché. Ce type de pratiques s'est montré très rentable dans certains secteurs, comme le montre l'itinéraire du financier Ambani, premier "producteur" privé de coton et de rayonne de la Fédération, qui ne possède pas une seule unité de tissage. La politique de l'Etat fait aussi que des productions, de plus en plus nombreuses jusqu'en 1985, se sont trouvées réservées aux petites entreprises. On trouve donc de plus en plus de petites entreprises mécanisées, qui peuvent être bien équipées en machines. Dans d'autres cas (confection notamment) la petite entreprise reste le domaine du travail manuel pu d'une mécanisation très modérée, parce que des coûts salariaux trop modestes n'incitent pas les entrepreneurs à investir. Une partie notable des petites entreprises dépend de négociants qui les font gérer par des sous-traitants et qui achètent toute leur production. D'autres sont des artisanats plus ou moins

modernisés, souvent développés par des anciens artisans ou maîtres artisans ou ouvriers. On trouve enfin de plus en plus de petites entreprises dirigées par des ingénieurs ou des diplômés de commerce qui tendent à s'émanciper des tutelles commerciales anciennes.

La composition très variée de la classe ouvrière des petites entreprises reflète largement la diversité infinie des situations et l'éclatement spatial de l'univers de la petite entreprise indienne (on en remarque cependant des concentrations imposantes dans les nouvelles zones industrielles planifiées). Elle est cependant plus fortement urbanisée que les ouvriers-paysans ou les travailleurs à statut précaire. La place des anciens artisans des bazar (quartiers commerciaux anciens), urbanisés de très longue date, est remarquable dans les cités importantes. On doit aussi souligner le poids numérique de minorités investies depuis longtemps dans le travail manuel qualifié et notamment des Musulmans (11% de la population, mais entre 15 et 20% dans le Nord). Les ouvriers de petites entreprises proviennent par ailleurs de milieux assez variés, quoique généralement démunis, notamment au plan de l'origine de caste et de l'éducation. De nombreux chômeurs, qui continuent parfois à se considérer comme tels, aboutissent dans les banlieues et les vieux centres urbains où se concentrent les

petites entreprises. Les salaires y sont bas, voire misérables (il y a des exceptions notables) et les statuts du travail très divers sont presque tous marqués par la précarité, ce qui fait que les ouvriers de ces secteurs parviennent en général tout juste à survivre et faire survivre leur famille, sans échapper en général à des conditions de logement qui vont du très médiocre à l'immonde (19). La syndicalisation est très faible, et d'ailleurs souvent impensable. Dans certains cas, la dépendance personnelle envers le maître-recruteur ou le petit patron aggrave la condition ouvrière. On doit cependant remarquer l'importance de noyaux de main d'oeuvre qualifiés, qui se montrent quelquefois capables de prendre du pouvoir dans les entreprises, ce qui se traduit notamment par des prérogatives en ce qui concerne les embauches (on fait recruter ses parents ou coreligionnaires).

Un univers fragmenté

Ces quelques aperçus de l'univers des ouvriers indiens ne suffisent évidemment pas à tout comprendre et le souci de brièveté ne peut d'ailleurs que mener à des simplifications, qui sont parfois outragées : est éludé par exemple le cas important des travailleurs à domicile, que l'on compte par millions et qui sont de

plus en plus intégrés à l'univers industriel, sans nécessairement se trouver dans un cadre salarial. Cet éclairage suffit cependant pour se rendre compte de la diversité d'un univers ouvrier qui demeure marqué par la précarité, mais qui comprend aussi des secteurs, notables et divers, dont la stabilité ou la sophistication en matière de relations professionnelles se compareraient favorablement avec ce que les ouvriers européens les mieux enracinés connaissent aujourd'hui. Il paraît donc difficile pour ces travailleurs de développer une vision d'ensemble. Les cadres légaux, les histoires et les cultures sont trop divergents. C'est bien ce qui apparaît aujourd'hui avec l'éclatement toujours plus accentué des pratiques revendicatives, la différenciation accrue des modes de vie et la multiplication des organisations et des styles d'organisations syndicales. La fragmentation qui apparaît ici ne paraît pas réductible à un quelconque dualisme. Il n'existe pas en Inde (pas plus qu'en France d'ailleurs) de "société à deux vitesses" ou de "classe ouvrière coupée en deux". En Inde même, on a largement et abusivement opposé la précarité à l'emploi permanent, et surtout le "secteur organisé" au "secteur inorganisé" (ce dernier comprend ... ce qui n'appartient pas à l'autre secteur). Au plan sociologique, ces visions dipolaires paraissent sans grand intérêt, quand elles ne sont pas totalement fausses. Les

19. Edition de l'ORSTOM.

ensembles définis par les schémas dualistes (économistes ou juridiques en l'occurrence) n'ont aucune espèce de cohésion, et l'on trouve en fait d'ouvriers dans le "secteur organisé", pour prendre un exemple, des travailleurs précaires des grandes entreprises, des ouvriers-paysans et des employés, qu'il paraît difficile d'associer sans précautions. La tendance actuelle serait plutôt à la multiplication des statuts et à la différenciation des conditions, ces évolutions étant légèrement tempérées par l'élévation générale du niveau de vie qui prend place en Inde depuis quinze ans. On compte au moins cinq ou six ensembles importants d'ouvriers, qui se divisent à leur tour en d'autres sous-ensembles (catégories dans les grandes entreprises et à l'abri du droit, sous ensembles définis par la plus ou moins grande pertinence du droit aussi). Ce ne sont pas tout à fait des segments car il existe des liens (de famille notamment, de vie partagée aussi) entre les différents groupes, et parce que les stratégies d'ascension d'un groupe à l'autre ne sont pas tout à fait impossibles, au moins d'une génération à la suivante. L'évolution vers la segmentation, accompagnée d'une importante croissance des pratiques de transmission héréditaire de l'emploi, paraît cependant devoir être présentement soulignée dans de nombreux secteurs. Il existe par ailleurs des tendances anciennes

à la hiérarchisation de cet ensemble social, tendances qui ne font que s'accroître avec l'intégration croissante de l'appareil de production. Dans bien des usines modernes, les travailleurs précaires de basses castes font une bonne part du travail des employés permanents de haute caste, ce qui est possible parce que les statuts légaux sont différents, et non parce que l'on s'est inspiré du système de caste quand il s'est agi de mettre en place des hiérarchies fonctionnelles. Il n'empêche que ce genre de phénomènes, plutôt croissants dans certains secteurs, prend souvent forme dans le cadre de comportements hiérarchiques anciens, ou à peine renouvelés.

Dans ce tableau, on ne trouve ni le "métallo" ou un quelconque équivalent local, ni "l'ouvrier-masse" ou l'OS des années 1970. C'est remarquable et sans doute révélateur. Les formes d'expression, de culture et d'organisation du monde du travail qui ont prévalu en Europe (ou qui ont tout au moins servi de figures emblématiques durables) ne sont pas tout à fait absentes des classes ouvrières indiennes mais elles y occupent une position secondaire et parfois marginale. L'histoire de la mise au travail et les pratiques de mises au travail doivent d'abord être étudiées si on veut apporter quelque lumière sur ce fait fondamental.

Rapports de travail et mise au travail

L'industrie indienne est aujourd'hui l'une des plus improductives du monde, ce qui la rapproche globalement des industries soviétique ou polonaise, bien que cette improductivité se trouve de plus en plus mise en cause, de manière encore localisée. Cette situation d'improductivité est liée à une évolution économique ancienne et elle a peu à voir avec de quelconques particularités culturelles des ouvriers ou des entrepreneurs (20). Les premières usines créées par des entrepreneurs indigènes étaient plutôt bien équipées et rationnellement organisées mais ces caractéristiques n'étaient pas faites pour durer. L'étroitesse des marchés, l'irrégularité générale de la demande, et les pratiques spéculatives des "Agences de gestion" coloniales (21) qui dirigeaient concrètement les entreprises ont rapidement changé les pratiques d'investissement. On s'est surtout préoccupé de rentabilité à court terme, et la production est devenue souvent adjacente aux pratiques de contrôle commercial des marchés. On a cherché à comprimer les salaires, face à la concurrence japonaise ou britannique, car c'était le seul élément

que l'on contrôlait complètement, l'industrie restant largement dépendante des importations étrangères pour ses machines et de nombreuses fournitures. Le capital était vite usé et mal entretenu. L'industrie restait localisée dans quelques villes ports, et ne concernait que deux ou trois branches, le textile occupant une position très importante. A l'indépendance le pays ne produisait que 30 MW de courant électrique (30.000 aujourd'hui), il ne possédait pas de chantiers navals, de fabriques d'automobiles ou de locomotives, de fabriques de machines-outils ou d'usines de chimie. Quelques grandes firmes monopolistiques contrôlées par d'anciennes familles marchandes avaient cependant émergé et rapidement dominé la scène industrielle.

L'indépendance, acquise sans bouleversement en 1947 par un parti nationaliste (le Congrès), s'est traduite par la mise en place d'une politique d'auto-suffisance nationale tous azimuts. On a fermé les frontières à la concurrence. On a invité le capital étranger tout en le surveillant étroitement. On a instauré un contrôle sur l'industrie et l'on a mis en place des grandes industries d'Etat partout où le capital privé se montrait défaillant ou non désireux de prendre des risques. Dans l'année qui a suivi l'indépendance, le parti du Congrès avait par ailleurs satisfait les revendications des syndicalistes modérés (qui avaient largement participé à la lutte pour l'indépendance et bénéficiaient d'une légitimité importante) en promulguant les grandes lois du travail et en protégeant la pratique syndicale (loi sur les conflits industriels de 1947). Le pouvoir des syndicalistes conservateurs ou socialisants est devenu beaucoup plus important qu'auparavant alors que se mettait en place le contrôle bureaucratique de l'Etat sur l'industrie et les industriels (parfois accompagné de tensions entre les deux). D'un autre côté les entrepreneurs privés bénéficiaient de conditions nouvelles, jusqu'alors inespérées, pour faire des affaires en profitant de la protection douanière.

20. Je ne retiens pas de thèse "wébérienne" en ce qui concerne les attitudes de l'ouvrier indien envers le travail. Le travail peut n'être pas valorisé dans les discours (il en allait de même au Japon en 1900) cela n'implique nullement qu'il existe des blocages culturels liés à la religion ou à la société. Il existe des secteurs à très forte productivité en Inde, et ce n'est pas l'éthique des travailleurs qui s'y trouve remarquable, mais les systèmes d'organisation du travail et de motivation.

21. Les Agences de gestion (Managing agencies) étaient des firmes spécialisées dans la gestion des usines pour le compte d'investisseur lointains ou peu concernés, qui étaient payées en % du chiffre d'affaires. Elles ont longtemps dominé le paysage financier. Elles ont été abolies en 1971.

C'est dans ces conditions que s'est ébauché un "**compromis étatico-paternaliste**" qui tombe actuellement en lambeaux mais qui a symbolisé durant 40 ans les relations professionnelles en Inde. Ce compromis est étatique, car c'est d'abord l'Etat qui le patronne et qui s'en fait le garant. Il est paternaliste, car les chefs syndicalistes, l'Etat lui-même ("père et mère" de ses sujets sous la colonisation, à peine rénové ensuite pour devenir état-providence), et une partie des grands entrepreneurs utilisent les symboliques et les méthodes du paternalisme dans le cadre de leurs rapports avec les travailleurs. Les salariés de l'industrie, peu instruits, peu protégés et fort conscients de leurs faiblesses, n'avaient jusqu'alors guère pris part aux affaires nationales, même s'il avaient été parfois courtisés par les chefs nationalistes ou même par les autorités britanniques. La mise en place de ce compromis a prolongé efficacement cet état de fait. Des grèves nombreuses et parfois violentes avaient mis en valeur leur conscience de classe mais le mouvement ouvrier surgit dans les années 1920 était resté sous la tutelle de membres de la classe moyenne qui se faisaient (au mieux) plébisciter par les travailleurs et qui prenaient en charge les revendications. Le mouvement syndical s'est trouvé très longtemps (et se trouve toujours largement) marqué par des pratiques paterna-

listes (ressemblant un peu à ce qui se passe dans l'univers politique) alors même que les entrepreneurs indiens n'accordaient guère de crédit au paternalisme comme méthode de gestion des rapports salariaux (22). L'espèce de consensus qui s'est mis en place à l'indépendance à propos des relations sociales entre les entrepreneurs, l'Etat et les syndicalistes n'a jamais été une loi ou un texte précis, même si de nombreux textes législatifs et de multiples discours ont été faits pour le soutenir et le maintenir. C'était un accord tacite, et d'ailleurs marginalement conflictuel, entre les dirigeants paternalistes des syndicats, les hommes politiques et les entrepreneurs quant au mode de gestion des conflits sociaux et, accessoirement à l'organisation du travail. L'Etat, qui craignait, et craint toujours, avant tout l'inflation et les augmentations de salaires incontrôlées, en était le garant et il a longtemps utilisé la justice (et aussi la police) au service du maintien de cet équilibre instable. Les entrepreneurs, qui produisaient peu mais cher, y trouvaient leur intérêt avec la paix sociale, les chefs syndicaux y gagnaient en statut et en reconnaissance et les ouvriers devaient connaître de ce fait une stabilisation inédite de leur condition. Ils n'étaient ce-

22. (1988). Paternalisme ou filialisme ? Le mouvement social, juillet-septembre, n° 144.

pendant pas considérés comme des acteurs majeurs du processus.

Il s'agissait en effet d'échanger la stabilisation de l'emploi, assortie d'améliorations progressives de la condition ouvrière et d'une liberté assez exceptionnelle en ce qui concernait les rythmes de travail, et les absences (plusieurs mois d'absence possible dans de nombreux cas), contre une modération vis-à-vis des salaires, de très médiocres conditions de travail et d'effroyables conditions de logement (au moins dans les villes). Ce "compromis paternaliste" était aussi conservateur mais il correspond assez bien à l'esprit de l'époque, et à la place très médiocre que tenaient alors les ouvriers dans la société indienne. Il était largement d'essence politique, en ce sens que ce sont les hommes politiques du Congrès qui l'ont conçu et mis en place, avec la collaboration conflictuelle des syndicalistes de gauche, mais il avait aussi des motivations économiques, comme la perspective d'un développement autocentré et en comptant sur ses propres forces.

De l'échec du taylorisme au post-fordisme en gardant le système de la sueur

Les entreprises indiennes de l'époque du compromis étatico-paternaliste n'ont jamais constitué un milieu uni-

forme en ce qui concerne les modes d'organisation de la main-d'oeuvre et les pratiques de mise au travail. On peut cependant brièvement caractériser l'ensemble de la grande industrie des années 1950 et 1960 en insistant sur les pratiques irrationnelles de production, le suremploi et les rythmes lents ou hachés. Le protectionnisme garantissait des rentrées importantes aux grandes entreprises monopolistiques, qui vendaient pour des marchés étroits des produits chers et de qualité médiocre (donc invendables à l'extérieur) et il paraissait moins que jamais urgent de passer à des modes d'organisation du travail systématiques et rationalisés du type de ceux que l'on a vu s'implanter en Europe dans les années 1920-1930 sous le nom de Taylorisme. Les plus grandes entreprises utilisaient rarement des chaînes et le chronométrage était une pratique peu commune ou dévoyée rapidement de ses buts initiaux. Certains groupes d'ouvriers qualifiés imposaient des cadences basses, voire très basses. Il n'y a que dans le textile, où existait une concurrence intérieure très forte, que l'on a vu se mettre en place des tentatives de "rationalisation" mais ces dernières sont surtout consistées dans l'intensification des tâches, en ignorant souvent l'investissement, conformément à de vieilles habitudes. Le Taylorisme ne se caractérise pas seulement par la parcella-

risation des tâches et l'analyse des temps et des mouvements, il nécessite aussi une mécanisation intensive, et donc des investissements importants, et une standardisation avancée des matériels de production. Dans les usines textiles de Bombay en 1982, on trouvait fréquemment plus de 20 métiers à tisser différents, outils ayant en général de 20 à 50 années de services derrière eux. Les entrepreneurs indiens n'ont pourtant jamais ignoré le Taylorisme, comme méthode et comme mouvement. Ils ont envoyé des missions d'études aux Etats Unis des l'avant-guerre. Ils n'en ont simplement pas vu l'intérêt dans la plupart des cas, la minorité de ceux qui tentaient d'en appliquer sérieusement les principes butant souvent sur le front uni des syndicalistes, des juges (donc de l'Etat) et des autres entrepreneurs favorables à la pérennisation des attitudes du compromis étatico-paternaliste. C'est dans le secteur public, qui a commencé à prendre une extension massive après 1970 (nationalisation des mines, création de la corporation nationale de l'énergie thermique électrique, ...) (23), que ce compromis a connu (et connaît encore, malgré les

campagnes productivistes) les formes de mise en oeuvre les plus achevées, avec une sécurité de l'emploi de plus en plus assurée, des cadences très médiocres, la multiplication des avantages sociaux extérieurs au salaire, un suremploi considérable, et la médiation omniprésente du droit en cas de conflit entre les employés et l'employeur. Jusqu'aux années 1970, ce secteur public a servi de modèle incontesté aux autres travailleurs qui ont cherché à obtenir la parité avec les conditions qui y régnaient, et qui ont assez souvent trouvé les juges, et l'appareil de l'Etat en général, à leurs côtés quand ces revendications ne mettaient pas en danger la position des gouvernements et les politiques salariales. Les bureaucrates et les juges réussissaient à s'immiscer dans toutes les grandes négociations collectives et à arbitrer la quasi totalité des conflits du travail (pas de système genre Prud'hommes).

Cette situation de compromis, qui a longtemps arrangé tout le monde, s'est pourtant trouvée remise en cause de manière graduelle à partir de la fin des années 1960. L'impulsion n'est pas venue d'un seul côté à la fois et la plupart des évolutions ont été graduelles, avec des phases de crises plus ou moins aiguës. Tout s'est passé comme s'il y avait eu un effet de rétroaction entre les initiatives de groupes spécifiques d'entrepreneurs, qui avaient intérêt à moderniser (dans ce contexte cela

23. La NTPC (Corporation nationale de l'énergie thermique électrique) a été créée en 1975 durant la période d'exception de l'état d'urgence pour faire face à un déficit énergétique croissant. La production d'électricité était jusqu'alors du ressort des provinces dans le cadre du système fédéral.

veut dire produire plus pour moins cher) et les succès revendicatifs d'ensembles spécifiques d'ouvriers, qui n'ont pas toujours été ceux qui travaillaient dans leurs entreprises. Ce sont sans doute les firmes multinationales implantées en Inde qui ont donné l'impulsion initiale. Elles ont commencé à produire des objets plus sophistiqués (parce qu'il y avait des marchés à prendre), à conquérir des marchés plus larges et bientôt à songer aux possibilités d'exporter. Elles l'ont fait presque toujours avant les grosses firmes indiennes, plus profondément et profitablement installées, malgré des exceptions, dans des manières de capitalisme semi-rentier. Entre ces firmes, la concurrence est rapidement devenue importante dans certains secteurs (cosmétiques, métallurgie, etc...). Ces filiales de firmes étrangères ont donc investi et il a fallu songer à rentabiliser cet investissement en mobilisant le Travail. Les méthodes de mise au travail de l'époque du compromis étatico-paternaliste, un mélange de laissez-faire et de contrôle policier, ne pouvaient plus convenir et ce sont souvent les firmes qui ont cherché à favoriser l'émergence d'interlocuteurs responsables (syndicalistes) et à engager des processus de négociations collectives bipartites. Ces processus, dans le cadre desquels les entrepreneurs proposaient de l'argent contre l'acceptation de cadences plus élevées et un engagement plus intense

dans l'activité productive ont reçu une réponse très positive dans des milieux ouvriers de plus en plus instruits et urbanisés (dans les grandes villes comme Bombay et Puna, à l'Oucst notamment). Ces derniers ont commencé à apparaître comme "de nouveaux phares" pour les autres et des séries de conflits très importants ont eu lieu à la fin des années 1970 pour forcer les entrepreneurs de type plus classique à accorder des augmentations de salaire. Certains syndicats ont alors même été jusqu'à proposer des accords de productivité à des entrepreneurs qui n'en voyaient pas l'intérêt.

Dans certains cas, on a pu voir se mettre en place l'amorce d'un processus fordien qui, par le passage à la production de masse pour des marchés élargis (élargis notamment par l'augmentation des salaires) a transformé notablement la scène sociale de certaines régions.. Depuis le milieu des années 1980, certains entrepreneurs ont même dépassé ce stade en passant à l'achat d'usines automatisées (chez les Japonais particulièrement). La production de scooters est par exemple devenue aujourd'hui l'une des plus efficace, et elle est partiellement automatisée. C'est d'abord le marché intérieur qui absorbe la production mais on exporte aussi. Les travailleurs de ces entreprises sont typiquement des "employés" tels qu'ils ont été définis plus haut, "employés" qui sont

généralement sérieusement secondés par des travailleurs précaires et des travailleurs de petites entreprises sous-traitantes (on sous-traite énormément dans la mécanique et la métallurgie). C'est que la modernisation, surtout lorsqu'elle est très avancée, se traduit généralement par une intensification de la sous-traitance, et du recours aux travailleurs précaires, qui permettent souvent des économies importantes. Des tâches comme le conditionnement des marchandises, le transport des pièces, l'usinage des pièces de fonderie, le nettoyage et certaines opérations de montage sont systématiquement effectuées à l'extérieur mais ces opérations multiples sont de mieux en mieux adaptées, intégrées à l'ensemble du processus de fabrication rationalisé. S'il existe une contribution indienne à l'histoire de la mise au travail, elle consiste dans ces aménagements qui peuvent être extrêmement complexes.

Il demeure intéressant pour la plupart des entrepreneurs modernes de faire effectuer par des hors-statuts tout ce qui ne concerne pas directement la production principale. C'est donc dans les usines les plus modernisées (que l'Etat incite désormais fortement à se transformer en ce sens) que l'on trouve une tendance maximale à la dissociation tripolaire ou quadripolaire de la main d'oeuvre : cols blancs et techniciens côtoient les travail-

leurs précaires et un effectif réduit de cols bleus à statut permanent, pendant que les sous-traitants travaillent dans leurs ateliers des banlieues. Il ne faudrait cependant faire l'erreur de prendre cette évolution qui concerne les branches où l'investissement est important et récent, pour un fait général. Les branches (et aussi des parties de branches) connaissent des évolutions contrastées. Si les producteurs de moteurs diesel de Puna utilisent des travailleurs mal payés, à la journée et l'effort, encore moins rémunéré, des apprentis des petites entreprises, dans des productions comme le cuir ou le textile, ce sont désormais l'immense majorité des travailleurs qui vivent ce genre de situation, quoique l'on trouve parfois des noyaux d'industries très modernisées (filatures de coton) dans le cadre de branches retournées à l'état pré-industriel, en vertu des différences de salaires et de traitement légal qui existent selon la taille et la localisation des entreprises. Il existe en effet des variations importantes du droit du travail selon les provinces et dans de nombreux cas, les zones rurales reculées sont des régions où le droit n'est que très imparfaitement appliqué, surtout si la main-d'oeuvre est novice. Il est encore possible de trouver des analphabètes qui ignorent tout des règles et des pratiques du salariat en Inde, et le pays trouve dans ses zones intérieures l'équivalent des immi-

grés qui ont tant contribué à la vague d'industrialisation européenne des années 1950-1970, et quand cela ne suffit pas, il y a toujours les chômeurs urbains bien qu'ils deviennent de moins en moins maniables.

Une évolution bien spécifique

Les travailleurs de l'industrie indienne ont donc subi depuis une vingtaine d'années une évolution bien spécifique. L'Inde ouvrière a subi au cours des deux décennies passées une évolution qui en fait un microcosme de l'économie-Monde. Au plus fort de la crise, et à l'aune des perspectives néolibérales, on a d'ailleurs pu se demander si l'évolution de l'Inde n'était pas "en avance" ou plus radicale que l'était l'évolution du monde du travail en Europe occidentale.

Les conflits du travail demeurent à un niveau assez élevé en Inde depuis le début des années 1980 (20 à 40 millions de journées chômées par an) mais il faut noter la part, parfois prépondérante, des fermetures d'usines du fait des entrepreneurs. Les organisations syndicales sont plus diverses que jamais (il existe 45.000 syndicats locaux, dont 8.000 seulement sont affiliés aux 8 centrales nationales et à quelques dizaines de syndicats régionaux). Après une vague d'offensive ayant pour thème des exi-

gences salariales élevées, les conflits sont redevenus essentiellement défensifs. Ils tournent autour des fermetures de vieilles usines, du refus des licenciements en cas de modernisation et, dans toutes les branches et la plupart des types d'entreprises, de l'exigence de transmission héréditaire de l'emploi (donner au fils l'emploi du père). Ce dernier thème est actuellement repris par tous les syndicats et cela montre à quel point le souci de sécurité, une tendance lourde parmi les salariés indiens, est devenu exacerbé avec la multiplication des chômeurs (24). Les résistances à l'accroissement des cadences sont toujours menées par les syndicalistes de l'ancienne génération et les employés des usines anciennes (et du secteur public) mais elles ne font plus l'unanimité.

En fait, il ne paraît guère possible de comprendre l'évolution du monde du travail indien en termes socio-économiques sans tenir compte des réalités comme les structures de caste, les consciences et les pratiques religieuses ou les données culturelles au sens le plus large. Les réactions politiques du monde

24. L'emploi héréditaire n'est pas rare chez nous, mais c'est une pratique non avouée et non une revendication ouverte. En Inde, l'Etat est l'objet de pressions particulièrement fortes à ce niveau. Certaines firmes résistent en invoquant la Constitution ou la liberté du travail, mais d'autres ont déjà cédé (mines).

du travail, l'affaiblissement régulier du mouvement ouvrier, sont par exemple des exemples de mutations d'attitudes qui ne se comprennent pas si l'on confine son approche au domaine de la production et des relations professionnelles, le mode d'insertion des travailleurs dans la société qui les entoure a partout assumé une importance fondamentale et l'Inde ne fait pas exception à ce niveau. La multiplication des conflits et des actions tournant autour de la question des quotas d'embauche attribués sur base communautaire n'est qu'un des aspects de l'influence de la société sur le monde du travail. Elle s'inscrit certes dans un contexte dominé par la montée du chômage, et elle indique le poids essentiel de la politique, au sens large, et des hommes politiques sur l'univers économique. Elle prend cependant des formes très particulières dans l'univers de la caste, où les préoccupations de rang viennent se mêler de façon intime aux pressions communautaires.

L'identité du travailleur

Le système de caste n'est pas une forme orientale de corporatisme : tout le monde est inscrit dans des systèmes relationnels dont l'identité de caste (le niveau de la caste ?) est une dimension essentielle. Le travail manuel (le fait de se sacrifier, de produire, de s'affronter à la matière, il faudrait multiplier les termes) n'est

pas un acte valorisé dans une société où les préoccupations de statut sont omniprésentes, le rang se préserve ou s'améliore par des alliances, ou par un mode de vie adéquat. Le fait de travailler bien ou mal a peu d'importance à ce niveau et les discours qui valorisent le travail, ou le considèrent simplement comme un fait d'importance sont rares ou d'importance secondaire : quand ils sont omniprésents, comme c'est le cas dans les usines du secteur public, ils ne sont pas reconnus comme légitimes, l'affirmation d'une identité individuelle par la profession n'est pas un fait général, ni même commun, comme il l'est devenu en Europe : les gens se présentent en parlant de leur famille ou de leur caste et la plupart des "identités" mises en avant ont une base collective. Pour ce qui est de la plupart des tâches manuelles, elles sont spécifiquement mal considérées. Nombre de tâches étaient (et restent souvent) vues comme dégradantes parce que les matériaux, ou les positions mises en scène durant leur exécution étaient considérées comme abaissantes ou "polluantes" dans les systèmes d'interprétation du monde imposés (avec plus ou moins de rigueur) par l'univers de la caste (et notamment par les gens de haute caste). Il existe pourtant des artisans très qualifiés, qui ont développé des idéologies spécifiques, et qui se montrent soucieux de rehausser le statut de leur travail et de

leur groupe (les forgerons, les menuisiers, certains tailleurs de pierre notamment). Ces discours et ces pratiques spécifiques n'ont cependant guère d'impact dans la société en général. Les traditions artisanes ont souvent subi des ruptures du fait de la colonisation. Les traditions artisanes ont par ailleurs été brisées par les industriels. Ces ruptures pourraient avoir entraîné un affaiblissement des cultures, et plus largement des consciences proprement ouvrières. Les membres des castes artisanes qui ont rompu avec leur occupation ancestrale ont gardé leur nom, leur rang mais ils ont oublié remarquablement vite tout ce qui touche au travail, comme si c'était bien moins important que le reste. Cette tendance semble caractéristique, malgré les exceptions notables qu'elle subit. Tout ce qui touche au travail et surtout au labeur, se trouverait donc placé au second plan en Inde, et l'Inde contemporaine n'a fait que moderniser les anciens comportements à ce niveau. On comprend mieux dans cette perspective pourquoi, et aussi comment les employés des grandes usines modernes s'identifient à la classe moyenne alors que les manoeuvres à statut précaire mettent en avant leur identité de caste. Les symboles de la classe moyenne (chemise propre, enfants scolarisés, etc...) sont aussi des symboles de statut et l'on s'élève en y accédant symboliquement. La classe ouvrière n'a jamais eu de consis-

tance en tant que groupement de producteurs.

L'emploi avant le travail

L'identité ouvrière semble donc toujours avoir été spécialement peu affirmée, plutôt qu'affirmée de manière spécifique. Cela veut-il dire que les travailleurs se sont toujours considérés comme autre chose que des travailleurs ? Il paraît faux d'affirmer cela. Il a existé, et il existe toujours des moments et des lieux (des "moments relationnels" pourrions-nous dire) où il leur paraît juste et utile de s'affirmer en tant que travailleur. Ce n'est pas une dimension qui est systématiquement ignorée. Elle est plutôt relativisée (25). Des pratiques de revendications hyper-économiques (les augmentations de salaires et la sécurité de l'emploi avant tout), fortement structurées et très bien établies mettent bien en scène les manifestations d'une conscience de classe déjà centenaire. Le travail salarié en lui-même est certes souvent considéré comme une parenthèse désagréable (mais ce n'est pas rare chez nous non plus) mais l'emploi est l'objet de stratégies individuelles d'une

25. Cela pourrait nous porter à nous interroger sur la validité de certaines de nos notions de l'identité ouvrière en Europe. La situation est certainement différente ici et en Inde mais nous avons aussi largement donné crédit à des mythes.

rare complexité et d'une sophistication exceptionnelle.

Cette importance relative de l'emploi, qui stabilise les familles et se trouve l'objet de stratégies collectives, par rapport au travail (individuel) est depuis longtemps caractéristique de l'univers des classes ouvrières indiennes mais la tendance en ce sens est plus forte que jamais. Le salariat est le moyen d'un accès au revenu avant que de présenter un contenu concret, fondateur de liens, créateur de dynamiques sociales. D'autre part, le lieu de travail n'a jamais été l'endroit privilégié où s'affrontaient les identités collectives dominantes. On trouve sur les lieux de production des ouvriers venus de tous les milieux, même si la répartition des travailleurs selon les statuts est à l'évidence statistiquement corrélable aux anciennes hiérarchies et divisions sociales. Les hiérarchies fonctionnelles des usines n'ont rien à voir avec les hiérarchies de caste, et il n'a jamais été question pour personne qu'il en soit ainsi. Les appartenances communautaires servent cependant tous les jours dans les usines. Elles sont d'abord utilisées pour forger des loyautés (et du côté patronal pour diviser la main-d'oeuvre), et notamment souder les groupes qui luttent de manière informelle contre les campagnes d'intensification du travail. Elles sont aussi très sollicitées quand il s'agit d'obtenir un emploi, soit

directement (réseaux d'influences), soit indirectement (pressions politiques pour les quotas d'embauche sur base de caste, effectuées par le biais de députés par exemple). Ces utilisations très pragmatiques et utilitaires des appartenances communautaires ou de caste, vues alors comme des fraternités de proximité, n'ont rien à voir avec le sacré (la hiérarchie est ce qui est sacré dans la caste et elle n'est pratiquement pas invoquée) ni avec les fondements de l'identité sociale. Il s'agit plutôt d'une prise en compte de la réalité politique (rapports de pouvoir) de l'usine indienne et de l'état du marché du travail, vis-à-vis desquels les hommes politiques gardent un pouvoir d'intervention certain (ils répartissent la pénurie). Cette dimension est plutôt jugée comme positive par la majorité des travailleurs.

On assiste pourtant au surgissement de problèmes identitaires extrêmement sérieux au sein de la classe ouvrière depuis une quinzaine d'années. Il paraît encore difficile de faire des diagnostics sérieux à ce propos, car les études sont rares, mais il paraît cependant possible de rattacher ces évolutions au gonflement énorme du chômage, et plus encore sans doute aux transformations de la conscience relative au chômage. Jusqu'aux années 1960, l'Inde ne comptait pratiquement pas de chômeurs déclarés et/ou re-

vendiquant dans les rues. Il y avait déjà de nombreuses personnes sans travail mais c'étaient "des pauvres", qui subissaient le désœuvrement comme les paysans connaissaient la sécheresse. Les pauvres n'étaient un problème social qu'en période de famines (ponctuées parfois d'émeutes) mais ils étaient généralement soumis. Leurs consciences, modelées par les pré-occupations de survie, n'étaient guère évolutives : on retrouve les mêmes comportements de masses des pauvres durant des siècles. On trouvait par ailleurs de nombreux fils de famille aisés, ou même de "petite aisance", qui ne faisaient rien et s'en vantaient. L'oisiveté du rentier était plutôt valorisée et elle constituait un symbole de statut apprécié dans de nombreux milieux ruraux et urbains. Ces faits qui empêchaient l'émergence du chômage de masse comme problème social ont commencé à être remis en cause après 1965. Chez les pauvres, l'élévation, même très faible, du niveau de vie, les promesses continues des hommes politiques et la diffusion de rudiments d'instruction ont transformé les attitudes. On commence à revendiquer le travail comme un droit. Dans les couches aisées, la figure du rentier a subi une dévaluation très importante : dans les villes, elle est devenue un symbole d'arriération et de médiocrité dont la majorité se moque. Dans les campagnes, on commence à montrer du doigt

ceux qui n'ont aucune occupation définie. L'absence d'emploi, qui a toujours été mal supportée par les pauvres, est devenue aujourd'hui un élément de dégradation statutaire, ce qu'elle n'était pas, ou qu'elle était nettement moins auparavant. Les fils de familles d'anciennes couches rentières, aux revenus rongés par l'inflation, constituent des groupes de chômeurs statutaires particulièrement visibles et agressifs.

Du malaise social au chauvinisme religieux et communautaire

L'évocation de ce contexte permet de mieux comprendre pourquoi la montée du chômage (un chômage qui n'est aucunement compensé par des indemnités) est ressentie comme une remise en cause d'ordre plus global. Dans certains faubourgs de grandes cités (Calcutta) plus de la moitié des hommes de 18 à 35 ans (les femmes travaillent peu) sont au chômage. Des communautés entières s'enfoncent dans l'attente, survivant de débrouilles au jour le jour ou de contrebande. Cet échec social du développement, qui contraste avec une relative bonne santé de l'économie en général, ne concerne pas seulement les ouvriers mais ces derniers se trouvent concernés par certaines manifestations particulièrement traumatisantes du phénomène, d'ailleurs aggravées par les pratiques des entrepreneurs indiens en matière de recrutement. Les grandes

firmes embauchent pratiquement seulement des jeunes gens (moins de 25 ans) et il est inutile de chercher du travail dans les grandes entreprises si l'on a plus de trente ans (sauf du travail précaire). On a compté plus d'un million de licenciements d'ouvriers dans les entreprises privées du "secteur organisé" dans les années 1980 : 1/6 de la main d'oeuvre permanente. Les petites entreprises et les services sont seuls à créer des emplois, mais le déficit est de plus de trois millions par an (douze millions d'arrivées annuelles). Dans les petites entreprises, on préfère les jeunes apprentis que l'on licencie après leur formation. Certains secteurs, comme le textile de Bombay ou d'Ahméabad où plus de la moitié des entreprises a fermé, sont totalement sinistrés, or à Bombay le textile donnait du travail à 250.000 personnes en 1982, faisant vivre 1 million de dépendants et stabilisant la situation de 300.000 fermes dans l'arrière pays. La mise en cause de l'emploi, et le sentiment dramatique d'incertitude face à l'avenir viennent par ailleurs s'ajouter et se combiner à plusieurs problèmes de société majeurs. La nation indienne est une réalité politique, économique et militaire mais il n'a jamais existé de diffusion générale et populaire du nationalisme comme valeur et symbole d'identité, ce qui actuellement accroît la sensation de vide identitaire dans les milieux populaires (le nationalisme est réel

dans les classes moyennes et la bourgeoisie modernisée) dont les anciens modes de vie sont mis en cause par la modernisation. Ce vide tend à être de plus en plus comblé par des références religieuses ou communautaires. Les mouvements de réforme religieuse actifs depuis le 19^e siècle (26) sont souvent les seuls à avoir élaboré des discours populaires, crédibles et cohérents à ce propos et il se crée depuis quelques décennies des nouveaux mouvements religio-populistes qui proposent des simplifications et des modernisations qui ont de plus en plus de succès, particulièrement chez les jeunes qui n'ont pas connu les horreurs de la Partition (1946-48). Les problèmes des générations précédentes, et notamment la pauvreté, sont par ailleurs très loin d'être résolus alors que des millions de gens se trouvent placés dans des environnements urbains ou banlieusards extrêmement durs (26% d'urbanisés en 1988, généralement mal urbanisés, contre 19% en 1970).

On voit donc les ouvriers participer en nombre à plusieurs mouvements

26. Les mouvements de réforme religieuse sont une constante de l'histoire indienne. Quand à ceux, politico-religieux, qui sont inadéquatement rassemblés sous l'étiquette de "fondamentalistes", ils ne sont pas non plus nés d'hier. Le RSS (hindou) date de 1925, le Tabligh (Musulman) de 1943, et le Shiv Sena de 1966. Ceux qui découvrent seulement le "fondamentalisme" prouvent à ce propos leur aveuglement éthnocentrique.

d'affirmation identitaires basés sur la religion ou le chauvinisme régional. Ils leur donnent parfois une tonalité spécifique mais ils s'y fondent plus souvent dans des mouvances qui ne leur reconnaissent pas de places particulière. On a l'impression que les travailleurs abandonnent sans regret leurs lambeaux d'identité liés au travail, références d'ailleurs bien menacées par les licenciements et le mépris général qui entoure le travail manuel, pour se lancer dans la construction d'unités, forcément porteuses de conflits civils, que sont les communautés religieuses et certaines appartenances de castes rénovées. Ce mouvement n'est pas tant manipulé ou forcé (ou il l'est seulement à des niveaux secondaires) que le produit de conditions politiques qui ont peu de chose à voir avec l'évolution spécifique des usines (la fin brutale de l'acceptation du paternalisme d'anciens styles et l'émergence de populismes sectoriels). 11 exprime le poids de pratiques ouvrières du politique qui évoluent à leur rythme propre, en relation aux mœurs et aux représentations de la société qui sont réellement populaires chez les différents groupes de travailleurs (donc intégrant la hiérarchie et le sens de la communauté), et non à ce qui paraissait convenable à leurs tuteurs petits-bourgeois du parti du Congrès ou de la Gauche. Les anciens partis Communistes et Socialistes, (pratiquement disparus à

Bombay par exemple après y avoir été fort populaires), et les syndicalistes de cette mouvance ne cessaient par exemple de dénigrer la culture des travailleurs ordinaires, accusés de "traditionalisme", de "castéisme" et d'autres variétés plus ou moins inférieures de chauvinisme. On prétendait les "élever" en les soumettant à des rationalités qu'ils ne reconnaissaient pas, mais le résultat principal a été que les partis de gauche sont toujours restés extérieurs à la culture populaire, même quand les travailleurs votaient pour eux. La manière dont les ouvriers de Bombay ont plébiscité le Shiv Sena depuis 1966 est très révélatrice des tendances nouvelles. Ce parti populiste hindou, tout à fait chauvin et particulièrement agressif envers la minorité musulmane, est spécialement apprécié par les ouvriers pour sa revendication identitaire, d'ailleurs associée à des exigences de quotas d'embauche (pour les gens du pays ou pour les Hindous) et à une agitation générale contre le chômage. La violence, les discours haineux et xénophobes, ou le mépris affirmé de la démocratie parlementaire ne semblent pas constituer des handicaps, même s'ils suscitent une opposition partielle. Certes, les travailleurs de l'industrie ne sont pas toujours en flèche dans ces mouvements de revendication identitaires qui associent le religieux et le communautaire, mais c'est pourtant dans la plus moderne, et le plus

développée à ce jour des concentrations industrielles du pays que leur participation est la plus évidente. On voit que l'évolution du monde du travail indien ne se lit pas seulement en termes économiques.