

Réalités et délocalisations en Inde

Krishna Murthy Padmanabhan

Krishna Murthy Padmanabhan est membre du syndicat de mineurs Lal Zhandu Coal Mines Mazdoor Union, affilié au Center of Indian Trade Unions, CITU.

La délocalisation revêt en Inde deux aspects. Généralement, ce dont on parle c'est de l'Inde qui se développe, celle où se produit un boom économique avec les technologies de l'information. Cette réalité existe mais seule une élite en profite.

Toutes les entreprises étrangères multinationales, américaines ou européennes, ont des bases en Inde et de nouvelles villes émergent. Ce sont des villes hors des villes, qu'on appelle « High Tech City » ; elles ne sont pas faites à l'image de l'Inde mais à l'image américaine, à l'image d'une Europe qui n'existe peut-être même pas encore en Europe.

Certes, ces entreprises paient « bien ». Comparativement à de jeunes Européens payés 1700, 2000 euros, un jeune homme ou une jeune fille en Inde acceptent de travailler pour 300, 400 euros avec beaucoup d'enthousiasme.

Cela demande une bonne maîtrise de l'anglais, un anglais « anglais » ou « américain », pas un anglais « indien » synonyme d'absence de qualification. Quand on veut être embauché dans une entreprise, il faut donc suivre des cours d'anglais « anglais » ou « américain ». Cela coûte très cher, presque six mois de revenu des parents qui investissent tout sur leur enfant afin de le doter de ce certificat de « bon » anglais. Tous les Indiens ne peuvent pas se l'offrir.

En Inde, perdue un système de castes et seuls les gens des castes supérieures, qui sont déjà riches, peuvent profiter du droit de participer à ce nouveau monde. Ce ne sont pas les Dalits, les intouchables, ou les pauvres qui iront là. Dans un système de castes où il existe des classes, c'est l'hyper classe qui y envoie ses enfants.

Une fois sélectionnés, ils vivent dans un monde de Mac Donald, de Pizza... car ceux qui travaillent là reçoivent des coupons pour aller chez Mac Donald ou Pizza Hut. Il faut s'habiller à l'européenne, qu'on soit fille ou garçon. Les saris et le salwar kameez, portés par les filles indiennes, ne sont pas autorisés. Elles doivent changer leur prénom ; au téléphone, au centre d'appel, quand elles ont une communication des États-Unis ou de Londres, elles doivent dire : « I am Mary » et ne peuvent pas dire : « Laxmi, Savitri, ou Kamla ».

Le travail respecte les horaires américains. La journée commence ici à 22 heures et se poursuit jusqu'à 4 heures du matin. Tous les jeunes

travaillent la nuit. Ils vivent en décalage horaire total. Ils sont coupés du milieu indien, de la vie sociale indienne, de leurs familles. Ils refusent de retourner vivre chez eux. On leur construit de petits bâtiments avec piscine, à l'européenne, à l'occidentale. Ils préfèrent vivre à 3, 4, dans ces nouveaux sites, dans un monde imaginaire.

Mais seule une classe y a accès. Il se forme ainsi une élite qui rejette les syndicats. Contrairement à l'Europe où la syndicalisation existe, ces jeunes ne veulent pas se poser de questions en tant que travailleurs. Ils ne veulent pas être reconnus comme travailleurs. Ils se pensent comme étant de lignée aristocratique.

Mais il y a aussi l'autre délocalisation, dans le textile, l'habillement, les chaussures.

Là, c'est la tragédie, c'est un autre monde, celui des plus pauvres. Les gens viennent chercher des fournitures contre de l'argent. Ils vont ensuite travailler chez eux. Les vêtements sont payés à la pièce. Ils ne sont pas payés au jour le jour mais en fin de semaine. S'ils sont payés tant mieux, sinon ce sera la semaine suivante. On peut aussi installer six machines à coudre électriques sous un auvent ; douze femmes y travaillent à la chaîne, découpent et assemblent. En fin de journée, cinquante à cent pièces, déposées le soir, sont vendues à des entreprises. Les vêtements sont ensuite étiquetés au nom des entreprises qui les commercialiseront. Trade Mark, Noida, Surat sont des centres de ce genre.

Ces travailleurs ne sont payés ni au minimum de l'entreprise, ni à celui du pays. Ils sont sans cesse mis en concurrence. Toute la famille travaille, l'enfant, le mari. Dans cette société « macho », le mari fait la cuisine si la femme doit confectionner les pièces à vendre.

L'exemple de Honda est également intéressant à observer. C'est une grande entreprise située à Gurgaon, dans l'État de Haryana, à moins de 100 km de New Delhi ; elle emploie près de 4 000 ouvriers. On signe avant d'y entrer un contrat dans lequel on s'engage à ne pas se syndiquer. En cas de problème, il n'y a donc aucun recours. Toute syndicalisation entraîne la perte de son emploi.

Comme les conditions de travail étaient difficiles et les salaires particulièrement bas, les salariés ont osé créer un syndicat et faire une pétition. Sept dirigeants du syndicat des employés ont été licenciés. Une grève spontanée, mobilisant toute l'entreprise pour réclamer la réintégration de leurs dirigeants syndicaux ainsi que l'amélioration du travail et des salaires, a suivi presque immédiatement. La direction de l'entreprise a réagi par le *lock-out* de l'usine et a eu recours à l'intervention de l'État et de sa police pour intimider les grévistes et leurs familles. La direction a systématiquement refusé le dialogue. Des tentatives de médiation faites par le gouvernement pour trouver une solution échouèrent. La police a créé la terreur dans toute la ville et des fusillades ont tué sept travailleurs. Finalement, tous les grévistes ont dû signer un engagement à renoncer à tout syndicat, avant de pouvoir réintégrer leurs postes.

Ce genre de situation existe dans toutes les zones économiques spéciales (SEZs). Ce sont des zones d'esclavage où les multinationales traitent les gens de façon déplorable. Ce sont en majorité (60%) des jeunes filles et des femmes qui y travaillent. Les lois du pays, que ce soient les lois du travail ou les lois quotidiennes, ne sont pas appliquées dans ces zones.

On fait une erreur en opposant la démocratie politique et économique à la démocratie participative. C'est une erreur faite dans le monde syndical européen parce que tout va « trop » bien. Après la deuxième guerre mondiale, les travailleurs d'Europe, dans leur grande majorité, ont acquis de nombreux droits et avantages grâce au mouvement syndical qui, dans toutes les revendications économiques, avait une vision politique. Avec la montée du réformisme, le mouvement syndical s'est mis à travailler dans le cadre du système pour un gain économique, isolant l'ouvrier du monde réel où il est confronté à la hausse des prix, aux faillites des banques, aux guerres... On s'est contenté de mettre en avant les aspects économiques de ces crises en refusant de les expliquer par le contexte politique et les problèmes du capitalisme. C'est ce qui a provoqué la dérive du mouvement syndical en Europe, la méfiance par rapport au mot « politique » qui, dit-on, effraye les gens qui ne voient pas que toute crise économique a ses bases et ses causes dans la politique du système. On craint de traiter de la politique comme si c'était quelque chose « d'intouchable ». L'économie ne se fait pas sans politique et la politique ne se fait pas sans économie. Créer un mur entre les deux est artificiel ; cela a conduit à l'effondrement du monde syndical qui hésite encore à affronter les nouveaux problèmes face auxquels il se trouve.

Aujourd'hui, nous les travailleurs du Nord comme du Sud, nous sommes tous victimes de la rapacité de la mondialisation impérialiste. Chômage, précarité, privatisation et autres problèmes, multiples, sont tous issus de cette politique du libre marché nommée, de façon euphémique, « néolibéralisme », c'est-à-dire le capitalisme.