

UNIVERSITE PARIS VII  
U.F.ANTHROPOLOGIE, ETHNOLOGIE, SCIENCES DES RELIGIONS

MAÎTRISE D'ETHNOLOGIE

2000-2001

ETUDE ETHNOGRAPHIQUE D'UNE USINE DE  
L'ANDHRA PRADESH  
LES RAPPORTS DES OUVRIERS A L'ORGANISATION DU  
TRAVAIL ET AU SYNDICAT

Mémoire présenté par PICHERIT David

Directeur de mémoire : TARABOUT Gilles  
Jury : HEUZE Gérard

## TABLE DES MATIERES

Avant-propos .....	3
Conditions de l'enquête.....	3
Présentation de l'usine .....	7
<b>INTRODUCTION</b> .....	10
<b>I DES OUVRIERS PERMANENTS</b> .....	14
<b>A IMPOSITION DE NOUVELLES NORMES</b> .....	16
Introduction .....	16
Présentation du lieu .....	16
Nouveau temps .....	22
Conclusion.....	27
<b>B FORMES D'ADAPTATION ET DE RESISTANCE</b> .....	29
Temps de la Religion.....	29
Le repas .....	31
<b>II ORGANISATION DU TRAVAIL</b> .....	44
<b>Introduction</b> .....	44
Les Amallis ou Contract Labour .....	45
Le Mukadam ou Contractor .....	45
Le Travail .....	46
Répartition en 2 groupes .....	48
Porter, déplacer, suer .....	48
Autre lieu, Travail identique .....	50
Autres contractors, autres conditions .....	51
Le Boiler.....	52
Daily Wages .....	54
Discriminations sexuelles.....	55
Conclusion.....	56
<b>III SYNDICAT ET MANAGEMENT</b> .....	59
<b>A LE SYNDICAT</b> .....	60
Introduction .....	61
Intrusion d'une personne extérieure.....	63
Premier Mai.....	65
Grève du 11 mai .....	67
Lendemains .....	67
Lettre de la Direction.....	68
Réactions .....	69
Langue utilisée .....	69
Assemblée Générale.....	70
Journée de grève.....	72
Construction de la Mémoire.....	74
Conclusion.....	76
Introduction .....	78
Rapports avec les ouvriers.....	79
Distribution des salaires .....	81
Les femmes .....	81
L'ouvrier paresseux.....	82
Discours repris et diffusé.....	83
Approche de la caste .....	83

Conclusion.....	86
<b>IV LE TRAVAIL HORS DE L'USINE</b> .....	89
Perception du statut de permanent et de l'usine .....	90
Rêves... ..	90
Temps hors de l'usine .....	95
<i>Temps disponible selon l'équipe</i> .....	95
Activités ou non .....	96
Lieu de résidence.....	97
<i>Villages</i> .....	97
Nizamabad.....	98
Choix d'un travail.....	98
Villages.....	98
<i>Nizamabad</i> .....	100
Le marché de la force de travail .....	104
<b>CONCLUSION</b> .....	110
<b>ANNEXES</b> .....	113

## *Avant-propos*

### Conditions de l'enquête

Je suis parti délibérément sans sujet précis le 01/03/2000 pour 5 mois 1/2. Deux points m'intéressaient : le Travail en général et les communautés religieuses. Le premier sujet présentait l'intérêt supposé d'un lien entre la caste et la classe. Le second est politique, du fait des affrontements entre hindous et musulmans, et la montée des nationalistes hindous au pouvoir. L'aspect des émeutes m'intéressait moins que l'idée d'étudier leurs rapports au quotidien.

Muni de ces 2 balises, je partais en espérant choisir selon les rencontres et les opportunités. L'Andhra Pradesh, et plus particulièrement le Tèlangana, me paraissait intéressant du fait de sa faible notoriété, de son histoire et du regroupement de musulmans en quelques points de cet Etat.

Le terrain proprement dit dura 4 mois. Il me fallut un mois pour trouver des contacts et déterminer dans des grandes largeurs le lieu de mon enquête. Khiran, que j'ai rencontré un matin en buvant un thé à Hyderabad, m'invita dans sa famille à Nizamabad en évoquant éventuellement quelques possibilités d'enquête dans une petite usine. Issu d'une famille de musiciens (joueurs de Tablas), multipliant les petits emplois, il me guida la première semaine à Nizamabad. Je fis la visite de tous les contacts de son père (professeur de tablas dans une école – emploi gouvernemental -) et je fus dirigé vers l'usine de Sukhjit Starch Mill. Je rencontrai alors le Manager General, un soir dans l'usine en lui donnant le nom de mon contact.

Le rendez-vous était pris pour le lendemain matin, où je lui expliquais mes intentions. Il ne fit aucune objection, même s'il était certain que je m'ennuierai au bout d'une journée. Les seules restrictions concernaient le fait que je devienne un excellent prétexte pour les pauses des ouvriers et ma sécurité. Ainsi il me demanda de ne pas monter aux étages des différents blocs, de ne pas accéder de nuit à l'usine et de ne pas photographier dans l'usine. Ceci cadre donc ce

que je n'ai pu observer. Hormis ces points, il ne me refusa quasiment aucun service, fut disponible et me permit d'accéder à quelques documents que le Personal Manager me refusait.

Le dernier point fut de me faire enregistrer à la police pour justifier mes allées et venues à l'usine, la région n'étant pas sûre selon lui.

Je suis ainsi resté à Nizamabad où je trouvais un hébergement dans une famille, recommandée par Khiran, à la sortie de Nizamabad en direction de l'usine.

Le séjour fut entrecoupé régulièrement de quelques jours de repos à Hyderabad. Les retours furent à chaque fois enrichissants, beaucoup d'ouvriers comprenant alors que je resterais quelques temps parmi eux.

J'ai fréquenté l'usine presque tous les jours, en m'y rendant à vélo ce qui me permettait de croiser ou de rejoindre quelques ouvriers sur le trajet et de me laisser inviter chez eux à la sortie. J'arrivais entre 07h00 et 08h00 du matin, le retour variant entre 12h00 et 18h00.

D'autres jours étaient consacrés à la mise en ordre de mes notes.

L'une des difficultés pour la prise de notes était l'alcool : il est difficile de fréquenter les ouvriers le soir sans participer, sans accepter de boire un minimum avec eux.

L'autre problème réside dans la perte de son intimité, de son espace privé, les frontières espaces publics/espaces privés s'effondrent : pas de discussion privée, défilé des voisins dans ma pièce, invitations fréquentes et difficiles à refuser...

Il n'est pas toujours aisé de trouver le moment permettant la prise de notes.

Viennent ensuite les problèmes de l'enquête. Au niveau de la méthodologie, je fus vite amené à me poser énormément de questions.

Entrer dans l'usine, c'est inévitablement être légalement accepté par la direction et le staff, qui parlent l'anglais et l'hindi ; c'est être du côté de la direction.

Les ouvriers le savent : je suis jeune, étudiant et je me permets 6 mois de voyage sans travailler, ni salaire. Eux parlent le télougou (langue officielle de l'Andhra Pradesh), l'ourdou<sup>1</sup>, et certains la langue de leur Etat d'origine.

Le passage d'une classe à l'autre nécessite un temps long et un climat de confiance. Il faut établir que je ne travaille pas pour la direction. Cela passe déjà par vivre avec eux, manger ce

---

<sup>1</sup> Langue parlée par les musulmans indiens.

qu'ils mangent (malgré l'indignation du staff), fumer leurs beedies, boire avec eux, aller chez eux, tout en ayant conscience des limites

Quant aux entretiens à deux, cela pose le problème d'un espace privé. Il est très rare de pouvoir s'isoler, et même dans ce cas, quelqu'un peut se permettre d'intervenir, que ce soit un passant, un voisin ou autre. Procéder à un entretien serait créer un climat qu'ils connaissent peu ou qu'ils maîtrisent mal, ce serait aussi rappeler que j'enquête, hiérarchiser (je pose les questions et ils répondent). Exposer du matériel (dictaphone, enregistreur mini-disc) détournera à chaque fois l'attention sur le fonctionnement ; une fois l'appareil en marche, ils devenaient presque « bloqués » comme sur ces photos où jamais ils ne sourient. De plus déterminer un lieu et un moment pour un entretien provoque soit des rendez-vous manqués, soit des visites accompagnées.

Ainsi l'idée était de vivre avec eux, sans en rajouter, ni les harceler. Juste discuter et provoquer des discussions. Les seuls « entretiens » étaient donc menés sur plusieurs jours, en ne posant que quelques questions régulièrement.

De plus le temps est toujours compté. Certains travaillent de 05h00 à 08h00, embauchent à l'usine à 08h30 jusqu'à 17h00, puis retournent vers un autre emploi de 17h30 à 22h00. La seule journée de repos hebdomadaire à l'usine sert à se reposer, mais plus souvent à travailler pour soi. Donc les temps de discussion sont multiples mais courts.

Ainsi, le questionnement s'étale sur plusieurs jours.

Très rarement je sortais le carnet de notes devant eux. Je préférais m'isoler après une discussion pour noter les grandes lignes, puis détailler le soir au calme. Bref je cherchais à minimiser ma présence.

Je retrouvais au retour ces questions de méthodologie, ces conditions d'enquête abordées par Leela Fernandes :

*“ Consider the inadequacy of some of the more basic tools of the field-worker, such as the camera, the tape recorder, and, of course, the pencil and pen. In the jute mill where I conducted research, use of a tape recorder was out of question.*

*Any attempt to use a tape recorder would have produced unproductive conversations and interviews.[...] On many occasions I found it more useful to put down the pen and memorize the interview.”<sup>2</sup>*

---

<sup>2</sup> Fernandes Leela, *Producing workers : The politics of gender, class and culture in the Calcutta jute mills*, p.24, Vistaar Publications, New Delhi, 1997.

Mais les grandes questions initiales sont plutôt: que dois-je regarder, qu'est-ce qui est important, qu'est-ce qui a du sens ?

Puis il y a le problème évident de la langue: les ouvriers parlent très peu l'anglais. Trouver un traducteur ? Impossible de l'introduire dans l'usine. Quelqu'un du staff? Inutile. A l'extérieur le temps manque. De plus, dans cette petite ville, la population s'exprimant en anglais est la couche sociale scolarisée, employée, plus proche du staff que des ouvriers.

Cet inconvénient de la langue a cependant des petits avantages: il pousse à mieux observer, à affûter un autre sens; il amène à poser des questions différemment, plus simples et concrètes. La tendance à demander à l'enquêté d'avoir une position de recul, de réflexion sur lui-même, ses pratiques, ses représentations est évitée. Bref être limité évite ces écueils.

Je tentais aussi d'apprendre le télougou avec les incompréhensions qui en découlent. J'ai mis plusieurs jours à réaliser que certains me parlaient en hindi et en télougou, que les mots appris n'étaient pas forcément dans la langue que je croyais.

Tous ces points viennent s'inscrire dans un contexte local particulier. La région est minée par un conflit mené par une guérilla d'extrême-gauche violente et armée, les naxalites, regroupés dans le People War Group (PWG).

C'est officiellement un regroupement de paysans de basses castes contre les grands propriétaires terriens de hautes castes. La réalité est beaucoup plus complexe. Ce conflit cristallise toutes les peurs, toute l'imagination fertile de la population. Si celle-ci semble en grande partie favorable à ce mouvement, elle craint beaucoup plus la police, qui profite de la situation pour agir en toute impunité. Tous les meurtres de la région commis par la police sont justifiés dans les journaux par « présumé naxalite ». Ce mouvement lui ne tue souvent que de vraies cibles, généralement policiers, politiciens de tous bords, tous ceux qui symbolisent le pouvoir.

3 Policiers ont été tués à 300 mètres de l'usine lors de mon séjour. Les naxalites sont aussi décrits comme assoiffés de sang, des monstres sans familles, financés par les musulmans et le Pakistan pour déstabiliser l'Inde hindoue.

Mais la population craint surtout les dénonciations abusives, sur des liens présumés avec le mouvement. Et le sujet est banni de toute discussion. A chaque fois que je prononçais « naxalite », les ouvriers se fermaient.

J'ai appris vers la fin de mon séjour que Khiran, qui n'était pas venu visiter sa famille à Nizamabad depuis 4 ans, a travaillé comme informateur pour les naxalites. Son départ fut provoqué par des problèmes avec la police. Il me fit visiter de nombreux villages soi-disant

« naxalites » et m'assura que tous les villages autour de Nizamabad étaient plus que sympathisants. Il ne fait aucun doute pour lui que de nombreux ouvriers de l'usine, vivant dans les villages appartiennent au mouvement.

Il reste que le sujet est merveilleusement tabou. Jamais un seul ouvrier n'évoqua le sujet et tous le détournèrent magistralement. Seuls deux ingénieurs, l'un du Tamil Nadu et l'autre de Warangal dans le Tèlangana, se permettaient quelques blagues en comparant les forces du mouvement tamoul au Sri Lanka et du PWG.

## Présentation de l'usine

Je présenterais ici brièvement quelques points permettant de situer l'usine et les différents statuts qui se côtoient quotidiennement à l'usine.

Le terrain se situe ainsi dans l'usine « Sukhjit Starch Mill » de Nizamabad. Cet Etat est né en 1956 et regroupe 3 régions culturellement différentes, dont le Tèlangana. Nizamabad est une petite ville de 100000 habitants, qui compte environ 25% de musulmans, soit plus du double de la moyenne nationale<sup>3</sup>. C'est la capitale du district.

La région est très agricole et peu industrialisée.

L'usine de Sukhjit Starch Mill appartient au secteur de l'agro-alimentaire. Elle se situe à 4 kilomètres de Nizamabad. Elle dépend d'une maison-mère située au Penjab, et s'est implantée en 1985. Son activité est la transformation du maïs en produits dérivés (dextrine, glucose...) qui serviront pour le chocolat, le savon, la nourriture pour animaux.

Cette usine regroupe 268 ouvriers et 50 personnes appartenant au staff, à la direction puis à l'administration.

Elle se situe sur le bord d'une grande route menant à Armoor. L'usine est bordée par un cours d'eau et des rizières. 4 villages sont à proximité, dans un rayon de 5 kilomètres, d'où sont issus la majorité des ouvriers.

Les 268 ouvriers peuvent se scinder en 3 catégories :

---

<sup>3</sup> Bossé Deena et Olivier, *Parlons Telougou*, L'Harmattan, Paris, 1994. La moyenne nationale est de 12 % et de 9% en Andhra Pradesh.

D'une part, les Permanents, les plus nombreux, représentent 65% des ouvriers de l'usine. On les distingue au port de l'uniforme bleu, frappé de l'insigne de l'usine. Leur statut signifie qu'ils sont syndiqués (en tout cas accès au syndicat, 95% des ouvriers le sont) et bénéficient d'acquis sociaux, protégés par des lois. Etre permanent ne signifie ainsi pas simplement une forte sécurité du travail.<sup>4</sup>

Ce statut implique d'autres avantages : la cotation à une sécurité sociale donnant l'accès à des soins médicaux gratuits (l'Employees State Insurance) ; un fonds d'épargne obligatoire pour la retraite ; la participation au Bonus variant selon la loi de 8,33% à 20% du salaire annuel (le Bonus est de 20 % depuis 5 ans, à Sukhjit) ; il existe aussi un système d'assurance pour la famille en cas de décès de l'ouvrier (Minor pension) ; les ouvriers bénéficient aussi d'avantages en nature, comme le savon, un uniforme de travail, des chaussures de sécurité (seulement pour certains postes), des aides financières pour la scolarisation des enfants (variant selon le niveau d'études).

Pour bénéficier du Bonus, il est nécessaire d'avoir travaillé 240 jours par an.

Ces permanents du secteur organisé ne représentent que 10 % de la totalité des ouvriers en Inde, mais ce sont les plus puissants au niveau politique.

Une autre partie des ouvriers s'appelle les « Daily wages », formant 15% des ouvriers de l'usine. Ils sont journaliers. Cette main d'œuvre est essentiellement féminine (35 femmes sur 40 Daily wages). Chaque matin, ils viennent des villages à l'usine vers 08h15 (1/4 d'heure avant les permanents). C'est là qu'ils sont informés si l'usine a besoin d'eux ou non : pas de travail, pas d'argent ! Payés tous les soirs, mal payés surtout, ils s'occupent des travaux les plus dégradants. Ils n'ont aucun statut, aucun droit, aucune garantie, et ne peuvent participer au syndicat. Ils partagent leur temps entre l'usine et quelques travaux agricoles. La direction laisse entrevoir la possibilité de devenir apprenti, puis permanents pour les plus réguliers, travailleurs, dociles et disciplinés.

La dernière partie des ouvriers est la plus complexe. Ces sont des ouvriers, appelés Amallis, recrutés par un intermédiaire, le Mukadam, qui les place dans l'usine. Celui-ci est donc fournisseur de main d'œuvre mais aussi contremaître. Il offre à ces ouvriers la garantie d'un emploi. L'intermédiaire négocie donc un contrat pour une tâche précise avec la Direction et touche de l'argent pour se payer et payer ses ouvriers en vue de l'exécution de la tâche.

---

<sup>4</sup> Heuzé Gérard, p.100, *Les deux Classes ouvrières d' « entre les deux rivières »*, pp.85-138, in *Ouvriers d'un autre monde. L'exemple des Travailleurs de la mine en Inde contemporaine*, Ed. MSH, 1989.

Dans l'usine, ce sont les travaux les plus durs physiquement, souvent ceux que les permanents refusent d'exécuter, ceux qui nécessitent d'être faits en temps et en heure.

# **INTRODUCTION**

Le monde du Travail en Inde n'est certainement pas l'aspect de ce pays le plus étudié et n'est pas la première représentation venant à l'esprit à la simple évocation de l'Inde<sup>56</sup>.

Pourtant, avec une population d'un peu plus d'un milliard d'habitants, les Indiens travaillent. La haute technologie côtoie les ateliers de production les plus sommaires. Avec ses 40 millions d'ouvriers officiels, l'Inde est entrée depuis 10 années dans l'économie de marché. Dans ce contexte d'économie mondialisée, toutes les entreprises indiennes sont livrées à la concurrence.

La visite de Bill Clinton en mars 2000 en Inde symbolise ce renforcement du processus libéral et d'ouverture économique. Les décisions prises par les grands organismes internationaux (Fonds Monétaire International, la Banque Mondiale, les règles de l'Organisation Mondiale du Commerce) ont des répercussions concrètes sur les orientations politiques des différents Etats de l'Inde, et finalement sur les moindres villages.

L'Etat de l'Andhra Pradesh et sa capitale Hyderabad sont ainsi entrés pleinement dans ces mécanismes. La nouvelle économie, internet sont devenus des mots courants du vocabulaire, au moins dans la capitale. Tout passage à Hyderabad permet de constater, à travers l'affichage, l'orientation vers les secteurs de l'informatique.

Mais au quotidien, peu d'indiens sont véritablement concernés.

Pour beaucoup, le travail est encore une activité très physique. C'est le cas pour les ouvriers en Inde.

L'expression « les ouvriers » recouvre nombre de situations différentes et de sens.

La ligne de démarcation la plus souvent débattue repose sur une séparation de l'économie en deux secteurs.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Heuzé Gérard, *Le travail et l'identité en Inde*, in *Revue Internationale du Travail*, vol.135, n°6, pp. 683-692, 1996.

<sup>6</sup> Heuzé Gérard, *Les indiens et le travail : une relation oubliée*, in *Travailler en Inde*, sous la direction de, coll° Purusharta n°14, pp.9-30, 1992.

<sup>7</sup> Breman, Jan, *The study of industrial labour in post-colonial India – The formal sector: An introductory review*, in *The worlds of Indian industrial labour*, sous la direction de J.P.Parry, J.Breman, K.Kapadia, pp.1-41., *Contributions to Indian Sociology, Occasional Studies* 9, 1999.

Le premier, le secteur organisé, se définit sur un modèle de statut à l'occidental : ce sont les entreprises de plus de 25 ouvriers ou 10 si elles utilisent de l'énergie<sup>8</sup>, qui fournissent, sur une base juridique, une sécurité du travail, un droit syndical, et de nombreux avantages (Bonus, assurances et retraites...), c'est-à-dire une reconnaissance et un statut. Ce secteur représente 10 % des ouvriers en Inde mais reste le plus visible et entendu grâce à ses syndicats<sup>9</sup>.

Le second, le secteur inorganisé, se présente souvent en manque par rapport au premier : concept très large, il regroupe l'ensemble des petites activités ne satisfaisant pas aux critères du secteur organisé, et rassemble ainsi des situations très disparates.

Les débats ont longtemps porté sur la réalité effective de cette séparation, sur l'éventuelle « *citadelle*<sup>10</sup> » entre les ouvriers des deux secteurs, et sur la possible exploitation des ouvriers de l'économie informelle par un îlot d'ouvriers privilégiés.

Aujourd'hui remis en question par de nombreux sociologues, anthropologues, ce « dualisme » laisse place ainsi à une étude plus globale des mondes ouvriers, et ne se cantonne plus seulement dans l'économie. Ceci permet de constater les passerelles, les nombreuses et fortes relations entre ouvriers des deux secteurs, souvent au sein d'une même famille.

Le secteur organisé, longtemps présenté comme l'avant-garde du mouvement ouvrier, est désormais menacé par la logique libérale et ses mécanismes de flexibilisation de la main d'œuvre, sa remise en cause des différents avantages sociaux.

Dans ce contexte, Nizamabad présente quelques intérêts : une usine d'une petite ville du sud de l'Inde regroupe en son sein des ouvriers des deux secteurs (33% officiellement dans le secteur inorganisé travaillent quotidiennement dans l'usine) ; utilisant du maïs comme matière première à transformer, elle dépend des cours du marché mondial pour ses coûts de production ; située dans un milieu rural (80% des travailleurs en Andhra Pradesh travaillent dans le secteur agricole), l'usine n'appartient pas à un bassin ouvrier : 85 % des ouvriers proviennent des villages alentour, dans un rayon de 10 kilomètres et ont un profil plus proche de l'ouvrier-paysan ; les politiques des organismes internationaux, notamment la recherche de la privatisation du secteur de l'électricité de l'Andhra Pradesh, provoquent des répercussions sur la vie de l'usine et le quotidien des ouvriers ; de plus, Nizamabad compte plus de 20 % de

---

<sup>8</sup> Heuzé Gérard, Unité et pluralité du monde ouvrier indien, p.190, in Caste et Classe en Asie du Sud, sous la direction de Jacques Pouchepadass, coll° Purusharta, n°6, pp. 189-221, 1982.

<sup>9</sup> Breman, Jan, *A dualistic Labour System ? A critique of the "Informal Sector" Concept*, in Economic and Political Weekly, vol.11, n°48, I pp.1870-1876, II pp.1905-1908, III pp.1939-1944, 12/1976.

<sup>10</sup> Holmström, Mark, *Industry and inequality: The social anthropology of Indian labour*, Cambridge:Cambridge University Press, 1984.

musulmans (la moyenne nationale se situant autour de 12 %). Ils sont 16 % parmi les ouvriers permanents de l'usine.

Une démarche ethnologique présente l'avantage de sortir des perspectives globalisantes pour tenter de pénétrer l'univers local. Elle essaie de saisir les logiques et les pratiques quotidiennes, les représentations des ouvriers au plus proche, défaire et repenser des catégories établies juridiquement (ainsi les deux secteurs), et mettre en question le « ça va de soi », l'impensé et le « normal » du quotidien.

L'ouvrier entre ainsi dans un espace clos, hiérarchisé et socialement construit. Le temps est découpé, séparé selon les rythmes décidés par la Direction et la machine. Le postulat de départ repose sur le fait que l'ouvrier a une vie, un passé, une histoire, une culture, une famille avant d'arriver dans l'usine. Pénétrer dans un nouvel univers a certainement des conséquences, autant en terme d'apport extérieur dans l'usine et donc de modifications des normes imposées, mais aussi en terme de changement des représentations de l'ouvrier.

Mais les ouvriers ont des statuts différents, et nous verrons les relations créées entre chacun de ces statuts, c'est-à-dire les permanents, les « Amallis »<sup>11</sup> et les « Daily Wages »<sup>12</sup>. Si les deux derniers sont généralement considérés et appelés des « hors-statuts »<sup>13</sup>, je regrouperai ici sous le terme de statut, les types de contrats, les formes d'emploi de la main d'œuvre. Statut signifie pour les Daily Wages non pas une reconnaissance légale, mais une reconnaissance de fait, c'est-à-dire qu'ils participent pleinement et sont indispensables à la marche de l'entreprise, laquelle s'appuie sur ce volant de main d'œuvre flexible et sans aucun droit. La caractéristique principale de leur statut est finalement leur absence de droits, reconnue par tous.

Nous essayerons d'analyser les formes d'adaptation mises en place par l'ouvrier. Une de ces formes est aussi marquée par le syndicat de l'usine (le syndicat ne se confondant pas avec les ouvriers), dont nous étudierons les relations entretenues avec la Direction.

Chaque groupe dans cet espace (direction, syndicat et ouvriers) développe des comportements propres à sa position que nous tenterons de décrire.

Le dernier aspect concerne les ouvriers hors de l'usine et en particulier les différents emplois qu'ils se procurent. Cette sortie de l'usine vers le monde du travail à Nizamabad permettra de

---

<sup>11</sup> Ouvriers employés par un intermédiaire-contremaître (Contractor) et ne dépendant pas de l'usine où ils sont affectés ; voir chapitre sur l'organisation du travail.

<sup>12</sup> J'utilise les termes employés par les ouvriers eux-mêmes.

<sup>13</sup> Gérard Heuzé, 1982.

situer l'importance d'un statut de permanent et les relations entre les deux secteurs, organisés et inorganisés.

# **I DES OUVRIERS PERMANENTS**

Les ouvriers engagés de manière permanente à Sukhjit disposent de nombreux avantages : au-delà de la sécurité du travail, ils peuvent accéder au Bonus (minimum de 8,33 %, jusqu'à 20 %) pour une base minimale de 240 jours de travail, au syndicat, côtiser pour une retraite, obtenir une avance sur le salaire, détenir une assurance.

Cette catégorie d'ouvriers représente 180 travailleurs, soit 67 % de l'ensemble des ouvriers travaillant régulièrement à Sukhjit Starch Mill. S'ils sont aujourd'hui presque assurés d'augmenter leurs salaires au cours de leur carrière, beaucoup ont commencé comme Daily Wages. Après une durée très variable, le Daily wages peut être pris en training : il passe de 30 à 35 roupies par jour pour 26 jours de travail par mois, et a une carte de présence. Au bout de 240 jours (officiellement), mais sans garantie aucune, il devient Badli<sup>14</sup> (substitut). Puis, si tout se déroule sans incident, il accède finalement au rang d'ouvrier Permanent. Ce temps varie entre 2 et 6 ans.

Le processus est alors enclenché et il peut gravir petit à petit les grades successifs : unskilled, semi-skilled puis skilled. Ces trois catégories sont divisées elles-mêmes en trois échelons, permettant une différenciation des salaires en conséquence. Ces derniers varient, au-delà de l'échelon, en fonction du poste.

Contremaître est l'échelon ultime dans la vie d'un ouvrier.

Mais l'entrée à l'usine ne signifie pas seulement l'assurance d'une vie stable. Elle implique un nouvel environnement, avec ses propres règles, auquel l'ouvrier doit se plier. L'espace et le temps sont fortement marqués par ces normes.

---

<sup>14</sup> Sur l'utilisation des Badlis, De Haan, Arjan, *The Badli system in industrial labour recruitment: Managers' and workers' strategies in Calcutta's jute industry*, in éd.by J.P.Parry, Jan Breman, Karin Kapadia, *The worlds of Indian industrial labour*, pp.271-301, 1999.

Voir Ramaswamy Uma, *Earning a living*, in *Work, Union and Community: Industrial Man in South India*, pp. 18-53, Oxford University press, 1983.

Les ouvriers doivent alors trouver un moyen d'y répondre, soit en se moulant totalement à ce rythme, soit en luttant timidement pour préserver une part d'autonomie. Prenant acte de ces nouveaux codes en vigueur dans l'usine, l'ouvrier développe alors plusieurs stratégies pour s'adapter le mieux possible à cette vie assurée de travail.

## A *IMPOSITION DE NOUVELLES NORMES*

### *Introduction*

Dans l'espace de l'usine se regroupent deux groupes sociaux, les ouvriers et la Direction, aux caractéristiques définies et dont le passage de l'un à l'autre est quasi-impossible. Un ensemble de règles, de normes régissent les conduites propres à chaque groupe. Cet ensemble se met en place dès l'entrée et chacun reconnaît alors ses pairs et est alors appelé à se mouler, à se conformer aux manières de son groupe.

Les moindres gestes, les codes vestimentaires, comportementaux, s'asseoir, s'accroupir ou être debout, parler, baisser la tête, acquiescer vont les distinguer.

Cette première partie cherche à montrer comment l'espace et le temps de l'usine en font un lieu distinct de l'extérieur. Ce monde à part, et cependant en relation avec le dehors de nombreuses manières, est marqué par de nouvelles règles et normes qui n'ont de sens que dans cet espace, quadrillé et hiérarchisé. Celles-ci sont garanties par un règlement interne et les sanctions qui y sont associées.

### *Présentation du lieu*

Le territoire de l'usine est délimité « naturellement » par un petit cours d'eau et une route. L'espace clos est renforcé par des grillages et des buissons. La frontière entre l'usine et le monde extérieur est très nette. De l'extérieur, on ne voit que les grands bâtiments, la fumée et les cheminées. De l'intérieur, on aperçoit au loin les rizières et les champs.

L'accès à ce lieu n'est possible que par deux endroits : 2 grandes grilles métalliques donnant sur la route sont séparées d'environ 300 mètres. Chacune de ces grilles est elle-même séparée en 2 : une entrée pour les véhicules, tracteurs, camions et une seconde pour les piétons, les vélos et les scooters. Les grilles sont closes en permanence. Elles ne s'ouvrent et ne se referment que lorsque quelqu'un arrive.

A chacune des entrées est accolée une maison en dur où sont postés les gardiens de l'usine. Ceux-ci appartiennent à une société de sécurité privée, mais ce sont les mêmes en poste depuis plusieurs années. Habillés en uniformes de type militaire, ils sont présents 24h/24 et

sont proches des ouvriers. Ces derniers ne connaissent qu'une seule grille, c'est le lieu d'accès unique et leur seul lieu de sortie.

### *Entrée à l'usine*

L'entrée à l'usine se caractérise par un nouveau mode de vie, de nouveaux codes et une discipline propres à l'usine. La Direction cherche à mettre en place un mode de transformation de l'homme par de nouvelles normes et à les imposer dès le franchissement du seuil. Elle ambitionne de changer l'homme en ouvrier, mais pas n'importe quel type d'ouvrier. Pour cela, des règles strictes, des lois, des procédures, des sanctions, des règlements, des devoirs sont établis. La différence entre l'extérieur et l'intérieur se veut franche. Tout est noté, classé, précisé sur des cahiers. L'espace est aménagé, le temps aussi. L'ouvrier, discipliné et travailleur, doit s'y plier.

Qu'il soit permanent, Daily Wage ou Amalli, l'ouvrier n'a pas de scooter. Il arrive en bus, à pied, à vélo ou, fait plus rare, en rickshaw collectif.

La première étape consiste à imposer à l'ouvrier de descendre de son vélo, avant le franchissement de la grille. L'ouvrier est accueilli par les gardes de l'usine qui se chargent de noter son arrivée. Il atteste de sa présence dans l'usine par une signature en face d'un numéro. En échange, il reçoit une pièce de métal ronde frappée du numéro. Ce numéro d'identification change tous les jours. Il le conserve donc toute la journée et doit le présenter le soir à la sortie de l'usine, comme preuve de sa présence. Les horaires d'arrivée et de départ sont reportés sur les registres. Ceux-ci seront alors transmis à la comptabilité qui les utilisera pour calculer les salaires.

Cette entrée contrôlée dans l'enceinte de l'usine est confirmée par U. Ramaswamy :

*“Every mill has its unwritten codes of conduct which govern the workers' behaviour. Workers have to get down from their bicycles and push them once they cross the factory gate, whereas clerks, supervisors and managerial personnel may drive their cycles, mopeds, scooters and cars right up to their place of work...workers are expected not to sit down in the presence of their supervisors.”*<sup>15</sup>

De même, Narendra Panjwani décrit bien cet empressement à la mise en place d'une discipline stricte :

---

<sup>15</sup> Ramaswamy Uma, *Social Mobility*, p.123, in *Work, Union and Community*, p 120-139, 1983.

*“ Immediately upon entering the plant, workers, and only workers, are required to “clock-in” their employment card. This enables supervisors and the personnel department to keep a written record of each worker’s comings and goings to the minute.”*<sup>16</sup>

Il n’y a pas moyen de masquer ses retards, de se faufiler hors de l’usine pendant le travail. Toute sortie pour des raisons aussi bien professionnelles que personnelles doit faire l’objet de demandes auprès du supérieur hiérarchique, qui rédige alors un billet que l’ouvrier doit remettre aux gardes.

*« Every worker is searched at the gate each time he leaves the factory- whether on an errand or at the end of the schift ».*<sup>17</sup>

Une petite « cafeteria » se tient à l’intérieur de l’usine, juste à l’entrée. C’est là que le thé est préparé, ainsi que divers produits alimentaires (samosa, ...). Les ouvriers qui sont en avance peuvent s’y restaurer avant de rejoindre leurs ateliers. C’est l’un des seuls moments où les ouvriers du General Schiff<sup>18</sup> peuvent se réunir avant d’aller travailler. Ils se servent un thé et s’assoient par terre en groupes, pour discuter.

Avant cela, ils conduisent à pied leur vélo dans le garage prévu à cet effet, derrière le bâtiment des gardes. Ils amènent avec eux leur repas dans une boîte en fer, préparé par leur femme.

Le lieu de regroupement est là où se situent les tableaux d’affichage.

L’un est celui du CITU<sup>19</sup>, toujours en Télougou. Il permet l’annonce des dates des différentes réunions syndicales, prévoit éventuellement les grèves et la diffusion des tracts syndicaux du CITU.

L’autre est celui de l’usine, qui expose ses griefs à l’encontre de certains ouvriers, les rappels à l’ordre, les sanctions encourues pour tel acte, des extraits de règlements. Les horaires des quatre équipes sont affichés en gros caractères. Quelques extraits des accords entre la Direction et le syndicat sont exposés :

*“General Provisions.*

*4. Prohibition of strike : the Union and workmen agree that they shall not during the currency of the settlement resort to strike, go-slow, intimidation, indecent demonstrations, work stoppages (or) any coercitive methods of direct action for any reason what so ever.”*<sup>20</sup>

---

<sup>16</sup> Panjwani Narendra, *Living with capitalism :class, caste and paternalism among industrial workers in Bombay*, p 278, Contributions to indian sociology, n°18, 2, pp 267-292, 1984.

<sup>17</sup> Id , p 276.

<sup>18</sup> Terme désignant l’équipe générale, la seule qui ne tourne pas.

<sup>19</sup> Le syndicat de l’usine, le Sukhjit Starch Mill Union Workers est rattaché au CITU, le Centre of Indian Trade Unions. Ce dernier, relié au Communist Party of India (Marxist) (CPIM) fut créé en 1970, 6 ans après la scission du parti Communiste de l’Inde (1964).

Voir Gérard Heuzé, *Le Monde Ouvrier*, p.361, in *L’Inde Contemporaine de 1950 à nos jours*, sous la Direction de Christophe Jaffrelot, pp.349-371, Fayard, 1996.

Le panneau sert aussi à l'exposition des procès-verbaux retraçant un conflit entre un supérieur et un ouvrier. Le Personal Manager, M.R.Raddakrishna, m'explique un matin qu'un ouvrier a manqué de respect envers son supérieur. Ce dernier lui demandait d'exécuter une tâche. L'ouvrier a refusé et insulté son supérieur, puis l'attrapa par le col.

Les deux procès-verbaux sont rédigés en anglais : celui du supérieur est une description minutieuse des faits, l'autre est un ensemble d'excuses plates et polies, où l'ouvrier reconnaît tous ses torts. N'écrivant pas anglais, c'est un membre de la Direction qui l'a traduit et tapé.

Le dernier procès-verbal est la sanction : trois jours de mise à pied, sans travail, ni salaire.

Cette pratique administrative est courante et entre pleinement dans l'arsenal des méthodes disciplinaires. Les procès-verbaux sont conservés et refont surface à chaque nouveau problème : ils sont alors agités comme une menace de licenciement devant l'ouvrier. Alors que M. Sélim note que :

*« la rédaction de rapports jugeant de la conduite de l'employé [inclut le] comportement professionnel mais aussi vestimentaire, mettant en jeu l'hygiène corporelle, la politesse, la « tenue »... »<sup>21</sup>,*

les papiers sont ici limités aux stricts incidents professionnels entre staff et ouvriers.<sup>22</sup>

La plupart des notes sont exposées en anglais et on peut douter légitimement de leur efficacité en terme d'information. Il est néanmoins certain que l'utilisation de la langue anglaise renforce la barrière entre les deux mondes. L'anglais renvoie à l'éducation, aux diplômes et aux classes supérieures. Il n'a que peu d'utilité au quotidien pour les ouvriers : personne ne le parle dans leurs mondes.

L'anglais, hérité de la colonisation, est récupéré comme signe de distinction. Préféré à l'hindi, pourtant langue nationale, l'anglais s'impose de lui-même : tout le vocabulaire technique et de l'organisation s'exprime en anglais et est repris par les ouvriers, non sans fierté toutefois (starch mill, union, strike, general schift...).

Seuls quelques mots ayant trait aux grèves y échappent : bandh<sup>23</sup>, gherao<sup>24</sup>, lathi charge<sup>25</sup>.

---

<sup>20</sup> Ceci est extrait d'un document interne qui retrace les accords signés entre la Direction et le syndicat en 1996. La Direction n'a pas voulu me donner accès à ces informations dites « confidentielles » ; c'est le leader syndical de l'usine, M.Lachaiah, qui me le photocopia. Voir Annexes.

<sup>21</sup> Monique Sélim, *Une entreprise de médicaments ayurvédiques : distanciations et personnalisations*, in *Travailler en Inde*, Purusharta, n°14, /s Gérard Heuzé, 1992.

<sup>22</sup> Cette politique de discipline, de ponctualité et d'amendes n'est pas un phénomène récent, comme l'expose Chitra Joshi dans *The Formation of Work Culture : Industrial Labour in a north indian City [1890s-1940s]*, in *Travailler en Inde*, Gérard Heuzé, 1992.

<sup>23</sup> Fermeture de tous les commerces, ville morte.

<sup>24</sup> Séquestration.

<sup>25</sup> Charge de la police munie de bâtons de bois.

Symbole de réussite, l'anglais devient important pour l'éducation des enfants de certains ouvriers : certains préfèrent l'English Medium school au Telugu et Urdu Medium schools.

Ce rapport à la langue anglaise est aussi décrit par Uma Ramaswamy :

*« many full-time leaders rue their ignorance of english, and attribute their failures to this handicap. A knowledge of english is much admired, and the more well-to-do workers have begun to send their children to English-medium schools »*<sup>26</sup>

De ceci découle la confirmation pour les ouvriers d'être déconsidérés, d'être administrés par des personnes qui n'essaient pas de les comprendre, ni de se faire comprendre : le dialogue paraît dès lors impossible ; c'est ce que précise Sudhakar :

*« How can we talk ? He [the General Manager] came here ten years ago and he has never learned Telugu » .*

Il faut attendre que la sirène retentisse pour que les ouvriers en petits groupes rejoignent lentement leurs lieux de travail. Ce départ n'est pas une course à pied. Il s'effectue avec lenteur, dans la discussion.

### *Nouvel espace*

Toutes les allées de l'usine sont parfaitement goudronnées, particulièrement propres. Le chemin menant vers les ateliers passe d'abord devant le garage à scooter des ingénieurs et des administratifs. Puis ce sont les bureaux, les cols blancs et le bureau du manager général.

Devant ce bâtiment trône souvent le 4 X 4 Tata, véhicule de fonction du manager, qui émerveille les ouvriers devant ce rêve inaccessible. Ce 4X 4 semble aussi forcer le respect, c'est le symbole d'une réussite et du pouvoir, pas seulement d'un homme, mais aussi d'une usine et de sa puissance, ce qui explique une certaine fierté d'y appartenir.

Le reste du chemin consiste en une avancée vers les bruits, parfois assourdissants, les odeurs fortes qui se dégagent, le tout dans un environnement de plus en plus laid, haut et grand. Les petits espaces verts de l'entrée ont laissé place au béton, au métal, aux cuves, aux liquides jaunâtres, à la rouille.

---

<sup>26</sup> Ramaswamy Uma, *Social Mobility*, in *Work, Union and Community*, p.136.

Le contraste devient saisissant lorsqu'on se retourne. On ne voit plus alors que la propriété du manager et de ses assistants. Cette demeure de style colonial domine l'usine et fait le lien entre les 2 entrées. 100 mètres de long, bâtie sur 4 étages, façade blanche, elle est entourée d'un vaste jardin, à l'herbe verte (malgré la sécheresse) et aux arbustes disséminés un peu partout.

Une entrée du jardin donne vers une allée de l'usine. A cette grille est accolée une petite cabane en dur servant de poste de garde. Bien qu'inutilisée, sa présence rappelle l'interdiction d'y pénétrer, si ce n'est pour y travailler (couper la pelouse, réparer une ampoule, ...).

Les quelques ouvriers qui sont entrés dans les appartements racontent en détails, l'air conditionné, la largeur des pièces, les meubles imposants, les sièges, le canapé, la moto du fils et la petite Maruti personnelle du manager.

Cette consommation ostentatoire provoque un mélange de respect et d'admiration. Anand associe cette consommation à un symbole de pouvoir, où la richesse et les réseaux de connaissance sont liés :

*« He knows everybody in Nizamabad, even in Hyderabad. He is very clever. »*

Ce mode de vie n'engendre pas de frustration, il n'entre pas dans le "*champ des possibles*"<sup>27</sup> et n'est pas même rêvé, tant cela semble irréel. Au contraire, beaucoup retirent une certaine fierté de travailler pour une personne importante et réputée.

L'inaccessible est sous les yeux, mais pas le droit d'y toucher. Reste l'usine. Il n'y a pas de temps pour rêver. Chacun des ateliers procède à un appel par fiches personnelles où là sont notées les heures de travail, les heures supplémentaires effectuées, les absences, les retards. Puis les ouvriers vont se changer, mettre leur bleu de travail frappé des initiales de l'usine. Certains chaussent leurs chaussures de sécurité, d'autres restent en tongues. La journée ne commence que 15 minutes plus tard.

### *Pauses*

La General schift doit attendre 10h30 pour la première pause de 15 minutes. Elle s'effectue dans une allée principale et permet de fumer des beedies et de prendre un thé. Ce lieu est à mi-chemin entre le Workshop et le département Electricité. Les daily Wages et les Amalli y participent régulièrement. Tout le monde se retrouve autour du cuisinier qui apporte le thé et les tasses sur une petite table roulante.

---

<sup>27</sup> Bourdieu Pierre, La Distinction. Critique sociale du jugement, Les Editions de Minuit, coll. Le Sens Commun, Paris, 1979.

Chacun se sert et va s'asseoir par terre, sous l'arbre, sur le rebord de l'allée ou sur le muret de l'atelier de menuiserie. Les discussions vont du cinéma à l'alcool en passant par la famille et les femmes. C'est un moment utilisé aussi par les dirigeants du syndicat pour discuter entre eux des différents problèmes.

C'est cependant avant tout un moment de distraction, où les blagues fusent, les querelles sans fondement se font jour. Les groupes se forment par affinités, disent-ils, mais on retrouve surtout le lieu de travail et la fonction. Les Daily Wages prennent leur pause à 50 mètres des autres et sont tenus à l'écart. Les Amalli se promènent toujours en groupe de 7/8 (ils travaillent toujours en groupe) et viennent ainsi prendre le thé avec les permanents sans totalement se mélanger. La pause se termine souvent grâce à l'apparition d'un supérieur qui rappelle l'heure à tout le monde.

Les daily wages n'ont pas d'espace à eux. Amenés à travailler partout où on a besoin d'eux, ils ne savent pas où se poser. Si le thé est proche des ateliers, que ce soit la menuiserie, le workshop, l'électricité ou le starch plant, ce n'est ni leur monde, ni espace propre ; ils sont étrangers et se sentent étranger.

Le lieu où ils s'assoient pour prendre leur pause est l'un des seuls espaces neutres de l'usine : c'est un petit terrain vague, juste fait de mauvaises herbes.

### *Nouveau temps*

La discipline horaire est un thème récurrent dans le discours tenu par les membres du staff. C'est l'objet fréquent de plaintes quant aux grappillements permanents de temps: c'est le départ avancé pour le repas, le retour au travail dans la nonchalance, la pause thé qui s'étire, les discussions qui s'éternisent, les nombreux déplacements "inutiles", les pratiques religieuses du matin pour les hindous et les chrétiens, la prière musulmane à 13h00.

Si ces dernières pratiques sont très peu souvent reprochées, les autres ne sont, selon le staff, que de faux prétextes pour ne rien faire, flâner et flemmarder. Tous ces temps morts, perdus sont un combat perpétuel mené par le staff, au moins dans le discours.

Dans la pratique, il arrive très régulièrement qu'aucun d'entre eux ne soit déjà arrivé avant les ouvriers pour constater les retards. Leurs pauses thé atteignent sans difficulté la demi-heure. Les déplacements, les longues discussions et les attentes sont nombreuses.

Le travail des ouvriers est rythmé, contrôlé et imposé par la machine. Outre l'acheminement de la matière première, le transport et les déplacements de sacs, la majeure partie du travail consiste en surveillance, entretien et accompagnements de la machine.

Sans être aussi contraignant qu'une chaîne, les machines imposent des rythmes en dents de scie. Elles marquent le temps par ses pannes, sa vitesse de production. Les ouvriers passent de moments de grande agitation à de longs temps morts.

Ce rythme haché n'est pas propre à Sukhjit, remarque Parry :

« ...*some types of industrial work might also be described as consisting of long periods of idleness interspersed with bouts of intense activity.* »<sup>28</sup>

C'est le temps de décharger 3 camions simultanément, auquel succédera un temps d'attente. Le rythme est loin d'être régulier. L'ouvrier ne peut cependant pas disposer de son temps, il dépend du rythme de l'usine qu'il ne contrôle pas.

Le temps décousu n'empêche cependant pas d'être ressenti comme monotone et ennuyeux. Le travail, les interventions sont toujours les mêmes.

Le rôle des ouvriers de la general schift est différent des autres équipes tournantes.

### *Le workshop*

L'atelier en est un exemple. C'est le seul lieu de l'usine, où, nous le verrons, un espace privatif est accordé à quelques ouvriers, espace se limitant cependant à un casier.

Le point important est la présence de machines indépendantes les unes des autres pour 9 ouvriers. Ainsi, contrairement aux autres ouvriers, il y a un rapport direct et personnel avec cette machine. Celle-ci sert à traiter des pièces de métal, à les trouser, à leur donner les dimensions demandées. De 2 mètres de long, la machine consiste en un disque tournant qui polit la pièce. La tâche de l'ouvrier est de choisir la vitesse de rotation du disque, afin de déterminer la dimension et la forme adéquates.

Ces 9 ouvriers sont rivés toute la journée sur leurs machines, assis sur des grands tabourets. Ils contrôlent mais sont attachés à leur machine. Pour eux il est quasiment impossible de quitter leur poste.

Les autres ouvriers de l'atelier sont mécaniciens, réparateurs. Ils interviennent de manière ponctuelle, avec leurs outils, sur des pièces détachées apportées à l'atelier ou bien se déplacent pour réparer sur le lieu même du problème.

---

<sup>28</sup> Jonathan P. Parry, p 125, *Lords of Labour : Working and shirking in Bhilai*, pp 107-140, in *The worlds of Industrial Labour*, ed. by Jonathan P. Parry, Jan Breman, Karin Kapadia, *Contributions To Indian Sociology, Occasional Studies 9*, 1999.

L'atelier a donc 9 machines en trois rangées de trois. La communication entre eux est très difficile, les machines étant les unes derrière les autres, et particulièrement bruyantes. L'atelier est petit, bruyant, mal éclairé, sans système d'aération autre que les portes, avec des néons blafards, jonché de multiples éclats rejetés par les machines.

A l'entrée se tient le soudeur. Lui détient un rondin de bois personnel sur lequel il s'assoit. Muni de son fer à souder dans une main, un masque dans l'autre (il n'a plus d'attache), il pratique une grande gymnastique pour tenir la pièce à souder. Alors, chaussé de tongues, son assistant donne des coups de marteaux pour rapprocher les deux parties à souder, puis serre avec une pince ; mais, sans masque, il n'a qu'une main de libre pour se protéger les yeux.

L'atelier lui a quelques affiches jaunies sur la sécurité et la prévention des risques, comprenant des schémas, mais surtout des textes en...anglais.

### *Espace des supérieurs*

Scindé en deux parties, l'atelier compte d'une part les machines et les ouvriers et d'autre part le directeur de l'atelier et les ingénieurs (au nombre de deux, dont un stagiaire originaire du Tamil Nadu, et un dessinateur industriel).

Les deux bureaux des cols blancs sont séparés par l'entrée. Si l'un est personnel et clos par une porte, le second n'est bordé que par un muret. De leurs places, ils ont tous une vue imprenable sur l'atelier et les ouvriers.

L'autre partie est à l'extérieur et abritée par quelques tôles; là sont entreposés quelques cylindres, des moteurs en attendant une réparation. Aucun siège n'est prévu, le travail se fait accroupi ou assis sur un rondin en bois de 10 centimètres de haut.

Le seul siège ici est celui qu'on apporte au directeur qui vient superviser et prendre l'air. Distant, hautain, il ne s'adresse qu'aux ingénieurs et, par leur intermédiaire, aux ouvriers. Tous les rapports d'autorité aux ouvriers sont délégués. Cette attitude hautaine et son silence pesant renforcent sa domination. L'attitude corporelle est aussi un moyen de différenciation ; jamais un supérieur ne s'accroupit avec les ouvriers, préférant la station debout, droite et fière.

Le bureau du directeur est lui un espace différent, bien que simple. On entre dans un autre espace: assis derrière son bureau, il invite à s'asseoir, à partir, à écouter, à rester debout, à baisser la tête, à se sentir mal à l'aise. Les deux chaises disposées devant son bureau, l'armoire, les feuilles en vrac font savoir à l'ouvrier qu'il n'est pas chez lui. D'ailleurs il n'entre que rarement. Il reste à la porte et n'entre que pour prendre un papier tendu, de sa chaise, par

le directeur ou bien pour lui apporter quelque chose. Le temps d'attente pour pénétrer dans son bureau est un autre outil qu'il n'hésite pas à utiliser comme moyen de domination du temps, temps plus important que celui de l'ouvrier. Le directeur ne bouge pas, on vient à lui. L'ouvrier est à son entière disposition et se sent très mal à l'aise. Il n'a jamais eu d'espace privé, une pièce pour lui seul, ni chez lui, ni au travail.

Ces « techniques » autoritaires basées sur la « *distanciation* »<sup>29</sup> semble presque généralisable : « *L'absence de toute manifestation ostentatoire d'autorité de leur part consacre cette distance, tandis que leur retenue insigne et leur hégémonie silencieuse les rend inaccessibles. Les employés sont ainsi privés de tout contact avec ces personnages lointains qu'ils côtoient quotidiennement dans les couloirs de l'usine, sans qu'un échange minime de salutations soit admissible.* »<sup>30</sup>

Seuls les ingénieurs, eux aussi sous les ordres, peuvent éventuellement s'asseoir.

Le travail des ouvriers s'effectue régulièrement sous le regard des ingénieurs, assis devant un bureau vide et regardant passer le temps. Contrairement au directeur, le lieu est lui-même vide et n'est pas personnalisé.

La religion ne pénètre pas dans ces deux espaces: pas d'image, pas d'autel. Tout comme les autres bureaux du staff. Bien que presque tous hindous, sikhs et de haute caste, ils ne l'affichent jamais publiquement, mais ils n'empêchent pas les ouvriers d'exercer leurs pratiques religieuses.

L'autel de l'atelier reste cependant disposé sur un de ses murs extérieurs, mais n'est utilisé que par les ouvriers. Doit-on y voir le fait que les membres du staff, aux valeurs rationalistes, ne veulent afficher leur religion dans l'usine, et conserveraient leurs pratiques au dehors de l'usine ou dans le privé? Mais les valeurs religieuses sont-elles vraiment ici vécues comme antagonistes aux valeurs rationalistes et productivistes, à la logique économique?

La dernière partie de l'atelier est la mezzanine où s'entreposent le soir les bleus de travail arborés la journée par les ouvriers, et les habits pendant le temps de travail. Il n'est d'ailleurs pas possible, pendant ce temps-là, d'y accéder.

Si une grande partie des ouvriers de l'atelier se retrouve à la cafétéria pour déjeuner, certains restent dans l'atelier. Les ingénieurs prennent leur repas sur leur bureau à l'atelier.

L'emplacement de quelques ouvriers pour le repas se situe dans le coin opposé à leur bureau, coincé entre une machine et les casiers. Espace réduit, à l'abri des regards, devenu silencieux.

---

<sup>29</sup> Monique Sélim, 1992.

<sup>30</sup> M. Sélim, 1992.

Le repas terminé, on s'allonge un instant dans ce lieu "clos", sombre et sans espace. Le seul argument exposé est d'éviter la perte de temps en déplacement, d'apprécier le calme, en petit groupe.

Trois musulmans se retrouvent, eux, tous les midis dans l'atelier extérieur, même s'ils sont très bien intégrés aux autres ouvriers. Si pour certains, le fait que les musulmans mangent du bœuf demeure quelque chose d'inacceptable, il semble que l'on note beaucoup plus d'exemples contraires.

L'atelier, en espace réduit, réfléchit l'organisation similaire des autres départements: les distances entre la direction et les ouvriers, les affaires religieuses, le bureau, les rondins de bois, la ou les chaises, sachant qu'instinctivement ou plutôt culturellement intériorisé, celui qui cède sa place est toujours inférieurement situé dans la hiérarchie, par rapport au nouvel arrivant.

Dans toute l'usine, outre la cafetaria seulement accessible à certaines heures ou en certaines occasions, les ouvriers n'ont pas d'endroit à eux. Seule la general schift tend à s'approprier un endroit dans le workshop. La mezzanine du département électricité pourrait être le second, là où des liens cherchent à être créés : ici, on y mange tous en commun, sans questionner la religion.

L'endroit est propre et chacun est prié de laisser ses chaussures au bas de l'escalier. Si l'interdiction de fumer dans l'usine est décidée par le management, elle est reprise ici, non à l'échelle de l'usine, mais dans la mezzanine.

Le contremaître mange avec les ouvriers, du qualifié au helper. Seul le directeur n'est pas « accepté » dans cet endroit. De la mezzanine, la hauteur et les fenêtres sur l'extérieur, l'ouverture sur l'intérieur de l'atelier, permettent de le voir arriver et de retourner rapidement travailler quand le temps du déjeuner est dépassé, certaines fois largement.

*Espace religieux*

Les rapports hiérarchiques dans la pratique de la religion sont aussi perceptibles dans l'espace de l'usine.

L'acte religieux ne se pratique pas n'importe où, des lieux sont effectivement aménagés. Chaque atelier, chaque bâtiment, chaque étage dispose de son autel.

Celui-ci n'est composé que de 2 à 3 représentations de divinités hindoues dans des cadres. Les rebords de ceux-ci servent à disposer l'huile à brûler, l'encens et les noix de coco, ainsi que la poudre servant à la Tikka.

Dans certains ateliers coexistent des icônes hindoues et chrétiennes, le plus souvent Venkateshwara, Saï Baba et Jésus-Christ.

Ces lieux sont toujours stratégiquement placés. Ce n'est pas l'espace de l'ouvrier, mais celui de son supérieur hiérarchique, de l'ingénieur, du directeur de l'atelier. Les autels sont ainsi disposés à proximité du bureau du supérieur. Ce simple bureau, rarement utilisé à certains endroits, marque l'espace de l'écrit, du col blanc. Dans le Workshop, les représentations divines sont accrochés sur le mur, au-dessus de la vitre donnant dans le bureau du chef. Dans le Starch Plant, ils se trouvent derrière son bureau et sa chaise. Dans le département de l'électricité, ils sont sur le mur perpendiculaire au bureau. Dans presque tous les endroits, on trouve l'autel à moins d'1m50 du bureau du supérieur. Celui-ci semble contrôler et même se faire le gardien du temple. Certaines fois, la Puja se pratique même devant lui sans qu'il ne bouge. Il est positionné entre l'image et l'ouvrier et ces pratiques restent sous sa surveillance et sa bienveillance.

Ces pratiques ne sont cependant jamais mises en avant, ni même évoquées, ni par les ouvriers, ni par la Direction. Leur déroulement semble totalement admis, le seul point étant une question de temps de travail.

Il est difficile ici de savoir si c'est « *un moyen de moraliser et de discipliner la main d'œuvre* »<sup>31</sup>.

## *Conclusion*

---

<sup>31</sup> Gérard Heuzé, *Pratiques religieuses, Travail et Travailleurs : Portée et limites d'une singularité*, p.221, in *Travailler en Inde*, pp.201-249, Purusharta 14 (1992).

Ainsi, l'ouvrier doit trouver peu à peu sa place dans cet espace socialement marqué. Les lieux de travail sont clairement distincts entre la Direction, les ingénieurs et les ouvriers. Les espaces où s'exercent les pratiques religieuses ne s'émancipent pas de la hiérarchie de l'entreprise. Le temps est lui-même compté, découpé et divisé par le rythme des machines et le rythme des pointages, pauses et horaires de travail. Nous verrons ensuite comment ces horaires sont importants pour les activités à l'extérieur de l'usine.

La discipline nécessaire pour le respect de ces normes est assurée par les relais de la Direction, c'est-à-dire les superviseurs, les ingénieurs et les chefs de départements. Cette norme disciplinaire fait entrer l'ouvrier dans une catégorie d'insubordonné, incapable de se conformer à des règles.

## *B FORMES D'ADAPTATION ET DE RESISTANCE*

Devant la pression constante portée par les ingénieurs et les chefs de département, les ouvriers savent adopter des stratégies d'adaptation et de résistance en fonction des circonstances.

Ils savent jouer et donner aux supérieurs ce qu'ils attendent, connaissent les règles du jeu. Les marques de déférence souvent amplifiées, les remerciements accentués, les mines de résignation, les preuves de respect voire de dévouement contribuent de ce type de relations. Le supérieur, sans être dupe, apprécie et se contente de cette paix. Chacun se juge et reste à sa place.

Mais les ouvriers sont loin d'être totalement conscient de ces réponses attendues qu'ils servent allègrement. Ils ont surtout correctement intériorisé les conduites à suivre selon leur position sociale. Désigné résistant souvent malgré lui par la Direction, l'ouvrier renégocie constamment les frontières de la norme, de l'acceptable et du non-acceptable.

### *Temps de la Religion*

La religion a aussi son rythme propre. La "Puja" matinale, les festivals sont aussi les temps forts de l'usine. Contrairement au rythme décousu du travail, le temps religieux est régulier et cyclique. La "puja" revient une fois par semaine, le jour dépendant du dieu qui lui est associé, et agit comme repère.

La religion est aussi le temps du repos, du recueil, une manière de s'extraire de l'usine et du travail. Quel que soit le travail en cours et son urgence, le musulman ne sacrifie pas le temps de la prière du vendredi.

Temps de repos, la religion, par ses festivals, marque les jours où l'ouvrier ne vient pas travailler, où il n'entre pas à l'usine. Pour les musulmans, le vendredi est ainsi le jour dédié entièrement à la religion, pour la prière à la mosquée.

Temps de recueil, la prière, la "puja" permettent d'oublier l'usine, le bruit, le travail, d'arrêter le temps. C'est le moment où on s'écarte de la machine, où on lui tourne le dos pour ne plus se concentrer que sur la pratique religieuse ; celle-ci est réservée aux ouvriers permanents.

C'est ce que constate aussi G. Heuzé :

*« Les pratiques religieuses liées au travail sont particulièrement insistantes dans certains secteurs de la main d'œuvre salariée qui se trouvent être parmi les mieux protégés, les plus qualifiés et les mieux payés. »*<sup>32</sup>

Elle marque aussi un espace différent, délimité de manière invisible : l'ouvrier quitte ses chaussures ou ses tongues et les dépose à l'extérieur de cette ligne imaginaire, située à environ 2 mètres du cadre imagé.

Comme tous les matins lorsqu'ils arrivent au département électricité, William et Ganga Narsaiah entrent et se dirigent vers l'autel qui se situe le long du petit escalier menant à la mezzanine.

Ils commencent, chacun de leur côté, par nettoyer à l'aide d'un chiffon les images de Venkateswara et SaiBaba, et de Jésus-Christ, disposées les unes à côté des autres. Ils s'activent sans se concerter, ni s'attendre. Lorsque William a terminé, il s'écarte et se déchausse à deux mètres des représentations divines. Puis il se rapproche et se recueille de longues minutes. De même, Ganga Narsaiah délaisse ses chaussures puis allume de l'encens qu'il dépose sur le rebord d'un des tableaux. Il décore ensuite de Tikka les différentes parties du corps des icônes. Les endroits semblent particulièrement choisis, avec une insistance sur les articulations. Tout ceci ne perturbe pas William, toujours à se recueillir, imité quelques instants plus tard par Ganga Narsaiah.

Les autres ouvriers du département, apparemment peu intéressés, restent à discuter dehors ou à tourner en rond dans l'atelier. Ils attendent que G.N leur appose la Tikka sur le front. (G.N. n'est pas l'officiant permanent, d'autres ouvriers effectuent cette pratique certains jours.)

Le travail ne débutera alors que vers 08h50. Vingt minutes sont passées sous les yeux d'Ahmed, le contremaître musulman, sans qu'il ne dise rien. Certains jours, le chef du département n'arrive que vers 09h15. En attendant, certains partent discrètement à la pause-thé de l'équipe tournante à 09h00 qui a lieu à 50 mètres du département.

Au-delà d'une simple pratique religieuse courante, aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur de l'usine, ces moments religieux dans le monde du travail sont l'occasion de rapports sociaux

---

<sup>32</sup> G.Heuzé, p 216, *Pratiques religieuses, Travail et Travailleurs : Portée et limites d'une singularité*, in *Travailler en Inde*, Purusharta 14, pp 201-249, 1992.

complexes entretenus avec les supérieurs hiérarchiques, mais aussi l'occasion de s'approprier voire de se protéger de la machine.

C'est un moyen de grapiller du temps, de se reposer, de ne plus être totalement soumis au rythme du travail industriel. Une Puja de 5 minutes engendre 15 à 20 minutes au total en discussion, préparation et mise au travail.

La pratique religieuse n'est pas contestée en soi, mais les différents chefs tentent de réduire la dizaine de minutes de travail perdue ou tout au moins limiter les débordements.

En multipliant les entorses aux règlements, les ouvriers tentent de résister aux moyens mis en œuvre pour les discipliner.

*« Du point de vue de la main d'œuvre, l'un des grands intérêts de ces pratiques religieuses à l'usine est qu'elle se trouve facilement associées à d'autres pratiques de contrôle et de ralentissement des cadences de travail. »<sup>33</sup>*

Mais nous l'avons vu, la pratique religieuse n'est pas un espace autonome et ne se revendique pas comme un moyen de résistance. Il me semble que la Puja matinale se pratique de la même manière qu'à l'extérieur de l'usine, dans le sens où il n'y a pas de séparation entre un monde et un autre où la religion ne pénétrerait pas. Elle n'est donc pas pratiquée dans l'usine avec le simple but de résister aux cadences de travail, mais c'est une occasion qu'il est tentant de saisir.

Dans ce même contexte, l'apposition de marques religieuses comme le "OM" sacré et la Svastika sur toutes les machines est, entre autres, une manière de se les approprier comme leurs outils de travail, de marquer un territoire. C'est aussi une manière de se protéger de ces machines, qui sont potentiellement dangereuses.

*« Offrir un bâton d'encens à la déesse, comme on en a l'habitude au foyer familial, adorer la machine comme on honore l'araire, c'est donc s'enraciner, c'est faire de l'usine des maîtres (et souvent des maîtres étrangers) un monde apprivoisé »<sup>34</sup>*

### *Le repas*

Le repas présente un grand intérêt du fait que les castes sont souvent présentées sous ce rapport. Elles sont « officiellement » régies par un ensemble d'interdictions alimentaires, allant de la viande au végétarisme. D'autres lois interviennent pour réglementer non pas le

---

<sup>33</sup> G.Heuzé, *Pratiques religieuses, Travail et travailleurs*, p.221, 1992.

<sup>34</sup> G.Heuzé, *Pratiques religieuses, Travail et travailleurs*, p.208, 1992.

repas en lui-même, mais le partage du repas. Cela peut se résumer par un ensemble de questions simples et directes, « qui mange quoi, avec qui et où ? »

A ce niveau là, il est clair que l'usine ne présente que peu de lignes de démarcations, de frontières fixes et rigides entre les groupes. Les frontières les plus claires rejoignent avant tout celles des statuts observées auparavant.

D'une part, les daily wages mangent entre eux ou plutôt entre elles. Plusieurs lieux sont ainsi appropriés. Soit dans un bâtiment de stockage de sacs de maïs ou de starch powder : celui-ci protège ainsi autant de la pluie que du soleil, permet de s'allonger et de se reposer quelques instants. L'autre point est qu'il n'y a aucune présence humaine dans ce bâtiment à l'écart. Soit dans un coin du garage à vélos, protégé par un toit en tôles ondulées. Le groupe est peu nombreux, beaucoup de ces femmes restant déjeuner chez elles, dans le village voisin. Chacun dispose de son repas, préparé et emmené dans des boîtes en fer, préservant plus ou moins la chaleur. Ce repas qui, comme pour les autres, se mange avec la main droite, est composé de dhal, de riz et de sauce, puis de curd.

D'autre part, les Amalli. Ils travaillent ensemble, et bien que souvent scindé en 2 groupes de travail, ils se rejoignent systématiquement pour le repas, tous les jours au même endroit : le garage à vélos. Assis en cercle ou double cercle, ils mangent chacun leur repas préparé, n'hésitant cependant pas à échanger des produits, le surplus ou les sauces. Le repas n'est toutefois pas le moment d'un réel échange. On mange vite et on parle peu. Aussitôt le repas terminé, chacun se lève puis va nettoyer sa gamelle en fer à la petite pompe à eau, à côté du garage à vélos.

Les femmes daily wages sont à l'autre bout du garage à vélos et attendent qu'ils aient terminé pour laver à leur tour leurs boîtes en fer. Il n'y a quasiment aucun échange entre les deux groupes, quelques paroles et rires lancés de loin, mais surtout pas de repas pris en commun. Aucune raison n'est invoquée pour justifier cela, surtout pas en terme de pureté et de religion. Le « C'est comme ça » semble suffisant. Ou bien on invoque plus facilement les questions d'affinités et d'amitiés.

Le lieu choisi est cependant intéressant puisque la plupart d'entre eux ne possède aucun vélo. Mais il y a quelques arbres, une certaine fraîcheur, l'ombre, le toit en tôles puis le sol goudronné.

Les Amalli migrent ensuite mécaniquement à l'autre bout des bâtiments de stockage en dur puis s'installent sous le toit en tôles encore de l'entrepôt où reposent les sacs de jute vides. Là,

le repos et la détente prennent réellement place. Le sol est balayé rapidement, un sac de jute balancé sur le sol, les cartes sorties et 6 à 7 d'entre eux s'installent autour du sac. Des discussions s'engagent concernant la mise d'argent préalable au jeu, impérative. Ceux qui ne jouent pas font les commentaires, courant le risque d'être fraîchement remis à leur place par les joueurs. D'autre s'allongent sur les tas de sacs et commencent la sieste. L'endroit est sale, malodorant, regorge de bestioles en tout genre, assailli par les mouches. De temps en temps, rats et souris montrent leur nez.

Dans cet espace réservé, personne n'est autorisé à pénétrer pendant leur pause; Les chauffeurs et leurs aides, les jeunes groupes de travailleurs extérieurs à l'usine sont priés d'aller faire un tour ailleurs.

### *Caste, religion et repas*

La question de la caste et de la religion n'est jamais invoquée pour justifier le lieu du repas, ni avec quels ouvriers il se partage. De plus si le statut général fonctionne comme séparation, il ne l'est plus au niveau de la hiérarchie interne aux permanents: les badli, helpers, les unskilled, semi-skilled et skilled peuvent se mélanger dans beaucoup de groupes.

Le fait le plus fréquent est le repas pris sur le lieu même où on travaille. Assis par terre, on voit 4 à 5 personnes manger et discuter entre 2 machines, dans un coin de l'atelier ou autre. La raison souvent évoquée est le manque de temps et donc la perte de temps que cela représente d'aller jusqu'à la cantine. Le repas ne se dissocie pas d'un temps de repos. La plupart des ouvriers, une fois le repas terminé, s'endorment ou s'assoupissent 10 petites minutes. Aussi chacune d'entre elles est précieuse.

Ainsi, les types de regroupement les plus fréquents s'établissent en fonction des lieux de travail, par ateliers et sur le lieu même.

La "cafétéria" est l'endroit officiel où les ouvriers sont censés prendre leur repas. C'est une grande salle à l'étage, à l'entrée de l'usine. Les vitres donnent pour une part sur les rizières en face de l'usine, et d'autre part sur les gardes de l'entrée. Cette salle rectangulaire, de 10 mètres sur 3, est vide, froide et sans atmosphère. C'est un lieu neutre. Trois bancs sont installés, mais personne ne s'assoit dessus. Cette salle mise à disposition des ouvriers n'est utilisée que par une petite fraction : ils sont permanents et travaillent dans la general schift. Une douzaine environ ( jusqu'à 25 parfois) se rejoignent ainsi tous les midis. Ils appartiennent au Workshop et au magasin de l'usine, et apparaissent satisfaits que personne d'autre ne vienne. La plupart

sont actifs dans le syndicat. Diverses castes sont présentes: on y croise un brahmane, des S.C, des B.C.

Il ne s'agit pas de manger ensemble des repas différents. La nourriture, préparée par les femmes des ouvriers pour un seul individu, circule en effet facilement de l'un à l'autre, souvent sans questionner la caste ; de même pour les verres, qui passent entre les mains (même si on boit sans toucher le bord du verre).

Il m'est toutefois difficile de conclure aussi clairement que U. Ramaswamy :

*« castes are increasingly ceasing to be commensal units. Commensal relations, especially among castes above the line of pollution, are far from rigid ».*<sup>35</sup>

Le repas est animé en discussions, puis la sieste reprend ses droits. On s'allonge sur le sol, sur les bancs, en attendant la sirène, qui résonne comme un déchirement dans le réveil. Avant de redescendre, chacun nettoie sa gamelle en fer, puis se dirige lentement vers les ateliers.

Quelques groupes ne sont composés que de musulmans. Comment faire une généralité de cette séparation religieuse, alors que dans beaucoup de groupes on trouve un ou 2 musulmans. Le cas le plus éclairant est celui du département de l'électricité. 10 ouvriers y travaillent en équipes tournantes. Seuls 2 d'entre eux appartiennent à l'équipe générale: le contremaître et le menuisier (transformé en juin 2000 en électricien).

Parmi eux, nous comptons 2 chrétiens, 3 musulmans et 5 hindous. Ils se sont appropriés un petit coin de l'atelier, une espèce de mezzanine, là où ils se changent le matin. Là encore, tous mangent ensemble et mettent leur nourriture en commun. Solidaires, ils programment leurs sorties cinéma, le pique-nique annuel du 15 août, discutent des difficultés, non pas tant du travail que celles avec le management.

Il ne reste que trop peu de temps pour la sieste. On s'amuse, on mâche du tabac. Même la pression du contremaître, helper au début de sa carrière, musulman, n'arrive pas à faire reprendre le travail à la sonnerie. Tous attendent que l'ingénieur arrive et les sermonne pour s'y remettre. Cet espace est devenu véritablement le leur.

Nous le voyons clairement, le repas n'est pas un élément pertinent de distinctions entre castes, ni entre religions à l'intérieur de l'usine. Les règles de communautés traditionnelles ou supposées telles, ne sont pas appliquées par la majorité des ouvriers. Le repas regroupe ainsi autant les ouvriers que villageois, moyennes castes que basses castes, chrétiens, musulmans qu'hindous.

---

<sup>35</sup> Ramaswamy Uma, *Tradition and change among industrial workers*, p.369, in *Economic and Political Weekly*, Annual Number, pp. 367-376, February 1979.

Si nous remarquons des regroupements entre musulmans, cela semble moins dû à des règles de séparation alimentaires qu'un regroupement en termes de partage d'une religion commune, d'une langue commune (l'ourdou), d'un lieu d'habitat commun. Ceci n'implique pas une volonté de séparation totale avec les non musulmans, au contraire puisqu'ils sont généralement très bien intégrés dans leurs groupes de travail. La seule distinction généralisable est faite sur la base du statut d'ouvrier : permanent, Amalli ou Daily wage, ce que nous avons constaté autant lors des pauses-thé que lors des repas.

### *S'approprier un espace*

Un des seuls espaces privatifs dans l'usine est détenu par quelques ouvriers qualifiés et anciens du Workshop. Ce n'est qu'un casier en tôle. Pourtant il a une grande importance. Cadenassé, il permet avant tout de déposer les outils "personnels" (appartenant tout de même à l'usine) de l'ouvrier. Celui-ci est détenteur de la clé. Mettant tous un point d'honneur à ce qu'il soit bien rangé et propre, il permet aussi de dégager un espace personnel, inévitablement religieux. Les bâtons d'encens y sont stockés, ainsi que de la poudre servant à la tikka ou butu et de l'huile, voire une noix de coco. Mais surtout un petit autel est installé au fond du casier à 2 étages, sur le même modèle que ceux qu'on peut trouver dans de nombreuses maisons. On y retrouve souvent en première place une icône miniature de Saï Baba et Venkateshwara, voire Lakshmi. La première activité de la journée est de brûler un bâton d'encens, avant même de toucher aux outils. Les jours de Puja ou de prière débutent par le casier, pieds nus, avant de se terminer devant l'autel de l'atelier.

Poshetty travaille ainsi à Sukhjit en tant que fitter et cum-welder depuis l'ouverture. Le casier cadenassé qu'il détient est la base de sa fierté et semble être la reconnaissance de son travail : *« Only few people can get one, it's not for evrebody, and even the manager doesn't have the key. »*

Les outils (tournevis, pinces...) sont tous alignés et ordonnés du plus petit au plus grand. Au fond du casier trônent des images de Saraswati, d'Hanuman et une plus petite de SaïBaba, ainsi que de l'encens.

Son casier lui permet de déposer ses habits, son uniforme et quelques effets personnels. Mais surtout il ne partage plus l'espace commun de la mezzanine où les autres ouvriers entreposent leurs affaires. Si ce casier lui donne le sentiment d'être « à part », il le justifie aussi par l'importance de son travail :

*« I need my tools to work and to repair. So I have to take care, if I lose that, I can't work and the factory can't work either ».*

Les autres ouvriers du Workshop se contentent de la mezzanine commune où sont déposés les habits sur des barres en métal ou crochets divers. Quelques portes-manteaux disséminés dans des coins de l'atelier servent aussi à cet effet.

*Alcool, cinéma, astrologie, et jeux...*

Plusieurs moments de la journée sont gérés par les ouvriers comme une coupure avec le travail. Si ces temps sont imposés par les règlements de l'usine (on ne prend pas sa pause n'importe où, ni n'importe quand), ils sont loin d'être des réunions de travail. D'autre temps, officieux, sont aussi des temps de pause, mais varient selon les statuts et les personnes.

Tous ces temps sont surtout l'occasion de s'évader, de discuter, de plaisanter, de se quereller et de rire. Les discussions sur le travail y ont peu de place.

L'un des sujets de prédilection est l'alcool. Très populaire chez les ouvriers, le vin de palme (Kallu) est la boisson la moins chère et dont l'effet est garanti. Presque tous les ouvriers reconnaissent en boire régulièrement et les plaisanteries se multiplient. On moque les grands buveurs, on se remémore les soirées fortement alcoolisées. Là aussi le succès est garanti pour ceux dont l'expérience fut très malheureuse: accident de vélo, fractures...

Pour certains, l'alcool devient un rite presque quotidien: chaque soir, à la sortie, on se dirige vers le Wine Shop pour acheter une bouteille. De même les jours de congé hebdomadaire. Combien de fois ai-je croisé des ouvriers allant au magasin s'approvisionner et me raconter que la journée se déroulerait ainsi! Boire puis dormir, dormir le plus rapidement possible: c'est l'effet le plus recherché.

Les discussions comparent alors les qualités de Kallu, les magasins, mais aussi les violences verbales et physiques que cela engendre. Par contre, très peu s'attardent sur les violences domestiques entre mari et femme qui existent. Les "puristes", villageois, dénigrent ce "kallu" vendu en bouteilles, de bien moindre qualité et trafiqué que celui recueilli directement dans l'arbre, auquel on aura attaché une cruche où coulera le liquide.

En tout cas, personne n'hésite à s'en moquer, notamment les ouvriers permanents et anciens, le considérant comme un alcool bas de gamme, populaire et rural. On préfère mettre en avant avec beaucoup plus de fierté, une soirée arrosée à la bière, en nommant les marques. De même, les invitations plus "officielles" pour une soirée organisée se doivent de préciser

oralement la présence de bières. La kallu n'est d'ailleurs pas digne non plus des classes moyennes, des cols blancs de l'entreprise, qui associent facilement kallu à ouvrier.

L'ingénieur Ramesh Kumar insiste sur ce point :

*“ It's very popular in the countryside, they don't drink beer, they drink only Kallu. It's very cheap et bad quality. But the peasants like that. In cities, we prefer beer or liquor, it depends. But never Kallu. Look at the workers, they drink kallu every night.”*

Autour du thé de la pause, il est fréquent d'entendre un ouvrier commenter le film de cinéma qu'il a vu la veille au soir. De ces discussions résonnent les noms des acteurs, les discussions amusées sur le physique des actrices, le récit des meilleures blagues et évidemment la musique du film, celle qu'on entend partout, celle que certains chantonnent dans le brouhaha de l'usine.

Mais tous les témoignages rappellent que nous sommes dans l'Andhra Pradesh. Aussi les films que les ouvriers découvrent sont avant tout en Telugu. Tous sont conscients de la médiocre qualité, mais les histoires leur semblent plus proches et plus intéressantes. Evidemment tous sont émerveillés par le luxe et la qualité des productions de Bollywood. Mais on est cependant très fier du cinéma Telugu et surtout d'avoir à Hyderabad le deuxième plus grand studio du monde, après Universal Studios, mais devant Bollywood. Ceux qui ont effectué ce "pèlerinage" aiment décrire leur expérience avec de nombreux détails.

Par contre, les films anglais restent réservés à un certain public, anglophone de surcroît; très peu vont les regarder. C'est là une des fiertés du leader syndical, qui lui vaut d'ailleurs un certain respect, d'avoir vu 4 fois "Titanic". Mais les plus grandes parties de rires lors des pauses vont à l'évocation du cinéma "anglais", synonyme de films érotiques.

Le cinéma semble une pratique de groupes, mais non familiales. Aucun d'entre eux ne semble y aller seul: c'est le groupe d'amis, le groupe d'ouvriers de l'usine. A 2 ou 3, on prend rendez-vous pour le soir même, entre ouvriers. Rares sont les occasions où l'ouvrier emmène sa femme et ses enfants avec lui. Pour tous c'est un moyen privilégié de divertissement, de laisser le travail de côté et d'écouter de la musique. Personne ne va aux balcons de la salle, mais au contraire dans la foule, le bruit de la salle. On mange, on parle, on rit.

Ces discussions recourent tous les statuts ouvriers de l'usine, de l'Amalli à l'ouvrier permanent, en passant par le Daily Wage. La distinction doit apparaître plutôt au niveau de la fréquence de visite au cinéma.

Un autre sujet de discussion particulièrement prisé est l'astrologie. La quasi-totalité des hindous de l'usine en a consulté un au moins une fois. Les raisons sont multiples: pour eux-

mêmes, pour un mariage, une naissance...Ou quelqu'un de la famille est allé consulter pour eux. Certains n'hésitent pas à se déplacer et à payer cher pour un rendez-vous. Ce prix peut aller jusqu'à 300 roupies pour un salaire moyen de 1500 roupies, soit 1/5<sup>ème</sup> du salaire mensuel de l'usine. Ce sujet amène des polémiques sur les qualités de l'astrologue (sans remettre du tout en cause l'astrologie), ses méthodes, ses réussites puis des expériences personnelles. Plusieurs ouvriers n'hésitent pas non plus à exercer eux-mêmes, en regardant les lignes de la main d'un collègue. Toute démarche de ce type entraîne un rassemblement et des commentaires sur la chance, l'argent, la famille et le travail.

Certains ouvriers consultent régulièrement sans raison majeure particulière (1 à 2 fois par an) et vont jusque dans la capitale de l'Etat, Hyderabad. Des taux de réussite des prédictions sont annoncés, la longueur de la liste d'attente semble un critère pertinent et les bonnes adresses circulent ainsi. Ce sujet n'est pas propre aux ouvriers, les ingénieurs n'hésitant pas alors à se mêler des discussions. Tentative de contrôle du destin? Savoir ce qui est susceptible de pouvoir être changé ?

Seuls les chrétiens et les musulmans, bien qu'apparemment très intéressés par ces discussions, s'en démarquent.

Les Amalli, eux, profitent de leur temps de repas allongé pour jouer aux cartes. Tous les midis. A l'arrière de l'entrepôt ouvert, la vue donne sur les champs (à travers les grillages); et on ne voit que cela. Pas de sacs pleins, pas de camions, pas de bruit assourdissant. Echappant à la vue des autres, à l'usine et son rythme infernal, aux contrôles, à la hiérarchie, ils jouent aux cartes à plusieurs, entre eux. Si c'est un moyen de se détendre, c'est aussi une possibilité de gagner de l'argent. En effet, chacun se doit de miser 20 roupies pour débiter la partie. En fumant des beedies, en plaisantant, la partie dure environ 45 minutes, avant de reprendre le travail. Tous sont cependant conscients qu'ils ne s'enrichiront pas de cette manière. L'argent ne fait que tourner d'une poche à l'autre, d'un jour à l'autre. Tous récupèrent leurs mises à un moment donné. Ou alors l'un d'entre eux doit être particulièrement chanceux. Mais comme le remarque, amusé, un Amalli, "si j'étais chanceux, je ne serais pas là!".

Un autre jeu pratiqué par les ouvriers est l'"Astachaaram". Avec des grains jetés, on avance sur une grille dessinée par terre. Là encore le hasard joue pleinement et l'argent est de mise. Tous ces jeux se pratiquent autant entre joueurs qu'avec les spectateurs dont les commentaires sont incessants. Il est aisé de voir ces traces de grilles, un peu partout dans l'usine.

## *Temps volés*

Tous ces temps de pause officiels sont relayés par de nombreux autres temps volés au contrôle des supérieurs.

Ces temps ne sont pas accessibles de la même manière, ni avec la même fréquence pour tous. Ils profitent à ceux qui ont des possibilités officielles de déplacement, comme les ouvriers du Store, le Workshop, l'électricité.

La pause thé de l'équipe du matin, qui leur est réservée, voit l'apparition d'ouvriers de la General Schiff. Rapidement, sans s'asseoir, on prend des nouvelles et le thé. Quelques plaisanteries, puis on file plus loin quand vient un supérieur. Toutes ces résistances au travail se doivent d'échapper à leur surveillance.

Ce sont les pièces à aller chercher au Store. On tente alors un détour le plus large possible et la rencontre, même furtive, d'autres ouvriers pour un entretien volé.

Les toilettes, le beedie allumé, sont autant de moyens d'échapper au travail, de gagner une liberté, une autonomie, de décider soi-même du moment de sa pause, de sortir des règles imposées de l'extérieur, que ce soit par le management ou par l'usine.

Ceci ne signifie en rien que les ouvriers n'ont pas de culture du travail. Souvent fiers d'être là, de leur équipe, de leur machine, de leur travail, des résultats économiques de l'usine, ils ne demandent par ce biais qu'à être traités en adulte, en homme. Ces temps volés sont une volonté d'affirmation, de recherche de reconnaissance, une insoumission et non la fainéantise ou l'inadaptation dénoncée par la direction. C'est une manière de reprendre un moment le contrôle de son existence, de sa vie. C'est là qu'on envie ce petit commerçant ou celui qui gère son moyen de subsistance, son temps de travail, son outil de production. C'est une réaction à l'imposition de normes, de valeurs disciplinaires qui enlèvent toute initiative à l'homme. C'est là la critique majeure des ouvriers: l'ouvrier n'existe pas ici, il n'y a pas de place pour l'homme, l'homme n'a pas de valeur.

Il serait cependant illusoire de croire que la Direction ne sait pas gérer ce qui se passe. Au contraire, la pression mise sur la ponctualité ne sert qu'à éviter d'officialiser les pauses volées, tout en les tolérant. Cette tolérance est laissée à l'appréciation des chefs de département, qui peuvent toutefois se révéler pointilleux et zélés. De temps en temps, des petites sanctions sont prises pour éviter les débordements.

## *Temps morts*

Aux temps volés s'ajoutent les temps morts. Ce sont ces moments où le travail se fait rare. L'usine a un temps irrégulier, fait de hauts et de bas, de moments de travail intense et de relâchements. Cela ne veut pas dire que la direction l'accepte. Pourtant, à ces moments là, il est fréquent de constater des regroupements de 6 à 7 personnes autour de 2 d'entre eux qui travaillent au ralenti. Il n'y a rien à réparer à l'atelier et donc on discute. Au magasin les commandes se font rares et certains partent vadrouiller. Au Boiler<sup>36</sup>, un ouvrier s'endort. Entre deux camions, les Amalli fument un beedie, s'allongent, se détendent. Au Starch Plant, on descend d'un étage, on se passe la tête sous l'eau.

Tout cela se fait discrètement et ne donne pas lieu à de grands rassemblements comme lors de la pause thé. De plus, ces temps morts n'ont pas lieu au même moment pour tous. Ils ne sont surtout pas choisis délibérément. Mais on en profite pour visiter quelqu'un à l'autre bout de l'usine.

Ces temps sont exploités aussi pour des réunions informelles des leaders syndicalistes: on lit un papier, on écrit une note, on apporte l'information.

Le leader syndical, M.Lachaïah, est celui qui jouit de la plus grande liberté dans l'usine. Bon travailleur quand il le faut, respecté par tous et même par les supérieurs, il peut se permettre de nombreuses absences à son poste, de sortir de l'usine pour des réunions sur le temps de travail. Si la sortie de l'usine nécessite une permission, toutes les autres allées et venues se font sans le moindre contrôle. Ces dernières peuvent avoir des liens avec le travail et le syndicat, mais la plupart du temps elles ont une fonction relationnelle. Prendre des nouvelles, se montrer, être présent partout, dans les différents secteurs, il se doit d'être mis et de mettre au courant. Ces ballades ne se cantonnent pas seulement aux ouvriers. Ce sont des discussions avec les secrétaires, les gardes, les ingénieurs, les "contractors", et surtout les autres membres du bureau syndical. Il semble être le relais entre les différents groupes, il règle des conflits naissants, il est recherché pour des conseils sur les statuts, arranger des problèmes de certains ouvriers.

Il n'a, par contre, que très peu de relations directes avec les différents managers de chaque département.

Il prend le thé avec les ouvriers et déjeune avec eux.

---

<sup>36</sup> Hauts-fourneaux.

Si les pauses thé sont un moment propice, parce que regroupement, à la diffusion d'informations syndicales, celles-ci sont régulièrement préparées pendant le temps de travail. On remarque alors 4 à 5 leaders se regrouper, l'un avec le papier à en-tête, l'un écrivant, l'autre dictant le discours...

Ce sont autant de faits que les autres ouvriers ne peuvent se permettre.

Uma Ramaswamy constate les mêmes faits :

*“ There are other immediate gains. He lingers on in the office under the pretext of negotiating, leaving his work to be done by someone else. Union work is often used as pretext to go out.”*<sup>37</sup>

## *Conclusion*

Entre les formes de résistance et d'adaptation quotidiennes et les formes imposées par l'usine, existe le mirage de l'agriculteur, libre. Beaucoup d'entre eux ont un lien direct ou indirect avec le monde agricole. Le village est le lieu de résidence, l'agriculture, l'entretien de vaches sont des sources de revenus secondaires. Pourtant aucun ne veut quitter l'usine.

Au-delà des contraintes, l'usine a d'autres significations. Pour les plus jeunes vivant dans les villages, l'usine est un moyen d'échapper au contrôle social, au travail familial, aux maigres revenus voire au chômage. Si le salaire reste familial, il permet aussi de s'affirmer dans un rôle d'homme au sein de la communauté familiale, de s'extraire de la surveillance des aînés. Pour en retrouver une autre.

---

<sup>37</sup> U.Ramaswamy, *The Trade Union Situation*, p.85, in *Work, Union and Community*, p 78-94, 1983.

L'usine est aussi un lieu de rencontres, de brassage d'identités, de langues, de castes, de milieux sociaux, une ouverture sur l'Inde, une nouvelle hiérarchie, de nouvelles règles contraignantes.

Pour les célibataires, ce sont de nouvelles opportunités, les jeunes femmes daily wages ne les laissant pas insensibles. C'est aussi la possibilité de fumer hors de vue des anciens et des parents du village. De plus, le statut d'ouvrier est loin d'être dévalorisé dans les villages; les aléas saisonniers et climatiques sont évités, et le travail agricole est de plus très physique.

Ces deux attitudes sont en contradiction apparentes. Apparentes seulement car elles sont en fait complémentaires. L'ouvrier de milieu agricole ne quitte pas un monde pour l'autre, et ne vit pas sur un fil, une frontière entre les 2 mondes. Il vit chacun d'eux pleinement mais séparés dans le temps. Il participe à l'usine, à sa vie, à son temps, au syndicat (même si le bureau est surtout représenté par des ouvriers de milieux urbains). C'est un travail de groupe, d'amis pour certains. L'usine est créatrice de solidarités, de liens basés sur un travail commun, des conditions de vie communes, un avenir qu'ils savent communs. Ceci n'implique pas nécessairement que cela débouche sur un questionnement politique, une "prise de conscience" qui trouverait un terrain d'expression politique. Pour certains, cette base commune ne débouche que sur des sorties en commun, un partage de moments de divertissements.

Mais garder le contact avec le village et la famille est important. Ce n'est pas une incapacité à se fondre dans le monde industriel, ni des liens dits traditionnels qu'il s'agirait de briser. L'ouvrier sait se plier aux 2 mondes aux moments voulus, avec une certaine aisance. Il maîtrise les codes et les normes hiérarchiques en vigueur dans l'usine. Il apprend à réagir correctement, c'est-à-dire conformément aux attentes des supérieurs, aux injonctions et aux contraintes du travail. Cela lui permet souvent de gagner en tranquillité et paraît plus important qu'une lutte syndicale aux gains très incertains et sans liens avec l'énergie dépensée.

Aux luttes radicales et globales qui lui semblent souvent inconcevables, et auxquelles ils ne pensent pas, beaucoup préfèrent jouer à se plier aux règles, à ne pas faire de bruit et s'assurer un certain anonymat. Cette stratégie débouche alors sur des gains minimes, des pauses plus longues, un travail réduit. Il est fait simplement sur la base du strict minimum. L'investissement est faible mais apporte plus qu'une lutte incessante aux résultats illusoires et à laquelle ils ne croient pas.

Cette adaptation au système de l'usine est une manière de résister au productivisme, au travail acharné et sans répit. Non révolutionnaires, les ouvriers militent avant tout pour l'amélioration du quotidien et la résolution des problèmes propres à l'usine.

La Direction se contente aisément de ces ouvriers calmes et passifs, et leur accorde ces gains de dominés qui lui assurent une paix sociale.

Quant aux pratiques religieuses à l'intérieur de l'usine, il serait intéressant de se demander si elles ont un sens autre qu'une répétition de ce qui se passe à l'extérieur. Est-ce une marque politique, une marque de prestige, un phénomène de « sanskritization »<sup>38</sup> ou encore une « hindouisation » de la vie?

Ou simplement une pratique quotidienne et familière, rituelle, hors de toute visée plus large?

---

<sup>38</sup> M.N.Srinivas, *Social Change in Modern India*, Orient Longman, (1966) 1997.

## **II ORGANISATION DU TRAVAIL**

### ***Introduction***

Pour mieux cerner les relations que peuvent entretenir entre eux les ouvriers, il convient de montrer comment est organisée l'entreprise, les types de hiérarchie mis en place, les ségrégations voire discriminations entre les postes et statuts, les types et possibilités de mobilité.

Mais il est aussi nécessaire de comprendre la logique de cette organisation, d'analyser les réactions suscitées par les ouvriers, les adaptations, les ajustements, voire les résistances, les passages de frontières s'ils existent. Il s'agit de voir si l'ensemble des ouvriers, enfermé dans des catégories pré-existantes et les englobant, se moule totalement dans ces "cases", si les ouvriers reprennent et intériorisent parfaitement cette hiérarchie créée arbitrairement ou bien si les ouvriers se réapproprient, de quelque manière que ce soit, cette grille de statuts, de pouvoir, de salaire, d'autorité pour créer "autre chose". Cette "autre chose" peut être une contestation ouverte, latente, passive ou un court-circuitage de ces catégories.

Si je prends comme hypothèse qu'à une catégorie créée dans l'organigramme correspond un statut, un salaire, une autorité, il faut aussi prendre en considération le respect qui y est associé, pouvant se manifester par un ensemble de conduites et de pratiques plus ou moins déterminées: l'habillement, le type de transport, la langue, les rapports et relations avec les autres membres partageant le même statut, ainsi que les statuts inférieurs et supérieurs: avec qui parler, avec qui manger, de quelle manière m'adresser à tel statut, avec qui sortir hors de l'usine, ... Comment se font respecter ces règles implicites, sont-elles souples ou strictes, quels sont les autres types d'autorité permettant de court-circuiter la hiérarchie imposée par l'entreprise?

Je ne prétends pas être en mesure de donner une réponse à cet ensemble de questions, larges et ouvertes, mais juste à faire en sorte qu'elles fixent un cadre d'analyse et de questionnement pour les pistes que je tente d'explorer à partir de mes observations de terrain.

Si le débat sur les secteurs formels et informels, organisés et inorganisés semble toujours d'actualité dans de nombreuses études, la première évidence qui apparaît dans cette usine est que, au moins du point de vue de la direction et de l'utilisation de la main d'oeuvre, les deux secteurs sont loin d'être séparés. Effectivement, cette main d'oeuvre généralement associée au secteur inorganisé pénètre largement à l'intérieur de l'usine. Elle y est même présente de manière permanente, mais sans en avoir les avantages correspondants. Elle est ainsi indispensable au fonctionnement de l'usine, tel qu'il est organisé. La Direction ne la pense pas de manière ponctuelle, ni superflue, mais l'intègre totalement dans le déroulement de ses opérations.

Ainsi l'usine compte 268 ouvriers comprenant 48 "Amallis" et 40 Daily wages (chiffre variable selon l'activité du jour). Ces 2 dernières catégories sont donc à hauteur de 33 % de l'ensemble des ouvriers.

## Les Amallis ou Contract Labour

### *Le Mukadam ou Contractor*

Les "Amallis", terme qu'ils se donnent eux-mêmes pour se nommer et utilisé par les autres ouvriers, n'appartiennent donc pas à l'usine directement. Ils travaillent sous les ordres et pour un "Mukadam", qui les a recrutés et leur a fourni un emploi.

Le Mukadam est donc un intermédiaire entre la direction et les ouvriers Amallis. La Direction, pour une somme donnée, engage le Mukadam pour accomplir une tâche précise

dans l'usine. A partir de là, l'entreprise se désengage totalement de la manière dont cette tâche sera effectuée, avec quels ouvriers et dans quelles conditions. Elle n'a qu'un objectif: le travail doit être fait à tel moment. C'est donc le Mukadam qui prend en charge l'organisation des travaux, la répartition et le choix des ouvriers, distribue les rôles et le travail à réaliser, ainsi que les salaires, la "gestion" des accidents et autres problèmes. C'est donc aussi un travail de contremaître qui lui est confié. Son salaire est pris sur l'enveloppe allouée par l'entreprise pour la réalisation des tâches en question (il est le premier servi...) <sup>39, 40</sup>.

Ainsi, les conditions de travail vont varier selon les Mukadams et leurs contrats avec l'usine <sup>41</sup>. Lors de mon séjour, 3 exerçaient dans l'usine avec des durées variant de quelques semaines à 3 ans et des effectifs entre 5 et 20 ouvriers. Si certains groupes ont une présence très limitée et aléatoire, d'autres sont présents tous les jours avec relativement les mêmes obligations que les ouvriers permanents de l'usine.

Je fais ici particulièrement référence au groupe qui me fut le plus aisé d'observer, grâce à sa présence quotidienne et à sa proximité résidentielle, et sur lequel j'appuierai la majeure partie de mes commentaires.

Si les ouvriers permanents maîtrisent mal l'anglais, les Amalli et les Mukadams ne le parlent pratiquement pas du tout.

### *Le Travail*

Ce groupe est de loin le plus uni. Toujours à travailler ensemble, ils ne se quittent jamais du matin au soir, et même pendant les repas. Ce travail consiste essentiellement à déplacer des sacs, les porter, les poser, décharger des camions puis les charger. C'est le travail physique le plus pénible et exigeant dans l'usine.

Comme beaucoup d'ouvriers, ils habitent pour la plupart à 1 kilomètre de l'usine, à Mubarak Nagar. Hindous, ils sont tous de basse caste et ne pratiquent aucune religion dans l'usine.

---

<sup>39</sup> Sur la fonction du Mukadam, voir Hein Steefkerk, *Too little to live on, too much to die on : Employment in Small Scall Industries in Rural south Gujarat*, p.726, in *Economic and Political Weekly*, 11 et 25/04/1981, pp. 659-669, 721-728, 769-780, 11 et 25/04/1981.

<sup>40</sup> Pour une évolution du rôle du Mukadam dans le temps, se référer à Mark holmström, *Industrial Labour in India*, pp.26-75, in *Industry and Inequality :The Social Anthropology of Indian Labour*, Cambridge University Press, 1984.

<sup>41</sup> Voir aussi Jan Breman, p.13, *The Study of Industrial labour in Post-Colonial India. The Formal Sector:an Introductory Review*, pp.1-41, in *The Worlds of Industrial Labour, Contributions To Indian Sociology, Occasional Studies 9*, J.P.Parry, Jan Breman, Karin Kapadia, Sage Publications, 1999.

S'ils ne portent pas d'uniforme "Sukhjit", ils se distinguent toutefois par leur tenue spécifique: un long blanc fait d'un textile épais et de mauvaise qualité et une chemise croisée blanche-crème, attachée derrière par deux fils, n'ayant rien à envier à une camisole. Leur seul outil de travail consiste en un crochet, dit « Koundi », prolongement de la main, permettant d'accrocher les sacs de jute, remplis de grains de maïs.

Trappus, ils se singularisent par leur visage buriné typique des travailleurs manuels, des mains façonnées par la rigueur du travail. Tout leur corps semble exprimer leur condition. Ceci ne les empêche pas de n'avoir qu'entre 20 et 30 ans, certains étant mariés et pères de 2 enfants. Tous se promènent pieds nus dans l'usine.

Par groupes de 2 ou 3, ils arrivent à pied à l'usine (seuls quelques-uns ont un vélo) et se font contrôler à l'entrée.

La journée de travail varie entre 8 et 12 heures par jour selon les tâches à accomplir.

L'embauche pour tous les Amallis se fait à 09h00 pour un travail débutant généralement vers 09h30. Ce laps de temps leur permet de tous se réunir et de fumer quelques beedies en plaisantant ou de profiter de la pause-thé de la première équipe. Celles-ci sont au mieux calquées sur les permanents, notamment à 10h30 avec la General Schiff, et 17h00 avec l'équipe de 15h/23h. S'ils n'ont pas de travail, ils profitent alors de celle de 15h00, avec toujours la General Schiff. Chacun a une journée de repos par semaine. La seule compensation de ce travail vient des salaires. S'ils sont fluctuants, plus ou moins évalués en fonction du nombre de camions (mais ce n'est pas du Piece work), les ouvriers me parlent d'une moyenne de 2500 roupies, ce qui fait d'eux les mieux payés de l'usine. Les ouvriers permanents relativisent ces salaires en estimant la dureté et les risques du travail, l'aspect particulièrement salissant et dégradant, et blaguent sur l'aspect "animal" du travail, et précisent que cela n'est possible que pendant une courte période (entre 5 et 10 ans apparemment).

Beaucoup plus discrets, plus en retrait que les ouvriers permanents, ils ne cessent de se chahuter en combats physiques. Pour beaucoup d'entre eux, leurs soirées, après une journée de labeur intense, semblent se résumer à une bonne dose de Kallu et ainsi une nuit de sommeil réparatrice.

L'attente se prolonge jusqu'à l'arrivée du premier camion à décharger, premier d'une longue file qui ne cessera pas jusqu'au soir.

## *Répartition en 2 groupes*

Le groupe va se diviser en deux: l'un ne s'occupera que des camions, l'autre filera au "starch powder". Si ces groupes sont solidaires et soudés, c'est aussi que le travail nécessite un réel travail de groupe. Des techniques sont mises au point pour accélérer la tâche et faciliter le portage, diminuer la pression du poids (dans la mesure du possible). Chacun connaît effectivement son rôle et vider un camion ne se résume pas à prendre seul un sac dans le camion pour le transporter vers un endroit précis.

### *Porter, déplacer, suer*

L'arrivée des camions emplis à ras bord de sacs de grains de maïs pesant 90 kilos sonne le glas du repos. Sans se concerter, deux d'entre eux grimpent directement dans la benne. De manière symétrique et synchronique, ils accrochent chacun un coin du sac de jute à l'aide de leur crochet, et le soulèvent. Face à la sortie du camion, ils se fixent de profil en "accrochant" leurs têtes. Celles-ci s'entrechoquent de façon à trouver la position idéale pour qu'elles restent collées. Après ce moment où les deux se jaugent pour déterminer ce point, ils avancent exactement au même rythme en tirant le sac. Ils le redressent juste en arrivant à la sortie de la benne, de sorte qu'il n'ait plus qu'à tomber sur le troisième Amalli.

Celui-ci arrive de face et met sa tête dans le milieu du sac pour le maintenir en équilibre. En un éclair, il se retourne et attrape les deux coins du sac de jute avec les seules mains. Le sac n'a plus qu'à glisser sur le dos.

Pieds nus, courbé à 90 degrés sous le poids du sac, les jambes légèrement écartées, il avance en très rapides petits pas vers une machine. C'est alors un parcours de 20 mètres avec 2 marches à gravir, paraissant infranchissables, qui l'attend. Une lourde poussière flotte dans l'air, la chaleur monte à plus de 45 degrés, le sol est jonché de grains de maïs qui sont autant de "peaux de bananes". A la tombée du sac, le corps s'affaisse, les premiers pas sont hésitants et il titube, avant d'accélérer. Deux femmes, daily Wages, viennent alors l'encadrer: tout au long de cette course, elles se chargent de récupérer avec leurs mains les grains de maïs qui tombent par les trous du sac. Travail inutile par excellence, puisque les mains ne peuvent pas contenir le flot.

Au dernier mètre, il se fixe brutalement sur un pied, le corps part en rotation vers l'avant, pendant que l'autre se projette en arrière pour accentuer ce mouvement: le sac tombe alors à terre.

Il ne lui reste plus qu'à se pousser pour laisser la place à un autre Amalli qui arrive dans la foulée. Les visages sont en sueur. Une demi-seconde de répit, puis c'est l'éternel recommencement. Toute nouvelle prise de sac se marque violemment sur les visages. Si l'un fléchit, personne ne le laisse s'écrouler, toujours un coup de main intervient sans aucune réflexion.

Une fois le camion vidé, en sueur, tous se dirigent comme un seul homme à 3 mètres du dépôt pour s'asseoir et fumer un beedie. Cela laisse tout loisir d'observer la file de camions et goûter aux gaz d'échappement que le camion leur renvoie en manœuvrant. Plus la journée avance, plus les pauses sont silencieuses;

Lorsque les camions se font plus rares, ils filent vers le hangar où sont entreposés les bidons de glucose.

Encore une fois, il s'agit de les charger dans un camion. La difficulté tient au poids des bidons: 320 kilos. De même, ce travail nécessite une organisation collective; Ceci consiste dans un premier temps à rouler ces bidons sur trente mètres, pour les installer face à la benne. Une planche de bois fait office de rampe vers le camion surélevé, dans lequel deux Amallis ont grimpé pour les récupérer. Deux autres prennent 10 mètres d'élan en faisant rouler le bidon qui doit escalader la rampe. Mais l'élan ne suffit pas et à mi-rampe, le bidon s'immobilise et commence à retomber. Ils tentent de contenir les 320 kilos pour éviter la chute. A ces deux visages tordus de douleur s'ajoute un troisième qui vient en renfort pour le dernier mètre, jusqu'à ce que les deux autres perchés dans la benne puissent le saisir. Puis ces derniers se chargent de le mettre debout et le ranger au fond.

La benne remplie, c'est le retour vers les sacs de maïs. Chaque instant, chaque moment de libre entre deux camions, est compté. On allume un beedie, on s'assoit, on souffle.

Là aussi le travail est inégal et à ces périodes de forte intensité peuvent succéder des moments de pénurie de camions. Tous partent alors s'allonger sur des sacs et profitent de ce répit.

Les sacs de maïs sont alors vidés par deux ouvriers permanents dans une machine et alimentent l'usine. Les femmes sont alors chargées de nettoyer le sol recouvert de grains de maïs.

Ce travail n'est pas anodin puisque au cours de mon séjour un des Amallis a glissé sur le sol avec le sac sur le dos: plusieurs fractures à la jambe. Un des superviseurs de l'usine présent lors de l'incident précise qu'il ne pourra plus effectuer de travaux physiques. Lorsque je lui demande ce qu'il va pouvoir faire, il lève les bras aux ciels et réponds que cela dépend de Dieu. Cet ouvrier marié et père de deux enfants devra déboursier 30000 roupies pour se soigner correctement. Si le contractor m'assure qu'une partie sera prise en charge, il évite de

préciser par qui et dans quelles proportions. Un des contremaîtres arguera que ce n'est pas pour rien que l'usine n'utilise pas les permanents pour ce type de travail.

#### *Autre lieu, Travail identique*

Une autre partie des Amallis travaille donc au "Starch Powder". Ce hangar est recouvert de poudre blanche très fine, déversée par des tuyaux dans des sacs. Mais une autre partie s'amoncelle en tas de poudre. Tous les ouvriers qui travaillent dans le hall en sont recouverts jusqu'aux sourcils. Leur travail consiste à remplir les sacs de poudre, les peser, les ficeler. Puis ils les transportent, soit directement dans un camion, soit dans un autre hangar. Dans ce cas, la course est de 50 mètres, comprenant plusieurs marches, à descendre puis à monter, sur sol glissant. Ces sacs pèsent environ 70 kilos.

Sur ce groupe de 8 Amallis, un seul a plus de 30 ans. Tous mariés, 6 ont un enfant, l'un en a 2 et le dernier 4. Sept d'entre eux habitent Mubarak Nagar et un seul à Nizamabad. Toutes leurs femmes travaillent à domicile à la fabrication de beedies.

Ils avouent tous boire jusqu'à deux bouteilles de vin de palme par jour (4 roupies la bouteille). Ils m'en parlent souvent comme un rituel nécessaire qui doit s'accomplir pour passer une bonne nuit.

Dans l'ensemble, les Amallis semblent suffisamment organisés pour ne nécessiter aucune présence permanente d'un supérieur sur leur dos. La présence du contremaître n'est ainsi pas continue. Rajamallu, leur contractor, arrive tous les jours, à des horaires fluctuants, sur sa moto (le seul à en posséder une). Vêtu d'une longue chemise indienne et d'un longyi blanc, d'un blanc très différent de celui porté par les Amallis, il tient sur son épaule un autre tissu blanc mis en forme d'écharpe; les mains parsemées de bagues, il se contente d'une visite, de distiller quelques conseils, discuter avec le leader syndical, ouvriers permanents et staff, mais jamais il ne travaille physiquement.

En cas de problèmes lors de son absence, son rôle est assumé par les superviseurs permanents de l'usine, qui eux ne cessent de râler après lui.

Comme ses ouvriers, il habite Mubarak Nagar, mais dans une des maisons les plus spacieuses du lieu. Tout cet argent provient de ses 10 années de travail dans les pays du Golfe Arabe, qu'il fait fructifier aujourd'hui.

B.Sailoo travaille pour lui depuis 6 ans à Sukhjit. C'est le seul à avoir des rapports pendant les pauses avec les permanents. Il habite Ambrad, village à 10 kilomètres de l'usine où résident environ dix ouvriers. Marié et deux enfants, son père est décédé; Son frère est agriculteur

(travailleur agricole) et son salaire oscille autour de 15000 roupies par an. Il dit avoir choisi l'usine car les salaires sont plus intéressants que dans l'agriculture.

### *Autres contractors, autres conditions*

Les autres Amallis et contractors présents dans l'usine n'ont pas ces mêmes conditions. Disséminés un peu partout dans l'usine, dans les endroits les plus salissants, ils multiplient les tâches physiques, sans sécurité.

Ces contractors sont « *par leur culture, la langue et le mode de vie [...] plus proches des ouvriers que des cadres et des gestionnaires de haut niveau pour lesquels ils sous-traitent la main d'œuvre.* »<sup>42</sup>

A la sortie de l'usine (celle des camions), un sikh présent presque quotidiennement dans l'usine récupère les résidus de maïs pour les revendre ensuite comme nourriture pour les animaux. Chaque jour, il vient de Nizamabad en tracteur et fait remplir sa benne par des Amallis. Les cinq en question ont tous moins de 18 ans, habillés en vieux pantalons, tee-shirt rapiécés et pieds nus. Avec leurs mains, ils remplissent les corbeilles en osier, qu'ils déversent ensuite dans la benne. Ils gagnent cependant 1400 roupies par mois. Rastagiri, leur contractor, est pieds nus aussi et n'hésite pas à les aider et à se salir.

Le Sikh tient souvent à m'expliquer que le grand problème de l'Inde tient essentiellement dans cette main d'œuvre inefficace, faite d'ouvriers paresseux. Selon lui, dès qu'il tourne le dos, ils s'arrêtent de travailler pour rêvasser et dormir.

A l'autre bout de l'usine, cinq ouvriers (dont une femme) travaillent à réparer les sacs de jute vides (ceux qui servent à transporter les grains de maïs). Assis ou debout dans ce hangar rempli de sacs, où quelques rats et autres bestioles s'amuse, ils passent leurs journées à

---

<sup>42</sup> G.Heuzé, p 119, *Les deux classes ouvrières d' « entre les deux rivières »*, pp. 85-138, in *Ouvriers d'un autre monde*, 1989.

recoudre, pendant environ 8 heures. Ils ont un contrat de 3 ans avec l'usine et leur contractor. Parmi eux, deux sont de Manik Bandar (2kilomètres), 2 sont de villages plus distants et la femme, célibataire (ce qui lui vaut de nombreuses blagues élégantes), habite un quartier de Nizamabad.

### *Le Boiler*

Puis d'autres Amallis travaillent régulièrement au Boiler. Ce lieu est très intéressant car il nécessite la présence d'ouvriers permanents, d'Amallis et de Daily wages. Je prends pour exemple une après-midi parmi d'autres passée au Boiler, qui est représentative des travaux effectués par les différents statuts.

Le boiler se caractérise par deux grandes cheminées en métal hautes de 20 mètres, l'espace étant délimité par le toit en tôles ondulées du hangar. Des escaliers grimpent autour des cheminées. Une salle de contrôle se situe à l'entrée du hangar.

Lorsque j'arrive, je me dirige directement vers la salle de contrôle saluer le contremaître musulman et un ouvrier en uniforme. Assis sur un bidon, nous discutons de choses et d'autres (la chaleur, toujours la chaleur) pendant qu'un autre ouvrier, allongé par terre à l'intérieur, dort.

Devant nous, 2 jeunes femmes (daily wages) et 4 garçons (à peine 20ans) remplissent des sacs de sable. Tout ce travail s'effectue à la main, sous le regard des ouvriers permanents. Le contremaître et moi-même faisons alors le tour du boiler.

Nous grimpons alors les escaliers en ferraille le long des cheminées. Plus nous montons, plus la chaleur est intense. A un certain niveau, il n'est plus possible de toucher les rampes, devenues brûlantes. Tout est recouvert de cendres et de poussières, l'air devient irrespirable.

En haut, nous rencontrons trois jeunes Amallis qui s'apprêtent à rentrer dans un conduit par lequel nous ne pouvons pénétrer qu'en rampant. La petite entrée ressemble à celle d'un four et de grandes bouffées d'air brûlant s'en échappent. Eux sont chargés de nettoyer les tuyaux. Aucun n'a d'uniforme, tous sont pieds nus, avec un tee-shirt et un pantalon. L'intérieur est un trou noir, la chaleur est infernale, les cendres volent partout. Tout le monde perle de sueur.

Les abandonnant, nous redescendons. Du bas j'aperçois deux autres Amallis perchés à 10 mètres du sol sur des barres en métal et une en bois qui donne des signes de faiblesse. Ils se

comportent alors comme des équilibristes pour réparer quelque chose. Des cordes maintiennent ces barres ensembles. Tous sont pieds nus et ont moins de 20 ans. Il n'y a aucune sécurité.

Je rencontre leur contractor, qui, du sol, leur donne des conseils. Habillé comme les Amallis, il participe régulièrement et activement aux différentes tâches (au sol). Originaire de l'Haryana, il dirige 10 ouvriers (5 du Tèlangana, 5 de l'Haryana), tous ruraux et jeunes.

En repartant vers la salle de contrôle, l'un des Amallis utilise le fer à souder sans aucune lunette de protection, assis par terre;

L'ouvrier permanent s'est réveillé et discute avec son collègue. Leur travail se limite à un contrôle bien vague de la situation et à intervenir en cas de problème, gérer la machine de contrôle. Toutes les autres tâches, fatigantes et dangereuses, sont délaissées aux Amallis et aux Daily Wages.

Puis je repars seul vers le fond du hangar où j'entrevois une certaine activité.

En effet, un groupe travaille à charger les cendre accumulées dans un camion. Ce groupe est constitué de 5 jeunes amallis, entre 15 et 20 ans. L'un d'eux est dans un trou d'1m20 de profondeur, dans lequel il continue de creuser. A l'aide d'un outil sommaire (bout de bois et plaque en ferraille attachés par un fil de fer), il remplit des corbeilles en osier de 40 kilos. Puis il la tend à bouts de bras à un autre Amalli posté sur le bord. Celui-ci la dépose sur sa tête et marche péniblement jusqu'au camion garé 30 mètres plus loin.

A côté de ce fossé, un autre ouvrier fait de même à partir d'un monticule de cendres. Son assistant se baisse mécaniquement pour prendre la corbeille et la déposer au camion.

Les deux porteurs accèdent à la benne en grimpant par une planche en bois. Là le 5<sup>ème</sup> Amalli jonché dans le tas de cendres prend les corbeilles et envoie la cendre le plus loin possible dans la benne.

Tous sont noirs de cendres, vêtus d'un simple slip et agissent mécaniquement. Il n'y a pas de temps morts. Tous sont payés à la tâche, au nombre de camions. Pas de camions, pas d'argent. Les conditions ressemblent à une vision de l'horreur. Dans ce décor métallique et ferrailleux, la chaleur est insupportable, celle du soleil de l'après-midi et celle des cheminées. Tous éprouvent d'énormes difficultés à respirer, la cendre vole partout, pénètre dans les yeux et les bouches. Le bruit des machines est totalement assourdissant et ne tolère aucune parole. Le chemin vers le camion se fait pieds nus, en plein soleil, sur un champ de gravats. Tous exécutent leurs tâches sans gémir, sans autre expression que celle de l'effort marqué sur les corps et les visages.

Comme nous venons de le voir, les permanents, les Amallis et les Daily Wages travaillent sur le même lieu, dans la même usine. Pourtant leurs relations de travail sont limitées. Les permanents et les Amallis ne travaillent pas ensemble, ne se rencontrent pas, ne partagent pas les mêmes conditions, ne mangent pas ensemble. Ils ne créent pas d'espace commun, ni d'échanges. Les pauses-thé ne les rassemblent pas, ils sont toujours séparés de plusieurs mètres. Pourtant la quasi-totalité est originaire du Tèlangana. Seul un Amalli partage du temps avec les ouvriers en uniforme, prend le thé et plaisante avec certains d'entre eux. Les travaux physiquement les plus durs de l'usine leur sont réservés, souvent sous le regard passif des autres ouvriers. Tout ce que ces derniers peuvent refuser est exécuté par les Amallis.

## Daily Wages

Les Daily wages sont les seuls à faire le pont entre toutes ces catégories. Bien sûr les liens se limitent au travail. Ils assistent et s'occupent des tâches les plus menues, les plus sales et dégradantes et refusées par les ouvriers permanents.

Il me semble que c'est ce point qui leur permet d'être acceptés partout, à partir du moment où ils restent à leur place, parlent peu et se comportent comme les autres attendent qu'ils se comportent. Etre humble, baisser la tête, s'asseoir toujours sur le sol, obéir, être discipliné, et tout se passera bien.

Ils arrivent donc tous les jours vers 08h15, soit ¼ d'heure avant les permanents de la General schift, ce qui permet d'éviter toute rencontre avec ces permanents<sup>43</sup>. Tous vont s'accoupir à 50 mètres des panneaux d'affichage (là où les permanents se tiennent), en plein soleil. A l'arrivée d'un manager, tous se lèvent et s'alignent automatiquement. D'un doigt tendu, il leur indique le lieu de travail pour la journée. Certains, non désignés, se résignent et sortent de l'usine. Ils reviendront le lendemain.

L'aspect le plus marquant de ce groupe, variant quotidiennement entre 25 et 40 personnes, est sa très forte composante féminine : 80% de femmes en moyenne, de 12 ans à 50 ans. Ici les plus jeunes sont dans tous les cas les filles des femmes Daily Wages: le travail et l'exploitation se font en famille.

J.P.Parry note ceci dans une entreprise du secteur public :

---

<sup>43</sup> Voir Uma Ramaswamy, *Earning a living, The Nature of Mill Employment*, pp.18-53, in *Work, Union and Community*, 1983.

*“A glaring gap in my account has been the army of contract labourers who work on daily wages in the plant, where – by comparison with regular BSP labour - they are conspicuous for the sustained intensity with which they work. Most are unskilled; and many of the most tedious, gruelling and unpleasant tasks which used to be performed by BSP workers is extremely limited [...] While inside the plant all BSP workers are men, a high proportion of unskilled contract workers are women.”*

### *Discriminations sexuelles*

Aux discriminations et distinctions de statut, de caste, s’ajoute ici celle de sexe.

La partie masculine des Daily Wages est composée de jeunes entre 15 et 20 ans.

La distinction majeure entre ces 2 composantes est claire : un daily wage masculin peut, par son « mérite », son « efficacité », sa « discipline » et aussi sa « ponctualité », espérer un jour (la date n’est jamais précisée...) avoir la chance de devenir Trainee. Ensuite, si tout se passe comme prévu (selon des critères définis par la Direction), il deviendra Badli pendant 240 jours pour 5 roupies de plus, puis permanent. Entre ces deux grades, il aura vieilli de quelques années (entre 3 et 7 ans). Il n’y a aucune garantie de mobilité et les critères sont assez flous pour laisser place à l’arbitraire le plus grand.

Par contre, une femme, elle, n’a aucun espoir: les femmes ne peuvent pas devenir permanentes. Les raisons invoquées touchent aux questions de sécurité, du travail de nuit...Chez les ouvriers masculins, la raison (puisque lorsque j’évoque le sujet, il leur faut trouver une raison à un problème qui ne se pose pas, ceci étant dans la nature des choses) tient au fait qu’une femme est une femme et ne peut donc faire le travail d’un homme. Elles ne sont pas assez fortes physiquement et elles ont d’autres tâches à assumer dans la sphère domestique.

Il est évident que tous ces discours ne les dispensent pas d’abattre des tâches réclamant des efforts physiques nettement plus intenses que celles réalisées par beaucoup d’ouvriers masculins.

*«While women are supposedly for safety reasons, not allowed to work in the steel plants, women are nevertheless not prohibited from being employed on the same sites as contract labour ».*<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> Dev Nathan, *Structure of the working class*, p 802, in *Economic and Political Weekly*, Special Articles, vol XXII, n°18, pp.799-809, May 2, 1987.

En attendant, les femmes continuent d'assurer les tâches de nettoyage, balayage et de porter quelques charges limitées à 30 kilos.

Quant aux hommes Daily Wages, la possibilité d'une mobilité représente la coupure avec trois modèles: d'une part, un véritable changement de statut et d'autre part, le passage dans le monde adulte et enfin entrée dans un monde d'hommes. Ces daily wages servent d'aide autant aux amallis qu'aux permanents. Leur travail change tous les jours et dépend totalement des besoins de l'usine. Aussi, le travail varie avec les absences des permanents qu'ils sont amenés à remplacer au pied levé. Nous les retrouvons donc de temps en temps à l'atelier, à l'électricité...Le passage par ce statut permet alors à la direction d'évaluer ses qualités, sa présence (arrête-t-il de venir pendant les récoltes, les moissons, les festivals religieux...). En fonction officiellement de cela, elle lui propose de devenir Badli.

Les liens créés avec les permanents sont cependant limités. Les femmes prennent le thé à l'écart, mangent à l'écart entre elles. Les jeunes garçons tentent de ne pas rester avec elles et cherchent à "s'intégrer" aux hommes pendant les pauses. Ils profitent de ces moments où ils travaillent dans le même département pour ne plus les quitter. Lors de Puja matinales, il est possible parfois d'entrevoir une femme se recueillir quelques mètres derrière le groupe. Elle ne pénètre toutefois pas dans l'espace sacré.

### *Conclusion*

Si les frontières entre sexes semblent fortement établies, elles n'empêchent pas d'être franchies, souvent à l'écart du regard des autres et de manière individuelle.

Ce ne sont pas le groupe d'hommes et le groupe de femmes qui se mélangent. Ces rapprochements ont lieu entre les plus jeunes des deux sexes, souvent célibataires.

Ces rencontres se passent lors de travaux en commun. Les plaisanteries fusent, les regards se croisent. Deux à trois hommes d'un côté, deux à trois femmes de l'autre. Personne ne se touche, mais tous s'épient, s'appellent, rient fortement. Les possibilités de discuter avec des filles, des femmes sont des raisons évoquées très pudiquement et timidement par les hommes (sauf quand ils sont en groupe où ils hésitent moins à en parler) pour justifier l'intérêt de l'usine par rapport aux travaux agricoles. Ici, pas de contrôle parental et familial direct. Le lieu se prête plus à une certaine discrétion et le travail en lui-même engendre ces contacts.

C'est ce que constate J.P.Parry : « *Unsupervised by senior kin, it's also holds out the promise of flirtation, romance and even sexual adventure.* »<sup>45</sup>

De plus, l'ordre sexué du monde est respecté : la femme occupe les positions les plus dégradantes sous le regard de l'homme, situé, lui, dans une position supérieure hiérarchiquement.

Il est cependant difficile de savoir si ces contacts débouchent sur d'autres relations. Il reste que la femme et le sexe sont de loin les sujets de discussion préférés des ouvriers quel que soit leur statut.

## Organisation Hiérarchique du Travail

Nous avons donc vu les trois grands types de statuts présents dans l'usine, ces statuts croisant les frontières des secteurs formels et informels.

Ainsi, l'usine est reconnue officiellement dans le secteur organisé, par sa taille, le nombre d'ouvriers. Elle se doit alors de respecter des lois du travail, offrir une sécurité et autres avantages.

Mais nous avons constaté que, malgré tout, ces lois ne concernaient pas tous les ouvriers de l'usine, et qu'une large partie, figure du secteur informel, pénètre et reste dans l'usine plusieurs années, de manière régulière.

Pour ces derniers, l'espoir ultime est de devenir permanent dans l'usine. Mais finalement, très peu ont une chance de réaliser ce rêve. Les Amallis en sont exclus, les femmes daily wages n'ont aucun espoir. Il reste donc les hommes, jeunes, embauchés au jour le jour comme daily wages.

Cet espoir n'est pas que le leur, c'est aussi celui que l'usine fait miroiter, pendant longtemps sans jamais préciser la durée. De Daily Wages, on devient Trainee, certains badli, puis permanent. Le premier grade est unskilled, puis semi-skilled et enfin skilled. Ces trois catégories se divisent en trois échelons, représentant un avancement principalement dû à l'ancienneté se concrétisant en salaire et statut.

Chaque atelier se décompose ainsi en une hiérarchie pyramidale, regroupant la quasi-totalité des statuts disponibles dans l'usine.

---

<sup>45</sup> J.P.Parry, p. 117, "Lords of Labour: Working and shirking in Bhilai", pp. 107-140, in *The Worlds of Industrial Labour, Contributions To Indian Sociology, Occasional Studies 9*, Sage Publications, 1999, ed. By J.P.Parry, Jan Breman, Karin Kapadia

Un directeur du département, peu présent et chapeautant le tout, dominant de manière silencieuse, et un superviseur; puis un contremaître issu la plupart du temps des ouvriers, comme Ahmed qui a connu tous les échelons; et enfin la cascade des différents statuts ouvriers.

Chaque helper est attaché à un ouvrier, plus ancien, qualifié qui est censé lui apprendre le métier.

Les deux ne se quittent jamais pendant le travail et leur association est décidée par le staff. On retrouve quelques duos musulmans, d'autres chrétiens et de nombreux "mixages" religieux.

Si pour certains, des relations maîtres/élèves sont instaurées, d'autres se basent sur une amitié naissante. Et l'élève n'hésite pas à provoquer son maître par des plaisanteries portant sur ses capacités et son savoir-faire.

Le superviseur est le seul à avoir étudié, être diplômé et fonde son autorité sur ce point. Mais il est loin d'être suffisant. Il doit aussi prouver ses capacités, intervenir en dernière instance pour régler les différents problèmes.

C'est ce que n'a jamais réussi à réaliser le superviseur du département de l'électricité. Il ne bénéficie d'aucun respect des ouvriers. Ceux-ci ne mettent pas en cause l'existence d'un diplôme, mais ils remettent en question soit la discipline du diplôme (autre domaine que l'électricité), soit sa validité (c'est un faux diplôme) ou encore ils insistent sur les relations qu'il doit avoir avec le General Manager. Pour eux, il ne fait aucun doute qu'il n'a aucune connaissance en électricité et fustigent son incompetence.

Alors que le respect de la hiérarchie et de la valeur de l'éducation semblent des valeurs importantes pour les ouvriers, elles n'empêchent pas d'être critiques et surtout ils ne sont pas dupes. Ils demandent à voir concrètement ce dont ils sont capables, manuellement et face à une machine. C'est d'ailleurs leur seul moyen de juger.

Mais c'est un ensemble où le travail manuel et le travail de bureau s'opposent. Aucun de leurs supérieurs ne se cache pour allonger les pieds sur le bureau, s'assoupir pendant de très longues minutes puis finalement donner des conseils, parfois jugés peu opportuns par les ouvriers.

Vignesh, l'ingénieur stagiaire, est âgé de 24 ans et passe une année dans l'usine. Originaire du Tamil Nadu, ne parlant pas le Telugu, il ne peut pas, en s'appuyant seulement sur son statut, tout obtenir des ouvriers et notamment des plus anciens. Il doit, par de nombreuses fois, montrer un certain exemple pour être suivi. En dernière instance, l'autre ingénieur vient imposer de fait la tâche à accomplir.

### **III SYNDICAT ET MANAGEMENT**

L'usine montre surtout deux grands groupes évoluant côte à côte et réagissant de manière entendue et attendue. Chacun se campe sur la position qu'il doit tenir et que l'autre attend qu'il tienne, dans une logique institutionnelle de fonctionnement.

Si résister et s'organiser en syndicat paraît être une marque excellente de l'ouvrier adapté au monde industriel, il cherche seulement à contrebalancer, sans le remettre en question, le pouvoir de la Direction.

Les décisions, sanctions prises par la Direction (et relayées par les chefs de département, parce que c'est leur « *Duty* »<sup>46</sup>) le sont parce qu'il est entendu et attendu qu'elle prendra ces décisions. Les réactions suscitées, d'indignation, de colère ou de passivité résignée sont celles d'ouvriers qui se doivent de réagir. La croyance dans le jeu et à ses règles est à la base de cette relation hiérarchique.

Dans le champ de l'entreprise, chaque groupe a un recrutement permettant la reproduction automatique du groupe. Chaque composante a intériorisé les codes et symboles et normes de comportement inhérentes aux deux groupes. La remise en question de cette situation, de cette relation n'est pas à l'ordre du jour. Chaque groupe se construit dans cette perspective.

Le syndicat fonctionne comme la contrepartie logique du Management. Ce sont les deux grands points qui se rencontrent pour des négociations régulières.

Les deux grands groupes ont pour point commun le changement de l'homme en ouvrier

Pour le syndicat, l'homme sera un ouvrier syndiqué, revendicatif, pleinement conscient de sa condition, entrant en conflit avec la Direction. Celle-ci décrit l'ouvrier comme elle doit le décrire : paresseux, inculte, plaintif. Il doit devenir discipliné, travailleur, ponctuel et respectueux. Ainsi les points de désaccords sont trouvés et l'usine peut fonctionner « normalement », avec des querelles classiques et entendues, ne remettant pas en question les positions de chacun.

---

<sup>46</sup> Sur le sens de ce terme, consulter Gérard Heuzé, *Les deux classes ouvrières d'« entre les deux rivières »*, p101, in *Ouvriers d'un autre monde*, pp.85-138, 1989.

Les deux groupes sont alors constitués et peuvent prétendre à l'image de la modernité du monde industriel, tel qu'il s'est constitué en Angleterre. La Direction dirige et les ouvriers travaillent et s'organisent en syndicat. Mais chacun reste à sa place.

Le Union Sukhjit of Workers cherche alors à s'exprimer au nom de tous les ouvriers syndiqués : pour cela, il est obligé de prélever les c tisations directement sur les salaires pour garantir le paiement mensuel. Il ne peut compter sur un investissement fort et des convictions appuyées.

Entre les deux groupes, il y a effectivement de nombreux ouvriers.

## *A LE SYNDICAT*

## *Introduction*

Ce syndicat est tout récent. S'il est né dans les mois qui ont suivi l'ouverture de l'usine, il était alors indépendant, peu vigoureux. S'il fut mis en place par les ouvriers, la direction ne trouvait, semble-t-il, rien à redire sur la forme. Outre quelques accrocs, l'histoire de l'usine n'est certainement pas marquée par des luttes incessantes entre les syndicalistes et la direction. On note cependant dans les accords entre la Direction et le syndicat en 1996 :

*"While the discussions were under progress, some of the workmen adopted go-slow tactics and indulged in sabotage activities from 17-08-96 resulting in drastic reduction of production and productivity levels, besides caused damage to machinery. The management advised the union not to adopt such type of go-slow tactics and coerce / bring pressure on the management to yield to unreasonable, unjustifiable demands."*

Mais pas de grèves, pas de mouvements majeurs. La grande majorité des ouvriers est syndiquée et participe activement aux réunions syndicales exceptionnelles (assemblées générales). Si le leader est effectivement respecté, les ouvriers n'hésitent cependant pas à donner de la voix pour se faire entendre. Les débats sont très animés et beaucoup d'ouvriers prennent la parole pour faire part de leur avis aux leaders syndicaux élus par les ouvriers eux-mêmes.

## *Ralliement du syndicat au CITU*

Fin 1999 éclate une grève suite aux négociations menées avec la Direction. Celles-ci ont lieu tous les trois ans et posent les bases de l'organisation de l'usine, en termes de salaires, de bonus, de conditions de travail, de réglementation de l'usine, de discipline pour la période.

Suite à de multiples désaccords, les ouvriers se mirent en grève pour plusieurs jours, ce qui reste aujourd'hui comme un moment fort de la vie syndicale des ouvriers de l'usine. Afin de gagner en poids, en terme de confiance en soi, de structure et de capacité de négociation, les ouvriers votèrent pour un ralliement avec le CITU, syndicat communiste. C'est dans ces circonstances que l'affiliation eut lieu, bien que non approuvée par tous. Ce n'est pas l'affiliation à un syndicat qui posa problème, mais le choix d'un syndicat à rallier. Certains membres du bureau quittèrent le syndicat, préférant un rapprochement avec un syndicat du B.J.P, d'autres penchant pour le Telugu Desam, parti au pouvoir en Andhra Pradesh et mené par Chandrababu NAIDU.

Celui-ci a une aura toute particulière, il eut le "mérite" d'accueillir Bill Clinton à Hyderabad, lors de sa tournée en Inde en mars 2000, et prône le recours à Internet et la nouvelle économie pour résoudre tous les maux et sauver l'Andhra Pradesh: il créa "Cyberabad", son pôle technologique qui détrône aujourd'hui l'exemple Bangalore. Bill Gates y installa son siège social indien de Microsoft. Si tout cela est bien lointain des préoccupations quotidiennes des ouvriers de Nizamabad, il est certain qu'il dégage un irrésistible attrait sur les foules, comme symbole de réussite et de modernité.

*« He has a very big property in Hyderabad and a famous restaurant in Singapour. He knows very well Bill Gates. He is very decent. »* précise Ashok.

Mais devant cela, les ouvriers constatent de manière pratique que cela ne leur rapporte rien et ne change rien. Le Tèlangana connut de nombreux morts dus à la sécheresse dans les villages en mai 2000, malgré les promesses d'acheminement de l'eau, d'autres dus à la dysenterie pendant la mousson en juillet/août 2000. Dans leurs villages et à Nizamabad, l'électricité ne fonctionne pas en permanence (2 heures par jour pour certains et pas aux heures les plus chaudes: pas de ventilateurs).

De plus la décision d'augmenter les tarifs de l'électricité de plus de 150% en juillet 2000 n'a fait qu'augmenter la colère des ouvriers, pour lesquels la situation devient de plus en plus dure, notamment ceux ayant accès à une consommation de produits électriques (télévision...). Le syndicat, via son affiliation au CITU, répercute sur les ouvriers toutes les mesures libérales prises par le Telugu Desam et les luttes ouvrières ayant lieu dans l'Etat contre la politique de Naidu.

Ces mesures ont en effet donné lieu à toute une série de manifestations à travers tout l'Etat, menées principalement par le C.P.I et le Congress, et à de nombreuses réunions syndicales avec toutes les branches du CITU (composées de classes moyennes, en tout cas représentant des postes administratifs).

L'information est ainsi diffusée et lue par les ouvriers, à travers les tracts communistes, dénonçant la politique libérale de Naidu dictée par le F.M.I., la Banque Mondiale et l'O.M.C. Les discours sortent alors largement du cadre de l'usine et beaucoup d'ouvriers peinent à les suivre. Bien que la quasi-totalité des ouvriers soient syndiqués au CITU, beaucoup sont loin d'être militants, activistes et communistes. La méfiance vis-à-vis du politique et du syndicalisme, perceptible à travers l'Inde entière, n'échappe pas à cette usine. Ainsi les discours sur l'état de la corruption dans ces milieux sont nombreux et semblent empêcher tout espoir. Toutefois la dénonciation de la corruption n'implique pas une désaffection par rapport à la politique et au syndicalisme en général. Mais c'est une des critiques avancées contre le rattachement à un syndicat.

### *Intrusion d'une personne extérieure*

Mais cette affiliation implique toutefois un aspect beaucoup plus important. Si celle-ci permet d'être soutenue en terme de poids, de suivi, de conseils, elle permet aussi l'intrusion d'une personne extérieure à l'usine et au monde ouvrier. Ainsi, un "négociateur" professionnel du CITU est présent dans toutes les négociations avec l'entreprise. Il est chargé de gérer au mieux les intérêts des ouvriers. Ce qui ne laisse pas de surprendre est cette perte d'autonomie des ouvriers, cette dépossession de la parole, cette incapacité révélée à se défendre seul et par ses propres moyens face à la direction.

L'appel à une personne étrangère à l'usine n'est pas seulement anodin: celle-ci n'appartient pas à leur monde: élégant, cultivé, propre sur lui, arrivant en scooter, de peau claire et peu marquée par le travail physique, de haute caste, il n'est visuellement pas de la même classe. Leader des différentes branches du CITU, il gère aussi les intérêts des professeurs à Nizamabad. Il est certain, qu'au premier abord, il apparaît plus proche du staff que des ouvriers. Ce phénomène paraît répandu en Inde puisque G.Heuzé note que « *Les directions syndicales, dans la plupart des cas ne sont pas issues du monde ouvrier, mais de la classe intellectuelle politisée...[et]...en règle générale de caste élevée.* »<sup>47</sup>

Les seuls rapports directs avec les ouvriers se limitent au leader syndical. Les assemblées des ouvriers sont pour lui l'occasion d'afficher son éloquence, ses manières de persuasion. Son corps, ses gestes, ses prises de paroles trahissent chaque fois son origine sociale. Chaque fois

---

<sup>47</sup> G.Heuzé, p.206, *Unité et pluralité du monde ouvrier indien*, pp.189-221, in *Caste et classe en Asie du sud*, Purusharta n°6, sous la direction de Jacques Pouchepadass, 1982.

il prend le dessus sur le leader ouvrier, le coupe, complète son récit et se comporte comme le décideur des politiques et actions à mener.<sup>48</sup>

Aucune des rencontres avec le syndicat ne se passe sans lui, les dates étant adaptées et changées selon son emploi du temps. Il est le pivot auquel les ouvriers délèguent une partie de leurs forces.

Cela contraste avec le leader syndical de l'usine, ouvrier « skilled », proche des ouvriers, disponible, travailleur, et régulièrement invité pour des cérémonies familiales des ouvriers. Si son rôle sort effectivement de l'usine, il n'a pas la dimension totale décrite par U.Ramaswamy<sup>49</sup>. Respecté en tant qu'ouvrier, il suscite aussi une certaine admiration par une pratique religieuse annuelle, consistant en un pèlerinage au Kérala, faisant suite à une période ascétique.

Maîtrisant très mal l'anglais, croyant dans les valeurs du syndicat, il cherche à se présenter en exemple. Toujours habillé dans un style proche des « cols blancs », il vit dans un quartier de Nizamabad (slums area) : il habite un « deux pièces » classique, sans eau courante, où le seul objet technologique est une petite télé. L'élément surprenant (parce que rare chez les ouvriers) est la présence de cinq livres (dont des textes de lois du travail) tenus en évidence sur une petite table.

Contrairement au leader extérieur du CITU, « *local leaders are themselves mill workers. Work loads, wages and other problems affect them personally* »<sup>50</sup>

Les négociations ont, elles, toujours eu lieu sur le terrain de la direction, dans le bureau du manager. C'est avant tout rendu possible par la grandeur du bureau, plus grand qu'une pièce à vivre dont peut disposer l'ouvrier chez lui, plus grand que certaines pièces réunissant une famille ouvrière et ses enfants. Les sièges sont confortables, quelques livres, des papiers dispersés, 2 téléphones, une climatisation en état de marche et surtout de l'espace: tout pour que l'ouvrier s'y sente mal à l'aise, dans un univers qui n'est pas le sien et qui ne le sera jamais. Il ne l'imagine d'ailleurs pas: la révolution des ouvriers, la prise du pouvoir, l'appropriation collective des moyens de production sont des idées qui n'ont pas cours ici. Le syndicat et les ouvriers s'attachent au quotidien, à défendre leur statut, voire à demander des améliorations, pour les permanents.

---

<sup>48</sup> Voir Hein Steefkerk, *Too little to live on, Too much to die on : Employment in Small Scale Industries in Rural South Gujarat*, in Economic and Political Weekly, p.771, 1981.

<sup>49</sup> Uma Ramaswamy, *Tradition and Change among Industrial Workers*, in Economic and Political Weekly, Annual Number, February 1979.

<sup>50</sup> U.Ramaswamy, p.85, in *Work, Union and Community*, 1983.

Aussi, pour beaucoup d'entre eux, faire appel à cette personne de haute caste (brahmane, Rao) permet de profiter de son expérience des négociations, sa connaissance des textes juridiques, mais surtout de l'influence due à son carnet d'adresses, de son statut de caste, et donc de traiter d' « égal à égal ». Ceci « rejoint la volonté des travailleurs d'être défendus par des gens qui ont du poids dans la société ». <sup>51</sup>

Cela permet aussi (accessoirement pour beaucoup d'ouvriers) d'être relié aux autres ouvriers indiens, via le syndicat. Celui-ci active ainsi sa propagande et étend le champ des luttes à un niveau plus général, hors de l'usine. Mais l'antagonisme entre les ouvriers et la direction reste fortement présent.

## *Premier Mai*

Au cours de mon séjour dans l'usine, j'ai eu l'occasion d'assister à plusieurs réunions syndicales et à une grève. Un autre moment fort fut le jour du 1<sup>er</sup> mai.

Celui-ci est donc le jour de la fête du Travail et pour les ouvriers, celle des travailleurs. Fériée, cette journée est très attendue par les ouvriers et le syndicat. Pour le repos qu'elle procure, pour la possibilité pour certains de travailler hors de l'usine, mais, pour le syndicat, c'est un moment de rassembler les ouvriers autour du drapeau communiste flottant devant l'entrée de l'usine.

Cette fête est préparée 15 jours à l'avance par le bureau du Sukhjit Union of Workers, affilié au CITU. Les réunions se tiennent à Mubarak Nagar, à environ 1 Km de l'usine, dans une pièce d'environ 10 m<sup>2</sup>. Celle-ci est fermée par une porte de garage et donne sur la rue. C'est à l'origine l'emplacement d'une échoppe, sans fenêtre. A l'intérieur, il n'y a aucune décoration. Le mobilier consiste en une armoire métallique cadenassée et quelques sièges anciens. Le tout ne peut contenir plus de 8 personnes assises.

---

<sup>51</sup> Heuzé Gérard, *Unité et Pluralité du monde ouvrier indien*, p.207, 1982.

Les membres du bureau sont tous habillés en pantalon en toile, chemise propre et repassée, avec des chaussures de ville. La réunion a lieu sur le temps de travail. La question consiste à offrir des gâteaux à tous les ouvriers avec un thé sans dépasser le budget. Pas de défilé, pas de manifestation prévue ce jour.

C'est dans ce contexte qu'intervient le 1<sup>er</sup> mai, jour des travailleurs. La journée ne prévoit qu'un rassemblement vers 10 h 00 devant l'usine, devant le panneau du CITU, à l'extérieur. A côté, un mât en haut duquel est hissé le drapeau rouge par les ouvriers, soutenus par de timides encouragements. Le leader ne fait aucun discours devant une assemblée d'environ 150 ouvriers. Cela dure 10 petites minutes, avant de retourner dans l'usine pour la distribution de gâteaux et d'eau, où la population sera plus nombreuse. Mais ce jour là n'appartient pas qu'aux ouvriers.

La direction a les moyens d'attirer tous les ouvriers, quel que soit leur statut, avec leur famille, autour d'un projet consensuel.

Le drapeau rouge communiste paraît alors bien faible devant les banderoles déployées par le staff. Celui-ci a décidé d'organiser sa journée pour les ouvriers et leur famille. Elle a ainsi mis en place une journée de la Santé: des médecins généralistes, des spécialistes (ortho dentiste, ophtalmologiste, gynécologue...) sont venus pour ausculter tous les ouvriers et leur famille, permanents, daily wages ou amalli. Cette manifestation réunissant les notables locaux est organisée sous l'égide du Rotary Club de Nizamabad et le Telugu Desam, parti au pouvoir en Andhra Pradesh.

Les visites médicales se font dans les bureaux de l'administration, les bureaux de médecins étant les uns à côté des autres. Sans aucune intimité, les ouvriers se déplacent d'un bureau à l'autre avec leurs papiers. Pas tout seuls bien sûr, car le staff assure l'orientation des "patients", gèrent le flux des ouvriers. Une longue file d'attente se forme à l'entrée et chacun se doit de remplir une fiche sur laquelle seront reportées les prescriptions médicamenteuses du médecin. Même le bureau du manager général est réquisitionné, pour le gynécologue.

Une fois la totalité des stands parcourus, ballottés d'un endroit à l'autre avec la grand-mère et les enfants, tous sont invités à faire la queue devant un autre bureau pour retirer les médicaments prescrits, distribués gratuitement par le Rotary Club. Toute cette mêlée, cette cohue s'effectue sous le regard compatissant et fier du devoir accompli des bienfaiteurs du Rotary, se reposant nonchalamment sur le capot de leur Maruti ou de leur Jeep.

Une grande tente est installée (juste le toit) pour protéger du soleil, avec des insignes du Rotary. Des casquettes portant le sigle du Telugu Desam sont distribuées.

Beaucoup d'ouvriers absents ce jour m'expliqueront qu'ils n'aiment pas la propagande et qu'ils préfèrent encore payer le médecin que venir ici. Les ouvriers présents sont eux, loin d'être dupes quant aux motivations de cette journée, ils en profitent seulement, sans pour autant modifier leurs opinions.

Le leader du syndicat lui-même en a profité pour une visite médicale gratuite et retirer des médicaments. Lui non plus ne se leurre pas quant à la signification de cette manifestation paternaliste. Mais il sait qu'il est difficile de refuser de participer, ne serait-ce que, pour beaucoup, une visite médicale et des médicaments pour une famille restent très chers. Autant en profiter.

Parmi cette foule, on distingue aisément les ouvriers, endimanchés en pantalon et chemise, des daily wages et de leurs familles arrivant en longyi, mal perçu dans cette région (dans la sphère publique), les femmes maigres en sari colorés, au teint mat, arrivant des campagnes environnantes, la peau et le corps marqués par le travail physique et manuel. Quelques ouvriers, jeunes, portent le jean avec une casquette et des chaussures de sport, symboles de la modernité.

Le staff affiche une élégance, bien habillé, la tête haute. Ceci contraste fortement avec les visages burinés et endurcis des amallis et daily wages, chétifs et la tête basse, mal à l'aise ou plutôt très à l'aise dans ce rôle attendu de personnages mal à l'aise mais timides et reconnaissants envers leurs donateurs.

La journée s'achève vers 12h30, chacun rentre chez soi déjeuner et se reposer. Il fait 55 degrés au soleil et les casquettes seront utiles. D'autres partent sur leur lieu de travail, le second, plus précaire, et n'offrant pas ce genre d'avantages!

Au bilan, on compte, pour 268 ouvriers ( pas tous présents, 75% quand même), environ 450 visites médicales et la direction est satisfaite. Evidemment, le secret médical est officiellement garanti. Mais des allusions persistantes reviennent sur les reventes des médicaments que ne manqueront pas d'opérer ces ouvriers!

## *Grève du 11 mai*

### *Lendemain*

Les jours qui suivirent ce premier mai furent très agités. Le syndicat préparait des réunions syndicales, en vue d'une grève généralisée dans tout l'Andhra Pradesh. Celle-ci a pour but de lutter contre l'augmentation des tarifs des denrées alimentaires décidée par le Télugu Desam de Naidu, et est fixée ainsi au 11 mai. Cette grève réunit les syndicats et les partis d'opposition de gauche (notamment le CPI et le CITU) ainsi que le Congrès. Les ouvriers sont ainsi appelés à voter pour ou contre cette grève.

L'agitation est perceptible dans toutes les discussions, informelles et pendant les pauses et repas, ce qui contraste avec les sujets habituels. Il ne s'agit alors pas de grands discours, mais tout le monde s'accorde sur l'injustice de la mesure et sur la date de la grève. On note aussi une présence plus importante du leader syndical et des membres du bureau. Les allées et venues sont incessantes dans les allées de l'usine, de nombreuses réunions informelles se tiennent entre eux dans le Workshop pendant quelques minutes, se forment et se déforment toujours très rapidement, sous les yeux des contremaîtres et ingénieurs ne disant rien.

### *Lettre de la Direction*

Quelques jours avant cette grève du 11 mai, la direction sort une note, en anglais, sur l'interdiction de faire grève, textes à l'appui, et précise que la mesure n'a rien à voir avec ce qui se passe dans l'usine. Pour les ouvriers, la situation est différente, le lien entre l'usine et la mesure reste entier: l'augmentation des prix des denrées alimentaires est difficile à accepter parce que les salaires sont trop bas. Pourtant aucun n'ira demander l'augmentation des salaires. La seule exigence entrevue chez les membres du bureau porte sur l'indexation mensuelle des salaires sur le coût de la vie. Ceci n'est cependant pas possible pour le moment: il faut attendre les prochaines négociations collectives qui auront lieu dans deux ans. D'ici là, il n'y a rien à espérer.

Les ouvriers font alors circuler la note de main en main, cherchant quelqu'un qui pourrait traduire un minimum. Finalement, tous ont compris la portée des propos, ce qui provoque de nombreux rires désabusés. La seule phrase que tous ont comprise et retenu est l'adage écrit en gras "No Work, no Pay", dans le texte.

Bien sûr, tous les managers savent parfaitement que les ouvriers, s'ils le décident, ne viendront pas ce jour, et que de plus, aucune n'est dupe et ne s'arrêtera aux sermons de la direction.

## *Réactions*

Pourtant, si cela s'apparente à un jeu obligé, chacun occupant le rôle qu'il doit tenir et qu'on attend qu'il tienne, cette lettre n'est pas anodine pour les ouvriers. Si cette grève n'avait pas de lien direct avec la direction, la lettre devient un formidable déclencheur de réactions, déliant les langues et faisant surgir de nombreux griefs.

Effectivement, cette lettre est vécue comme une marque terrible de mépris, de manque de respect pour les ouvriers. Rappeler les devoirs des ouvriers envers l'usine revient à signifier la non-compréhension de la situation précaire financière des ouvriers ou une très mauvaise volonté de la part de la direction.

"*L'homme n'est rien ici*" est la phrase la plus courante, avec des gestes explicites; "*l'ouvrier n'a pas de valeur*", "*ils s'en fichent de nous*" aiment-ils à répéter. Ces sentiments ne sont pas propres à un département ou à un autre, mais à tous les ouvriers.

Les Amalli et les daily wages ne sont eux pas concernés puisqu'ils ne feront pas grève. Le "*No work, No pay*" n'a évidemment aucune nouveauté pour eux, c'est une phrase presque banale qu'ils ont toujours entendue. Quant à l'augmentation des prix, ils n'ont pas d'autre réaction que de lever les bras aux ciels en signe de soumission et d'espoir désespéré. C'est comme ça et ils sont habitués précisent-ils.

## *Langue utilisée*

De plus le problème de la langue utilisée est loin d'être neutre. On trouve effectivement de nombreuses langues parlées dans l'usine, du fait des origines diverses des ouvriers et du staff, c'est-à-dire l'ensemble des langues officielles des Etats de l'Inde.

La langue majoritaire parmi les ouvriers est le telougou, alors que le staff s'exprime en hindi et que toutes les notes officielles (factures, salaires, papiers administratifs...) sont rédigées en anglais.

L'ourdou, langue des musulmans, est aussi répandue dans la région et dans l'usine. Les ourdouphones maîtrisent l'hindi, alors que la réciprocité n'est pas vraie (au niveau de la lecture et de l'écrit). S'il y a peu de différence orale, les ourdouphones insistent sur ce point, c'est à dire qu'ils parlent ourdou et non hindi.

Un grand nombre d'écoles à Nizamabad n'enseigne d'ailleurs que l'ourdou, d'autres en télougou et en anglais, puis certaines seulement en anglais (principalement pour les chrétiens). Le mallayalam et le tamoul, le kannada, particulièrement, ne sont donc parlés qu'en groupes d'affinités linguistiques. Mais tous maîtrisent alors l'hindi ( pas nécessairement le télougou ou du moins pas couramment).

Le staff, composé de nombreux sikhs du Penjab, parlent donc le penjabi mais n'est pas utilisé publiquement. Tous parlent l'hindi et l'anglais, cette dernière étant aussi un signe de démarcation de niveau social.

Une note rédigée en anglais à l'intention des ouvriers ne fait donc que renforcer ces sentiments d'humiliation, témoignant du peu d'intérêt envers les ouvriers. Tous sont conscients que le manager, en place depuis 10 ans dans l'usine ne parle toujours pas télougou et n'a jamais fait l'effort de l'apprendre. D'ailleurs il ne communique pas directement avec eux, mais toujours par le biais d'un intermédiaire hiérarchique.

D'autres langues, minoritaires circulent dans l'usine et notamment le lambadi, langue tribale.

Il reste que la diversité linguistique ne semble pas représenter un obstacle majeur à la marche de l'usine et la langue n'est pas un critère déterminant, à l'échelle de l'usine, pour la définition d'un groupe cohérent. Même si la langue reste un moyen de se rattacher à une origine géographique, culturelle, sociale voire religieuse commune, elle n'enferme pas les groupes linguistiques dans une approche de type communaliste. Ceci est valable à l'intérieur de l'usine, alors qu'à une échelle plus importante, les langues peuvent servir de ciment identitaire, comme l'attestent la création de l'Andhra Pradesh en 1956 sur des bases linguistiques, l'ourdou pour la communauté musulmane, le tamoul pour l'identité régionale, ou l'hindi pour l'identité nationale.

### *Assemblée Générale*

Si la grogne des ouvriers est ainsi perceptible, cela n'induit pas nécessairement une participation active à la grève.

Les assemblées ont lieu dans la cafétéria de l'usine et se font équipe par équipe. L'usine tournant en permanence, il n'est pas possible de tous les réunir en même temps. Aussi, les débats ont souvent lieu à la fin du travail de chaque équipe. Une partie du bureau est toujours

présente pour lancer le sujet de la réunion et argumenter. Les thèmes récurrents concernent les conditions de travail (douches inexistantes, ...) et les salaires. Ces deux points sont particulièrement intéressants car charnières dans les relations entre les ouvriers. Il semble ainsi que pour accéder au problème des conditions de travail, il faut être en bonne situation au niveau salarial. De là découlent plusieurs choses. Les ouvriers qualifiés et ayant de l'ancienneté, les ouvriers bénéficiant d'autres sources de revenus n'ont pas forcément les mêmes exigences, les mêmes besoins ni désirs que les jeunes ouvriers non qualifiés.

Si le clivage existe, il n'empêche pas de trouver une unité nécessaire aux négociations, tous les ouvriers bénéficiant des 2 types de revendications syndicales.

Le Sukhjit Union of Workers se doit alors de mener une politique habile fluctuante entre ces 2 points, conscient qu'il ne pourra pas tout obtenir. Le bureau, s'il est composé avant tout d'ouvriers anciens (ceux étant présents depuis l'ouverture de l'usine), compte des ouvriers vivant sur le seul salaire de l'usine et d'autres ayant 1 à 2 autres activités parallèles rémunérées.

Les quatre réunions successives organisées par le syndicat avec les ouvriers vont ainsi mobiliser environ 75% des ouvriers permanents de l'usine. Les deux seules personnes qui assisteront à ces réunions sont le leader syndical et l'intermédiaire, délégué du CITU. Aucune estrade, aucun bureau, aucun siège n'est disposé dans la cafétéria. Tous sont assis en tailleur par terre, les uns sur les autres malgré la grande taille de la salle. Les 5 délégués du bureau en moyenne présents sont adossés au mur et touchent les autres ouvriers. Ils ne s'adressent pas aux ouvriers mais tentent de donner les conditions préalables à un débat.

Les 5 membres commencent, chacun leur tour, par des discours introductifs, d'environ 5 à 20 minutes. Le plus long est celui du délégué du CITU, dont le discours est élargi aux politiques menées par les Etats-Unis, le Japon et l'Europe. Les ouvriers ne sont censés intervenir qu'à la fin de ces discours. Mais si le premier discours se déroule dans les règles, la suite est beaucoup plus hachée. De nombreux ouvriers interviennent, quel que soit l'orateur, pour préciser, pour désapprouver, pour critiquer... Le ton monte, certains se lèvent pour mieux se faire entendre, d'autres font des gestes désapprobateurs, l'un s'endort, des mini-débats s'instaurent avec le voisin, un autre sort fumer sa cigarette.

Au-delà de la teneur des propos, ces comportements signifient un réel échange, un sens du dialogue, souvent passionné, une participation active aux débats, des confrontations d'opinions, des coups de gueule, et la recherche d'un compromis satisfaisant pour tous. On est

loin d'un suivisme ou de monologues sans fin et à sens unique, démagogiques et menant tout droit à un vote obligé et attendu.

Ce n'est donc qu'après 1h30 de lutttes orales acharnées que le vote est dirigé par le leader syndical. Ce vote s'effectue à main levée, et est compté par quelques ouvriers. La grande majorité, favorable à la grève, ne laisse planer aucun doute sur la validité des résultats.

### *Journée de grève*

Une journée d'action est prévue le 11 mai au centre de Nizamabad, dont le but est d'obliger les commerçants à ne pas ouvrir leurs magasins. Le rendez-vous est fixé à 9h00 au bureau du CITU à Nizamabad.

Mais une journée de grève, votée, ne signifie pas pour tous la participation active à une manifestation. Certains y voient une occasion d'être en famille, de se reposer, de boire un peu de Kallu. D'autres qui acceptent de perdre leur journée de salaire de l'usine, vont toutefois travailler dans leur second travail, soit en ville, soit en campagne dans les champs. Je croiserai ainsi, au cours de cette journée, plusieurs ouvriers au travail, comme K.Ramesh qui s'occupe à l'atelier de réparation et de location de vélos.

Les deux ne sont pas forcément incompatibles puisque plusieurs d'entre eux ont participé au meeting syndical avant de retourner travailler.

L'ouverture des magasins de Nizamabad s'effectue aux alentours de 10h00, d'où cette heure de délai prévue. Il reste que personne n'est là à 09h00, et que tous arriveront entre 09h30 et 10h00. Sur le chemin, je rencontre 2 ouvriers qui me guident à vélos vers le local de fortune du CITU.

Seulement 45 ouvriers seront présents lors de cette matinée. Déjà, l'équipe de nuit est évidemment peu représentée (soit 80 ouvriers environ). De plus, c'est pour certains leur jour de congé hebdomadaire. Un autre argument pour justifier le fait de ne pas venir est la chaleur forte en cette période. On note les plus fortes températures du sud de l'Inde (jusqu'à 47°C officiels). Ce n'est pas tant le climat en soi qui est en cause, mais il se conjugue avec la distance à parcourir. Pour les habitants des villages, il s'agit de se déplacer à vélo. L'éventualité d'un retour chez soi vers 12h00, aux heures les plus chaudes, en vélo sur plusieurs kilomètres, semble effectivement en refroidir plus d'un. L'argument vaut ce qu'il

vaut, mais il est à mon avis, à un niveau quotidien, largement opératoire. Cela ne les empêche pas pour autant de travailler, mais ce travail est ralenti entre 12h00 et 16h00, et surtout rapporte de l'argent instantanément, alors que l'issue de la grève est beaucoup plus aléatoire.

Le bureau du CITU est réellement modeste. C'est une petite maison délabrée sur le bord d'une route poussiéreuse. Ce qui la différencie sont les petits drapeaux rouges attachés le long d'un fil qui relie un poteau à la maison. Un vieux panneau en bois prêt à tomber résiste tant bien que mal au-dessus de la porte d'entrée. Il indique, en rouge délavé, que c'est bien l'office du CITU. L'intérieur consiste en une salle en plus mauvais état que l'extérieur ne le laissait supposer. Les murs en torchis, le sol en terre et les vieilles poutres en bois soutiennent une petite salle aménagée dans le grenier. Une porte donne sur une cour où est étendu du linge et où vit une famille.

2 petits bureaux et quelques tabourets rappellent que c'est bien un office. 3 portraits jaunis dans des cadres de verre poussiéreux et sales sont affichés. Ils représentent 2 grands leaders du CITU et le troisième n'est autre que Karl Marx.

Vers 09h45 arrive Rao, le leader du CITU, lunettes de soleil et joliment vêtu, qui semble comme toujours très affairé. Le journal local en telugu circule entre toutes les mains, page par page, ainsi que l'édition nationale en anglais du bulletin du CITU. L'un reconnaît un article sur la France et tous me questionnent alors avec apparemment beaucoup d'intérêt sur les communistes en France.

Cette pièce de 20 m<sup>2</sup> n'arrive plus à contenir tout ce petit monde. Tous arrivent par groupes de 2 ou 3, à pied ou à vélo. Une dizaine d'ailleurs est entreposée à l'entrée du local.

L'ambiance est joyeuse et décontractée. Soudainement, des petits groupes de 6 à 7 personnes se forment dans une douce animation, régulée par le leader du CITU. Ces groupes sortent les uns après les autres et disparaissent dans la rue. L'objectif est d'obliger les commerçants à ne pas ouvrir leur magasin. Rao me demande alors de rester en arrière, prétextant le caractère dangereux de cette sortie. Effectivement, toute manifestation, tout regroupement est formellement interdit par la police. Celle-ci est au bout de la route et boucle tout le petit centre de Nizamabad. Les ouvriers, excités, paraissent déterminés. Le petit groupe avec lequel je suis, demande aux commerçants de ne pas ouvrir, ceux-ci acceptant sans rechigner. Nous retournons au local et apercevons le leader du syndicat de l'usine et un autre ouvrier, tout souriants, qui racontent à tous que la police procède à des arrestations. En effet, 5 ouvriers ont été arrêtés, ce qui ne semble choquer personne. Tout le monde s'y attendait et les ouvriers semblent tous habitués à la répression de la police, et acceptent qu'elle joue son rôle. Les arrestations se limitent à quelques heures, le temps que l'agitation soit retombée.

Peu à peu, tous les ouvriers se rassemblent, dans une ambiance amusée. Chacun raconte ce qui s'est passé, anecdotes à l'appui, qui provoquent de grands éclats de rire. Tous se réunissent alors dans la salle du grenier de l'office. Des petites discussions naissent, mais pas de discours.

Je pars alors avec un ouvrier et nous rejoignons à l'extérieur 3 autres ouvriers dont le leader du syndicat ouvrier, lequel m'invite à prendre un thé. Tous les magasins sont clos mais ils savent apparemment vers où se diriger! Fermée à l'extérieur, une porte entrebaillée de l'échoppe nous conduit alors dans une grotte pleine de monde et décidément bien ouverte. Devant mon regard surpris et interrogateur, le leader éclate de rire et avoue, amusé, qu'il est nécessaire de faire quelques exceptions!

Après le thé, nous parcourons un bout de chemin ensemble. En passant devant la gare routière, ils m'expliquent avec fierté que des syndicalistes ont détruit quelques bus ce matin, ceux qui essayaient de sortir du dépôt.

### *Construction de la Mémoire*

Le lendemain, l'usine reprend ses droits. Pourtant, l'effet de la grève se prolonge par les récits détaillés aux ouvriers absents, tous curieux et amusés, et demandeurs d'anecdotes. L'accent sur cette journée est loin d'être grave, tout est tourné en plaisanterie, on moque celui qui s'est fait arrêter, de loin le plus questionné, qui en profite pour amuser tout le monde. Malgré les rires, tous reconnaissent amèrement que la police a toujours été contre eux. D'autres racontent ce qu'ils ont lu dans les journaux, à savoir tout ce qui s'est passé dans l'Andhra Pradesh et notamment à Hyderabad. Certains ont vu les images télévisées détaillant la répression policière et les charges au bâton de bois ( lathi charge) contre les ouvriers.

Ce lendemain de grève est aussi important que le jour de grève lui-même. Ce sont ces récits qui forgent une mémoire collective et l'identité d'un groupe, par une action commune de quelques-uns, des souvenirs étendus aux absents. Peu importe alors la véracité des détails ou la mystification de certains actes, le tout est que tous puissent se reconnaître dans ces faits. Rien n'est cependant aménagé pour la conservation de cette mémoire. Pas de photos, pas d'écrits, pas de lieu fixe de rendez-vous. Seul le leader syndical de l'usine conserve quelques photos de journal de la grève de l'an dernier et des articles, dans son agenda.

La mémoire est alors conservée ou constituée par les ouvriers les plus anciens, présents depuis l'ouverture de l'usine et qui sont ainsi le socle du syndicat de l'usine.

### *Intrusion des conflits extérieurs dans l'usine*

L'augmentation forte des prix de l'électricité en Andhra Pradesh décidée par Naidu est intéressante à ce niveau. Celle-ci a déclenché un fort mouvement de grèves, de "bandh", de "gherao", à travers tout l'Etat.

L'un des plus forts reproches qui lui est fait est de se laisser dicter sa politique par les organismes internationaux (F.M.I, O.M.C., Banque Mondiale), de tout axer sur la nouvelle économie, qui ne profitera qu'à ceux qui le financent.

Cette mesure a 2 conséquences: - une augmentation des factures personnelles des ouvriers, qui grève leur budget déjà précaire;

- une augmentation sensible des coûts de production sensible pour l'entreprise;

Aussi les répercussions se font sentir sur les deux acteurs qui voient leurs dépenses augmenter. Chacun a donc des intérêts objectivement similaires. Or, là aussi, un antagonisme fort intervient.

Les ouvriers sont proches du syndicat et des partis d'extrême-gauche qui visent à la suppression de cette mesure ou en tout cas à la diminution de l'augmentation.

L'usine, elle, accepte cette mesure comme une nouvelle donne dans son budget. C'est fait et c'est comme ça. Aussi pour réduire l'augmentation des coûts de production, il convient alors de diminuer les dépenses d'électricité jugées inutiles et de mener la chasse aux gaspillages. Mais l'usine tournant 24 heures sur 24, il n'est guère possible de réduire la consommation électrique. Le responsable désigné et inévitable de cette augmentation des coûts et du gaspillage est fatalement l'ouvrier.

« *But they forget the Air-condition in the Manager General's office* » précisera Lachaïah, le leader syndical.

La chasse se termine ainsi en chasse aux temps perdus par les ouvriers inutilement, alors que l'usine tourne. Par un calcul savant, l'usine présente la somme du gaspillage d'électricité dû aux pauses, aux toilettes, aux cigarettes, aux discussions, à la fainéantise, bref tous ces moments pendant lesquels l'ouvrier ne travaille pas, alors que la machine dépense de l'électricité.

Ceci finit ainsi par des rappels à l'ordre incessants, des notes affichées dans l'usine culpabilisant les ouvriers. Ces affiches donnent à voir les méthodes de gestion de l'usine et du personnel basées sur la rationalisation des coûts de production et de la productivité.

Cette vision n'est d'ailleurs pas forcément compréhensible par les ouvriers qui sont loin pour beaucoup d'avoir une rationalisation de leur existence pour dogme.

Les temps de repos volés, s'ils sont des temps de résistance à la discipline imposée par la direction, ne sont pas, selon moi, perçus en termes économiques de coût. Le temps de la détente est celui de la réunion, de la rencontre et permet de créer une cohésion dans le groupe, le temps volé est intense car le degré d'autonomie est fort.

Mais cette affiche est loin de n'être qu'un rappel à l'ordre. Comme beaucoup d'autres, elle se veut didactique et pédagogique. Ce souci d'explication, le détail des calculs, les chiffres présentés comme seule raison de l'augmentation des coûts se veulent sobres mais sont globalisants: à la lecture du texte, aucune autre explication alternative ne semble possible. Elle vise aussi à imposer à l'ouvrier fainéant, paysan, irrationnel cette vision rationaliste, calculatrice du monde, et sert d'exemple à suivre pour le budget familial de chaque famille, inutilement dépensière. Il faut donc changer ses habitudes, modifier son comportement et s'adapter à cette nouvelle mesure.

## *Conclusion*

L'extension de la grève à Nizamabad aux événements ayant eu lieu à Hyderabad est pour le CITU un moyen de relier tous les ouvriers, à travers l'expérience pratique commune du travail dans l'industrie et de mouvements de grèves et de protestations comme signes d'une conscience de classe. L'objectif est de ne conserver qu'un des statuts de ces travailleurs, de réduire ces personnes à l'état d'ouvrier, signe d'appartenance à un groupe plus vaste, autant à l'échelle locale, régionale ou nationale, voire internationale.

Mais ce sont ces problèmes de relation entre le staff et les ouvriers qui prennent le plus d'importance dans l'usine. L'accent est toujours mis sur les problèmes locaux ponctuels et relationnels propres à l'usine. Les problèmes de douche, de sécurité dans le travail, de respect des ouvriers priment sur les problèmes du monde ouvrier dans son ensemble.

Il existe une réelle faille entre ces problèmes ouvriers/direction et une lutte globale contre le capitalisme. C'est une faille que le CITU tente officiellement de combler en élargissant le domaine de la lutte, en l'étendant aux problèmes de l'Andhra Pradesh, aux autres usines et en s'appuyant sur un système et non plus une relation d'usine entre deux personnes. Le syndicat cherche à politiser les conflits personnels et à les extraire des relations paternalistes et d'une domination traditionnelle, qu'elle ait lieu dans l'agriculture ou dans l'usine.

Mais c'est cette faille que les ouvriers semblent avoir le plus de mal à franchir. Leur logique est celle du village, du local et aucun n'aspire à une révolution totale. L'aspiration se limite à une amélioration du quotidien. Pour beaucoup, l'unité de vie se situe hors de l'usine, celle-ci n'étant qu'un moyen et non une fin pour laquelle on s'engage, on s'investit dans le long terme.

C'est cette perspective temporelle qui pose aussi problème pour le syndicat. L'engagement dans une lutte anti-capitaliste se situe effectivement dans le long terme. Or pour de nombreux ouvriers, il est difficile, de par les conditions de travail, salariales, de se projeter dans l'avenir.

*“In no real political sense did they seem to feel that their membership of CITU made them a part of something larger, in no way did they see themselves being involved in a union movement, let alone a revolutionnary movement to overthrow capitalism”.*<sup>52</sup>

---

<sup>52</sup> Narendra Panjwani, p. 290, *Living with capitalism : class, caste and paternalism among industrial workers in Bombay*, pp.267-292, in *Contribution To Indian Sociology*, n°18, 2, 1984.

## *B DISCOURS DE LA DIRECTION*

### *Introduction*

Nous verrons ici les discours tenus par les membres de la direction, notamment le Manager general (toujours très mesuré) et le Personal Manager, ainsi que les ingénieurs. A leurs discours sur les ouvriers, sur l'usine, l'économie et la religion, nous essaierons de

décrypter quelle est leur vision du monde ouvrier et quelles logiques sont mises en place et quels sont les enjeux de ces groupes.

Ce n'est pas le discours d'une personne en soi qui m'intéresse mais plutôt les tendances ayant valeur d'idéologie dominante de ce groupe.

La Direction et le staff proviennent en très grande majorité de hautes castes. Diplômés, recrutés officiellement par annonces, ils forment un panel des différents Etats de l'Inde. Le recrutement est très large géographiquement, alors que les ouvriers sont principalement recrutés dans un rayon de 10 kilomètres de l'usine.

Branche d'un groupe situé au Penjab, l'usine est dirigée par un noyau de directeurs provenant de cet Etat. Aucun d'entre eux ne parle Telugu. Ils sont étrangers à la culture locale et ne se mêlent jamais aux ouvriers.

Le staff est un niveau intermédiaire. Ils côtoient les ouvriers quotidiennement et ont des relations basées sur l'exercice de l'autorité et de la distance.

La séparation avec les ouvriers se marque autant par les conditions de travail et les critères objectifs tels que le salaire, le mode de vie, une éducation, qu'un comportement physique, un parler, une tenue vestimentaire, une démarche et un ensemble de normes de conduites : ne pas s'accroupir, tête haute et droite, repas sur une table... Ces conditions de vie se répercutent aussi sur les corps, les traits du visage, les mains, les muscles.

Les deux groupes se distinguent ainsi par tout « *ce qui est appris par corps* »<sup>53</sup>, par les « *valeurs faites corps* », c'est-à-dire l'inscription « *dans les détails en apparence les plus insignifiants de la tenue, du maintien ou des manières corporelles et verbales les principes fondamentaux de l'arbitraire culturel, ainsi placés hors des prises de la conscience et de l'explicitation* »<sup>54</sup>.

Tous bénéficient d'une grande liberté : l'arrivée en scooter à l'usine n'est pas chronométrée : la signature du registre peut se faire longtemps après l'arrivée dans l'usine. Les retards et les déplacements ne sont pas contrôlés.

### *Rapports avec les ouvriers*

---

<sup>53</sup> Pierre Bourdieu, p.123, *La croyance et le Corps*, pp.111-134, in *Le Sens Pratique*, Coll° Le sens commun, Les Editions de Minuit, 1980.

<sup>54</sup> Pierre Bourdieu, p.117.

Les rapports de la Direction avec les ouvriers sont très distants. Comme nous l'avons déjà évoqué au sujet de la discipline et de la ponctualité, ils paraissent en phase totale avec le discours de la Direction.

Le postulat de base est la paresse de l'ouvrier, presque inhérente à son statut d'ouvrier. Son seul but est de travailler le moins possible. Tout juste civilisé, il convient de l'éduquer, lui apprendre à respecter la hiérarchie, obéir aux ordres et être discipliné.

Ce discours résonne comme le bon sens, comme une évidence. Il n'est pas possible de faire confiance à un ouvrier. Bien sûr ce discours est capable de se moduler et s'affiner pour créer des distinctions de degré dans la paresse.

D'autres catégories sont stigmatisées : les musulmans sont alors l'objet de critiques virulentes.

Le directeur du personnel n'hésite pas à prendre position devant un petit public et affirme :

*"It's always the same with the muslims. It's a big problem for India in general. They have so many children. Some of them have 10 children and they don't care about them. Within few years, you'll see, they're going to be too many, compared to hindus. Look what happens with Pakistan. They're very dangerous. They give weapons to naxalites, just to make trouble in India. They don't respect anything, even in the factory. They don't want to work on Friday, they don't take care of the machines. No I don't like, we can't trust them."*

Les musulmans représentent cependant 16 % des ouvriers permanents.

Pour la Direction, c'est aussi un moyen de s'en distinguer et toute critique se veut une antithèse de ce qu'ils sont et fait ressortir leurs qualités.

Si l'ouvrier doit changer, il ne doit pas pour autant leur ressembler. Tout ouvrier qui cherche à s'habiller, à mimer les tenues vestimentaires s'expose à des réflexions, sous forme de plaisanteries, portant sur sa fierté par rapport aux autres ouvriers, ses ambitions douteuses.

A partir d'une version plus stricte et ancienne de ce processus analysée par C.Joshi, nous voyons une certaine continuité de ces pratiques.

*« Even styles had to conform to norms of deference. Hairstyles expressed the difference d the distance of a worker from superior managerial authority. Workers were not allowed to keep "English-style", it was perceived as a sigh of disrespect. And mistress whipped for this "offence". »<sup>55</sup>*

Ils cherchent alors à lui expliquer qu'il y a bien deux mondes distincts, jusqu'à des réflexions dégradantes.

---

<sup>55</sup> Chitra Joshi, *The formation of work culture : Industrial Labour in a north indian city [1890s-1940s]*, in *Travailler en Inde*, coll° Purusharta 14, Gérard Heuzé, 1992.

### *Distribution des salaires*

Lors de la distribution des salaires, le 7 de chaque mois, les ouvriers ont droit (gain syndical) à une distribution de savons tous les trois mois, soit trois savons.

Dans une pièce, le comptable est assis sur une chaise derrière un bureau et tient un registre avec les noms et fonctions des ouvriers. A côté, par terre, un vieil ouvrier est assis au milieu d'un tas de savons, qu'il prépare en paquets de trois.

Pour avoir accès aux savons, les ouvriers (permanents et Amallis) doivent signer en face de leurs noms. Nombreux sont ceux qui ne signent pas. Le comptable prend alors le pouce, l'appose sur l'encreur et, sans le lâcher, l'imprime sur le registre avant de rejeter négligemment cette main pendante. A ce moment précis, le distributeur de savons, inexpressif, tend le sac attendu.

Face à eux se tiennent trois ingénieurs assis sur l'autre bureau, désinvolte, qui plaisantent sur l'illettrisme d'une partie des ouvriers, la mauvaise mais finalement suffisante qualité des savons à 4,70 roupies et sur les possibilités de revente. Ils émettent alors des doutes sur l'utilisation qu'ils font de ces savons.

Evidemment ces blagues se font beaucoup plus facilement lors du passage des Amallis et stoppent lors d'une présence de délégués syndicaux.

### *Les femmes*

Le Personal Manager et quelques ingénieurs sont ambigus et n'hésitent pas à reconnaître que l'introduction des femmes comme ouvrières permanentes aurait sûrement des effets bénéfiques sur la productivité des hommes et leur discipline. Ils leur trouvent de plus de nombreuses qualités: elles travaillent beaucoup, sont disciplinées, très peu revendicatrices, acceptent des salaires plus faibles, permettent de "calmer" un groupe d'hommes qui se sent obligé de mettre en avant ses capacités, elles sont ponctuelles et moins amenées à paresser, prennent moins de pauses car elles ne fument pas<sup>56</sup>.

C'est l'émancipation de la femme au service du capital!

Cette vision de la femme s'oppose aux constatations relevées par M.Sélim :

---

<sup>56</sup> Cette considération de la femme comme bonne ouvrière, travailleuse et flexible se retrouve aussi dans les écrits de U. Ramaswamy, *Earning a Living*, pp. 18-53, in *Work, Union and Community*.

Il les présente comme capables de travailler tous les jours pour autant que possible.

« Dans l'esprit de la Direction, les femmes sont en effet une main d'œuvre « problématique ». Elles sont, entre autres, suspectées d'une moindre rentabilité et de « vols » ». <sup>57</sup>

Aucun d'entre eux n'imagine cependant la possibilité d'une femme pouvant être leur supérieur hiérarchique.

Mais lorsque nous évoquions le sujet, je me rends compte que nous parlions des femmes Daily Wages. Ainsi, le discours sur la femme, du point de vue du staff, n'est pas seulement un discours sur la femme en général, mais bien sur la femme de basse caste et de niveau social très bas.

C'est la question : "Do I say that the experience of being a woman is inflected by the experience of industrial work or that class is experienced differently by women ?..." <sup>58</sup>

### *L'ouvrier paresseux*

Puis il y a la fameuse raison économique, naturelle.

Selon le General Manager, l'ouvrier ne travaille sérieusement que lorsqu'il est temporaire. Il a besoin de ce travail sinon il ne mange pas et sa famille avec. Pour beaucoup d'ouvriers, devenir permanent sonne comme le début des vacances (c'est le seul à utiliser ce terme, il est le seul à en profiter). Ils arrêtent de travailler, contestent en permanence, s'absentent et ne sont plus consciencieux.

Ce sont ces arguments qui sont repris par le Personal Manager pour justifier l'utilisation d'Amalli. Décharger les camions est un travail dur et qui doit être fait le plus rapidement possible. Pour cela, il n'est donc pas possible de s'appuyer sur les permanents : le travail ne sera pas fait ou mal fait et avec du retard. Et il se peut qu'ils soient de plus absents.

Leur seule préoccupation est de se plaindre et de militer avec le syndicat, faire le moins possible tout en réclamant de meilleurs salaires.

Le General manager, occidentalisé et connaisseur des nouvelles techniques de management (participation...) m'explique qu'il est impossible de mettre un tel système en place ici. Il

---

<sup>57</sup> M.Sélim, *Une entreprise de médicaments ayurvédiques : Distanciations et Personnalisations*, in Travailler en Inde, 1992.

<sup>58</sup> Samita Sen, *Comment II*, pp.23-24, in Asian Labour : debate on culture, consciousness and representation, Working Papers on Asian Labour, Prabhu Mohapatra, Andrew Wells, (papers based on the Manila Workshop, 23-25 October 1997), Amsterdam.

Working papers on asian labour is a prepublication series inaugurated in 1997 by the International research Programme « Changing Labours Relations in Asia (CLARA) ».

Ce texte est disponible sur le site de l'International Institute of Social History, Asia Department, à l'adresse suivante : <http://iisg.nl/~clara/clarawp.htm>.

n'hésite pas alors à regrouper le staff et les ouvriers: aucune prise d'initiatives, aucun intérêt pour l'entreprise alors que les bénéfices sont pour tous, aucun investissement dans le travail. Lorsqu'un ouvrier a fini sa tâche, il va de suite chercher à se reposer et non se demander s'il y a autre chose à faire. Il faut être constamment sur leur dos.

Toujours dans ses propres termes, il me décrit les deux seules possibilités de management : la carotte et le bâton. La première option n'est pas envisageable étant donnée la faible productivité des ouvriers. Il précise qu'un ouvrier ne cherche pas à travailler plus pour gagner plus, ni s'enrichir. Une fois qu'ils ont atteint la somme nécessaire ou qui leur convient, ils arrêtent de travailler puis dépensent tout. Une semaine après, ils reviennent en pleurant, ils ne sont pas capables de mettre de l'argent de côté. Ils veulent tout sans se donner les moyens. Aussi la seule alternative possible est le bâton, la vieille méthode car c'est la seule qui convient. Ce sont des privilégiés qui n'ont aucun goût pour le travail bien fait. Et il est très difficile de modifier ces comportements.

#### *Discours repris et diffusé*

Les ingénieurs eux se contentent d'enchaîner sur ces mêmes bases. Ainsi Vignesh, l'ingénieur stagiaire, m'expliqua que si les Amallis sont jeunes, c'est parce qu'ils sont plus intéressants pour l'entreprise. Ils sont plus curieux, ils veulent apprendre le métier et donc acceptent toutes les tâches et les exécutent consciencieusement.

Les permanents, selon lui, ont plus d'expérience et réclament beaucoup plus. Ils connaissent les risques et insistent sur la sécurité, alors que les Amallis sont plus volontaires. Et ils n'ont pas le choix.

Ainsi, tout ce que les ouvriers permanents vont refuser pour des raisons de sécurité, de statut sera transféré sur les Amallis ou les Daily Wages. Ils ne refusent rien, peuvent faire de la soudure sans utiliser de masque de protection et sans se plaindre.

#### *Approche de la caste*

Outre leur volonté commune de changer l'homme en ouvrier, bien que la définition en soit différente, le Management et la Direction se rejoignent sur un second point : leur approche des castes.

L'appartenance de caste, les stratégies liées à la caste sont officiellement occultées et niées autant chez les ouvriers que chez les leaders - "Il n'y a pas de caste dans le syndicat, on ne s'occupe pas de cela". Tous reconnaissent qu'elle n'est pas opératoire dans l'usine, mais qu'elle n'agirait qu'en dehors de l'usine. Selon les discours ambiants, les Jati n'ont plus qu'un seul rôle, mais très important pour les ouvriers, c'est celui du mariage et donc de la reproduction des Jati. La caste est ainsi renvoyée à une sphère privée, qui ne regarde alors plus le syndicat.

*"Caste also continues to perform some of its traditional functions. Marriage is by and large endogamous. In spite of the explicit preference for endogamous marriage, there has been some alliances cutting across caste. Where it does occur, the approval of the community depends on whether the castes of the bride and groom are compatible"* précise Uma Ramaswamy.<sup>59</sup>

L'ouvrier est alors invité à oublier son origine de caste lorsqu'il agit comme ouvrier, dans le travail et dans le syndicat. Ce discours rejoint ainsi celui du management pour lequel la caste n'a pas lieu d'être, passée la grille de l'usine. Le recrutement ne veut officiellement se baser que sur les compétences de l'ouvrier, quelle que soit son origine, et sur ses mérites de travailleur docile, appliqué et discipliné :

*"The amount should be distributed / granted to every individual unionised worker / staff differentially basing upon their individual performance, experience, skills, sincerity, hardwork, talent, extraordinary merit etc. in a scientific performance appraisal evaluation method."*

*"Subsequently, Union admitted and agreed that...any future increments shall differ from person as per his individual experience, skill, merits sincerity, talent, initiative, hardwork and extraordinary performance by a performance evaluation method."*<sup>60</sup>

...

La méthode d'évaluation des performances à partir de critères scientifiques ne me fut jamais expliquée !

Cette recherche d'une image de la modernité n'est pas propre à cette usine. M.Sélim le constate aussi :

*« L'idéologie qui préside à ces recrutements entend délibérément mettre en scène une « compétition rationnelle » dans le marché du travail ; le refus est ainsi monté de prendre ne compte toute distinction liée aux appartenances des syndicats ; la négation des critères de religion, de caste, de région dans le cadre du travail fait l'objet de déclarations volontaires et*

---

<sup>59</sup> Uma Ramaswamy, p.368, *Tradition and change among Industrial Workers*, pp.367-376, in *Economic and Political Weekly*, Annual Number, February 1979.

<sup>60</sup> Extraits des accords entre la Direction et le Syndicat en 1996. Voir Annexes.

*répétées de la part de la Direction dans une optique – là encore – d'engouement et d'emphase « moderniste » appliquée à l'organisation du travail ».*<sup>61</sup>

Ainsi la caste n'est jamais demandée à l'embauche. Pourquoi le serait-elle? Le management sait d'où vient la population demandeuse, tout le monde se connaît dans cette petite ville. Et tout se sait déjà. De plus, le nom se suffit presque à lui-même. Lorsque la caste n'est pas précisée, c'est déjà un signe fort. Toutes les hautes castes, sans l'affirmer, précisent directement leur origine en laissant Rao ou Reddy à la fin de leur nom.

Ce discours du management ne peut que reconnaître la coïncidence entre les castes et sa hiérarchie avec celle de l'usine. Il semble qu'il y ait une grande corrélation entre les qualifications, les compétences et les mérites d'un ouvrier avec son statut de caste. Effectivement, les deux extrêmes de la hiérarchie de caste (à savoir les brahmanes et les intouchables) se retrouvent presque de manière caricaturale dans l'organisation de l'usine, entre le staff et les daily wages et amalli. Ceci renforce la domination de la Direction sur les ouvriers.<sup>62</sup>

L'entre-deux, c'est-à-dire les ouvriers permanents, est beaucoup plus contrasté. Il est cependant composé en majorité de B.C. et de S.C., avec toutes les exceptions que cela comporte. On trouve effectivement quelques brahmanes parmi les ouvriers qualifiés. L'un d'entre eux a un frère instituteur et un père Pujari dans un temple à Armour, à 20 kilomètres de l'usine. Ce statut d'ouvrier n'est pas perçu comme une déchéance: le poste est avant tout un travail garanti, avec de nombreux avantages.

J'utilise ici la terminologie employée par les ouvriers. Ceux-ci s'expriment avant tout avec les classifications de F.C., B.C., S.C. Dans le détail, seules les grandes castes sont nommées, puissantes statutairement, économiquement et politiquement (Rao) et économiquement et politiquement (Reddy), cette dernière revendiquant aujourd'hui une autre place dans la hiérarchie des castes (Kshatryia), que celle due à son rang de propriétaires terriens.

Toutes mes allusions et mes questions sur le sujet me renvoient à des réponses évasives polies. Au terme de caste, tous me répondent au niveau des religions (hindous, musulmans et chrétiens). Pour les Jati, seul le sujet du mariage me permet d'obtenir des réponses précises et le nom de certaines d'entre elles avec l'origine associée (la qualification). Là se constituent les groupes endogames, les règles de mariage. Beaucoup reconnaissent malgré tout les

---

<sup>61</sup> M.Sélim, *Une entreprise de médicaments ayurvédiques : Distanciations et personnalisations*, in Travailler en Inde, 1992.

<sup>62</sup> Voir Hein Steefkerk, *Too little to live on, too much to die on: Employment in Small Scale Industries in rural south Gujarat*, p.728, in Economic and Political Weekly, 11/04/1981.

aménagements possibles entre les diverses jati, si elles ont relativement le même niveau (parmi les B.C., les S.C.).

Mais la caste, notamment pour les quelques ouvriers brahmanes, n'empêchent pas de partager des repas et des aliments avec d'autres castes.

Il est cependant très délicat d'en sortir une règle générale pouvant s'appliquer à tous les ouvriers. De même pour l'occupation traditionnelle de la caste, qui n'est évidemment pas celle d'ouvriers. On retrouve toutefois, chez certains d'entre eux, un lien avec l'activité perçue comme traditionnelle dans la caste, non pas dans l'usine, mais à l'extérieur de celle-ci. C'est alors l'activité secondaire qui relie aux liens de la jati, comme le "goldsmith" par exemple. Si ceci est valable pour certains, ce n'est pas opératoire pour la majorité d'entre eux. L'une des difficultés est que l'usine, ne demandant pas expressément la caste à l'embauche, ne conserve aucune trace dans ses papiers de ce statut. Le sujet, sans être tabou, est loin d'être celui sur lequel ils veulent s'exprimer facilement. En groupe, ce thème suscite beaucoup de gêne et personne n'a spécialement envie de s'étendre dessus. En tout ce n'est pas un sujet de discussion quotidien.

Si la caste se veut officiellement inopérante dans l'usine, tous les ouvriers ont conscience qu'elle est particulièrement importante hors de l'usine, au moins dans le monde du travail en général et dans les villages.

## **Conclusion**

Le CITU se situe donc dans cette perspective marxiste d'éducation de la classe ouvrière permettant cette conscience de classe pour un passage de la classe en soi vers la classe pour soi.

De même, la Direction voit l'ouvrier comme un être à éduquer, ce qui justifie un *ensemble de règles créées*. Cette perception n'est pas récente nous dit C.Joshi :

*“ The rhetoric of discipline was important to the public discourse of managers. Rules and regulation expressed managerial attitudes to work/non-work, they defined how workers were to behave. Discipline ensured more than production efficiency; it was crucial to the constitution of managerial authority.*

*Measures to ensure punctuality and restrict absences formed part of the strategy of creating committed workers [...] Spitting on the walls, eating during working hours, smoking at unauthorised places were prohibited acts.*<sup>63</sup>

Toute autre manière de faire et d'agir est pensée par la Direction comme un acte d'insoumission et enferme ainsi l'ouvrier dans un rôle de « résistant » qu'il revendique que très rarement. Ceci permet alors au syndicat de justifier son rôle et son existence en se positionnant officiellement contre la Direction.

Celle-ci tente d'imposer une vision purement économique de l'homme, et dans ce cas l'ouvrier se réduit à une simple variable totalement ajustable au marché. Les traditions, la culture, les syndicats ne sont donc perçus que comme des résidus inhérents aux ouvriers (la paresse semble intégrée dans la culture) ou provenant d'une mauvaise compréhension de la situation de l'usine (comme les syndicats qui ne voient pas l'obligation de gérer la main d'œuvre d'une manière plus flexible).

La culture locale est alors une barrière à la logique du marché. Le management se dit contre la logique des quotas qui ne permet pas de mettre efficacement en place la politique de recrutement basée sur le mérite et l'efficacité de l'ouvrier.

Cette logique moderne repose sur l'égalité des chances dans l'accès à un poste proposé. Ce principe d'égalité, comme souvent, ne fait que masquer et reproduire, même inconsciemment, les hiérarchies et les discriminations. L'égalité comme valeur se met au service des inégalités. Dans le cas de l'usine, il n'y a aucun intérêt à connaître les castes des ouvriers à l'embauche. C'est ce grand discours, empli de fierté, que répètent sans cesse le Personal Manager et le syndicat.

*« But that cannot hide the reality that even the least-educated of the upper castes rarely end up as contract labourers ».*<sup>64</sup>

On retrouve alors un formidable ajustement entre les postes et les castes, presque automatique. Les postes de direction, réservés aux diplômés (diplômes réussis et obtenus grâce aux mérites), ne sont pourvus que par des hautes castes, qui réunissent les deux conditions. Le diplôme et la caste permettent de nourrir suffisamment de contacts pour enrichir un "*capital social*"<sup>65</sup>.

---

<sup>63</sup> Chitra Joshi, *The Formation of Work Culture: Industrial Labour in a north indian City [1890s-1940s]*, in *Travailler en Inde*, coll° Purusharta n°14, Gérard Heuzé, 1992.

<sup>64</sup> Dev Nathan, p.804, *Structure of Working Class in India*, *Economic and Political Weekly*, Special Articles, pp. 799-809, vol. XXII n°18, May 2, 1987.

<sup>65</sup> Pierre Bourdieu, *Notes provisoires sur le capital social*, pp.1-2, *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 1980.

Il semble que les ouvriers cherchent à un autre niveau, par la caste, les amis, à se procurer des postes "sécurisés". Ces pratiques clientélistes, de services, de "coups de main" monétarisés, d'argent versé au recruteur ou contractor, sont niés par les discours sur le Mérite, ces discours n'intégrant pas toutes ces pratiques dans la logique du mérite.

Les demandes répétées de respect pour l'ouvrier, pour l'homme au travail sont aussi une mise en relation des facteurs Travail et Capital, ce dernier étant surtout considéré comme la machine. Les demandes faites par le management pour le respect ne concernent que les machines et non le capital humain.

Comme des ingénieurs le formulent, le refus d'investir plus et mieux dans des machines tient dans le seul argument que la force de travail en Inde est nombreuse, très bon marché, disciplinée et souple.

Les liens entre les différents statuts et la Direction sont largement distants comme nous l'avons par ailleurs évoqués. Aucun espace de commun n'est créé. Cependant, même si les pauses-thé ne se font pas dans les mêmes lieux et aux mêmes instants, nous n'arrivons pas au type de relations que décrit Narendra Panjwani :

*"Three kinds of tea are served in Mancraft. "Number"1 tea served in glasses from a dirty kettle is strictly for the workers; "Number"2 tea served in cups is meant only for technicians and "staff"; "Number"3 tea served in clean, expensive cups and saucers is brought in trays exclusively for management personnel. The price and the quality of these three kinds of tea vary correspondingly."*<sup>66</sup>

Malgré les relations délicates avec la Direction, les ouvriers perçoivent cependant l'usine comme un lieu agréable (hormis la question du travail) par les rapports qu'elle crée indirectement entre ouvriers. De plus, beaucoup mettent leur vie en parallèle avec celle de l'usine et sont fiers d'être présent depuis l'ouverture. La vision décrite par Panjwani ne me paraît cependant pas être adéquate à Sukhjit :

*" We can see that he [the worker] has learnt to expect nothing from his job but money. He treated the company the way the company treated him, coldly and calculatingly."*<sup>67</sup>

---

<sup>66</sup> Narendra Panjwani, p.276, *Living with capitalism :class, caste and paternalism among industrial workers in Bombay*, in Contributions To Indian Sociology, 1984, n°18, 2, pp.267-292

<sup>67</sup> Narendra Panjwani. p.290.

## **IV LE TRAVAIL HORS DE L'USINE**

Nous sortons à présent de l'enceinte de l'usine pour esquisser une image du monde du travail à Nizamabad. Ceci est intéressant dans la mesure où sa connaissance et sa représentation participent à la construction du statut, de l'identité de l'ouvrier et surtout de ses perspectives d'avenir.

La première constatation est que le travail ne s'arrête pas, pour beaucoup d'ouvriers à la sonnerie de l'usine : ils rejoignent effectivement d'autres petits emplois, qui varient en fonction du lieu de résidence, de la famille et de leurs relations.

La seconde est l'existence connue d'un marché où se vend et s'achète une force de travail corvéable et migrante.

Ceci nous permet de relier cette situation à la perception du travail en usine.

### *Perception du statut de permanent et de l'usine*

L'usine et le statut d'ouvrier permanent n'ont pas la même signification pour tous. En effet, il n'est pas perçu de la même manière pour ceux entrés sans qualification en tant que daily wages, puis ayant gravi les échelons à force de travail, de soumission, d'humiliation, de discipline pour atteindre le statut de Trainee, puis Unskilled, semi-skilled, skilled, pour finir, pour certains, contremaître, que pour les ouvriers jeunes, déjà qualifiés par un long passage à l'école dans des filières techniques. Certains sortent directement du milieu agricole. D'autres ont parcouru les petits ateliers de l'économie informelle, d'autres encore étaient Amalli pendant de longues années, de Calcutta à Bombay (Thane notamment).

C'est le cas par exemple de Shaik qui est parti de Nizamabad à 16 ans en tant que « Contract Labour » à Calcutta, avant de naviguer dans de nombreuses villes, en fonction de son « Contractor ». Puis il resta 17 ans à Bombay en tant que mécanicien.

*"Salary are good there, the best in India. And Bombay is a very rich city with a very good food. But working was very hard. Now all my family lives in Nizamabad, even if there is no work here and the salary are low".*

Le travail secondaire, celui des parents, les appuis familiaux et relations de voisinage, la détention de terres agricoles, la direction d'un magasin, le lieu d'habitat vont structurer différemment les perceptions qu'ont les ouvriers de l'usine et aussi les possibilités d'envisager un avenir. La sécurité de l'emploi est déjà un moyen de se positionner, de se poser, autant comme un aboutissement pour certains, que comme le moyen de développer une autre activité.

### *Rêves...*

Cette sécurité tant recherchée dans la région, tant défendue par les syndicats n'empêche cependant pas des rêves de liberté mythique. C'est le mythe de l'agriculteur propriétaire de son lopin de terre, que beaucoup envisagent à long terme (notamment les ruraux). C'est le mythe du petit commerçant que quelques-uns ont réalisé, l'activité à l'usine devenant ainsi

secondaire, tant au niveau de l'investissement que du salaire. Devenir son propre patron, échapper avant tout au contrôle rapproché et à la discipline exercée dans l'usine sont des moteurs d'un rêve qui n'est pas permis à tous. Plus loin apparaît le travail dans l'administration, mais quasiment inaccessible. Pour la majorité d'entre eux, quitter l'usine reviendrait à rejoindre le secteur informel. Pour les plus qualifiés, la différence de salaire serait minime et ne compenserait pas tous les acquis sociaux gagnés à l'usine. Ils en sont tous conscients mais sporadiquement, on envie ce secteur qui permet selon certains de jongler avec les emplois, de ne plus être attaché à un patron et donc de s'octroyer certaines libertés.

Mais selon les témoignages des ouvriers et du staff, tous ceux qui sont partis de l'usine depuis 1985 auraient trouvé de meilleures situations ou équivalentes.

Le rêve ultime de réussite sociale, pour des personnes de leur statut social, est le départ pour les pays du Golfe Arabe, symbolisé par quelqu'un qu'on croise, qu'on connaît, un voisin proche ou lointain. Parti il y a 5 ans, 10 ans, il est revenu riche, c'est-à-dire avec assez d'argent pour l'achat d'une maison, ouvrir un commerce, une location de jeeps, assez pour ne plus travailler mais faire travailler et fructifier son argent. Les conditions d'accueil et de travail là-bas sont occultées devant le luxe revanchard affiché par ces retours, sous formes de chaînes en or, de bagues et surtout d'arrogance.

Tous ne sont pas dupes mais connaissent néanmoins le prix à payer au départ, (environ 100.000 roupies selon certains), les nombreuses arnaques des passeurs; et puis le départ signifie aussi quitter sa famille, ses amis, ses racines.

### *...et Réalités*

Alors on reste et on ressasse les obstacles à l'ascension sociale. Tous connaissent le prix à payer de la corruption pour l'obtention d'un emploi, que ce soit dans une usine publique ou même administratif, avec les quotas. Les hors-quotas peuvent aussi acheter des faux certificats de caste pour entrer dans la catégorie réservée.

Ces deux points sont attestés par des témoignages oraux de personnes ayant payé le fonctionnaire chargé du recrutement et des entretiens. Quant au second argument, j'ai pu en observer. Je ne cherche pas à savoir ici si ces pratiques sont généralisées ou non, mais juste à constater qu'elles existent dans les faits et surtout qu'elles sont primordiales dans la vision qu'ont les ouvriers de la société locale et aussi la manière dont ils essaient de justifier leur situation stable, en même temps que la nécessité de conserver un emploi fixe pour la famille.

Ce phénomène ne semble pas isolé puisque J.P. Parry le remarque aussi :

*“High caste aspirants acquire Scheduled Tribe, or even Scheduled Caste, certificates to try to get in on the reserved quota.”*<sup>68</sup>

La peur du chômage, la maladie sont autant d'éléments à gérer au quotidien que ceux qui sont devenus permanents ne quitteront pour beaucoup jamais leur poste. La confrontation quotidienne avec les daily wages et les amallis ne fait que rappeler la situation d'où certains viennent.

Quitter l'usine pour devenir conducteur de rickshaw - propriétaire du véhicule -, bien que tentant, présente beaucoup trop de risques. Ceci nécessite de plus un appui financier familial important, comme l'atteste un ancien qui a pris ce risque.

Mais bien avant de songer à quitter l'usine, la question se pose plutôt en ces termes pour les ouvriers:

"Qu'est-il possible de faire pour s'en sortir avec les salaires de misère versés par l'usine?". La seule réponse est finalement de trouver une seconde activité rémunérée. Poser cette question est déjà en soi une remise en cause de l'usine et de sa politique des salaires, ces derniers n'étant pas suffisants pour entretenir une famille. En plus de cela, le nombre d'ouvriers endettés est très important et cet endettement représente souvent plus du double du salaire.<sup>69</sup>

Ainsi William, l'unique menuisier de l'usine, reconverti en électricien par manque de travail dans l'usine, a un salaire de 1800 roupies. Sa femme fabrique des beedies pour 500 roupies par mois environ. Ses deux filles et son fils ont entre 3 et 8 ans et sont scolarisés dans une English Medium School (école chrétienne). Il vit à Manik Bandar dans le village de sa femme, lui est originaire du Kérala. Sa maison se trouve au bout d'une étroite ruelle : eux et tous les voisins vivent dehors, ensembles. L'espace domestique s'étend sur la rue : un lit où dorment les enfants y est installé. Cette maison de plein pied comprend deux pièces de 20 m<sup>2</sup> : l'une contient un lit, une petite table, une vieille télévision noir et blanc et un appareil audio à cassettes, avec un ventilateur accroché au plafond ; l'autre est la cuisine. La décoration ne comprend que quelques photos de famille et des représentations de Jésus. Un pan de mur est

---

<sup>68</sup> J.P. Parry, p.113, *Lords of Labour : Working and shirking in Bhilai*, pp.107-140, in *The worlds of industrial Labour*, 1999.

<sup>69</sup> Ce phénomène d'endettement, tant vis-à-vis de l'usine que de «financiers» extérieurs, est aussi analysé par Hein Steefkerk, *Too little too live on, Too much to die on : Employment in Small Scale Industries in Rural south Gujarat*, p.666, in *Economic and Political Weekly*, 11/04/1981.

peint et représente un paysage du Kérala. L'électricité n'arrive que deux heures par jour, " *but never when it's really hot, so we can't use the fen during the afternoon...*" précise-t-il.

*« Every year I go back to Kerala, ten days. But if I don't work, they don't pay. So this year, it's not possible. But this is sure for next year. »*

Endetté auprès de Kodan Ganga Ram, son collègue au département électricité, pour 3000 roupies, il doit aussi 1500 roupies à un « Financial » extérieur à l'usine. Ce dernier n'hésite pas à venir le relancer à l'intérieur de l'usine, avec la bienveillance des gardes.

William doit rembourser cette somme en 5 mois, soit 5 fois 300 roupies. N'ayant pu payer ce mois-ci, il négocie alors la possibilité de régler 600 roupies le mois prochain :

« There is no problem, next month I'll give him 600 roupies, he's not dangerous for such a small amount. But it's better to pay. And I have to pay 6 % more ».

De plus, 80 % des ouvriers permanents profitent des avances versées par l'usine sur les salaires, avances atteignant pour certains, plus de la moitié du salaire.

La cause principale de cet endettement est semble-t-il, la dot à verser lors des mariages des filles. Les ouvriers estiment cette « dowry » entre 40000 et 60000 roupies, et jusqu'à 80000 roupies pour les musulmans.

Ainsi, Narendhar, 30 ans et père de deux filles (moins de 8 ans) s'inquiète déjà :

*"Within ten years, I'll have to pay the Dowry for my daughters, but how is it possible? I want to marry them with a nice family, I have to work."*

Une des solutions est alors de travailler hors de l'usine.

Ce second travail est important et pour tous nécessaire. Mais la nécessité exprimée par tous les ouvriers ne recouvre pas forcément les mêmes motivations à la base et n'est pas complètement déterminée par les bas salaires distribués à l'usine.

Pour beaucoup, le second travail est motivé par des besoins de nécessité, qui vont de la nourriture à l'habillement puis à l'éducation minimale des enfants.

Pour d'autres, c'est un changement de statut qui est visé, avec un autre mode de vie ou ses apparences à l'horizon. Ceci se caractérise par le rêve du petit commerçant, d'une certaine liberté, une indépendance dans le travail et une auto-discipline. C'est un rêve malgré tout quasiment inaccessible par la grande majorité. Mais c'est devenir soi-même un propriétaire, un patron, détenir un capital de base, le faire fructifier, posséder les moyens de produire quelque chose, ne plus être un simple maillon contingent ou remplaçable d'une chaîne dont on ne perçoit pas la finalité, ni la totalité. C'est aussi pour certains embaucher des ouvriers sous son contrôle, passer de l'autre côté, même à une plus petite échelle.

Si cela n'est pas déterminé par les bas salaires, c'est avant tout lié à l'origine sociale des ouvriers et des relations rendues ainsi possibles, permettant elles-mêmes la possibilité d'un avenir différent ou au moins l'amélioration des conditions de vie et du statut social.

Les appuis financiers sont ainsi indispensables pour mettre sur pied une petite activité à son propre compte.

Si nous revenons aux revendications portées par le syndicat évoquées précédemment, à savoir les conditions de travail et le salaire, il semble que les ouvriers ayant un second travail penchent pour la première alternative, leurs préoccupations immédiates n'étant plus le salaire.

Les ouvriers du département électricité sont avant tout demandeurs de respect, de dignité et ne veulent pas être traités comme de simples ouvriers à tête baissée et résignés. Ils sont très virulents lors des différents meetings syndicaux et ne se désintéressent pas du tout, au contraire, du syndicat. Il semble que le fait de ne plus dépendre totalement de l'emploi de l'usine leur permettent de prendre part activement aux débats syndicaux, et de ne plus ressentir la peur, cette peur de perdre son emploi propre par exemple aux daily wages.

Ce sont des ouvriers qui plaisantent sur l'usine, comme étant le moyen de retrouver ses amis, de se reposer, de sortir ensemble, bien qu'ils en acceptent très peu le côté disciplinaire et l'arrogance des supérieurs. Ils ne sont plus attachés de force à cet emploi.

Cette frange d'ouvriers, sortis de milieux non pas fortunés, mais relativement confortables, reste une minorité.

La majorité, qui a un emploi secondaire, ne peut vivre sans le travail de l'usine et cherche à le préserver. Le second travail ne fait qu'améliorer le salaire, mais est loin de s'y substituer, et l'avenir ne passe que par la conservation de cet emploi stable, si longtemps recherché et attendu. Même insuffisant, ce salaire permet de se poser, de voir venir, de se projeter, de sortir de la logique du travail et des projets au jour le jour, de voir plus loin que le jour présent.

L'usine, bien que contraignante, est aussi un lieu de rencontres, où on crée des liens amicaux, où on travaille en groupe, dans une bonne ambiance de camaraderie. Travailler seul peut ne pas être réjouissant pour tous.

La grande majorité des ouvriers restera toutefois sa carrière dans l'usine, à un poste ou un autre, profitant alors de l'âge et de l'expérience acquise pour monter en grade, et améliorer le salaire et ses conditions de travail, sachant que l'échelon ultime est contremaître.

De plus, le travail recouvre de nombreux sens. Le travail peut ainsi se décliner en simples services rendus, "coups de main" entrant dans un service de dons et de contre-dons, ayant lieu à la fois au village et entre les ouvriers de l'usine. De plus, une différence se fonde entre

travailler pour soi, pour un ami, un parent, sa famille et travailler pour un chef, une usine, pour l'argent.

Le travail n'est pas un simple rapport individuel. Certaines tâches sont incluses dans un travail collectif et familial, par exemple les travaux agricoles pour les ouvriers possédant de la terre, contrairement au travail industriel, qui serait individuel. On aurait alors une économie familiale et une économie individuelle.

Mais cette distinction me paraît cependant peu pertinente, l'argent, le salaire de l'ouvrier étant largement redistribué dans la famille, notamment les plus jeunes. La famille est considérée ici comme élargie.

### *Temps hors de l'usine*

Pour connaître l'importance objective et subjective de l'usine pour l'ouvrier, il paraît intéressant de connaître l'univers ou les univers auxquels se confrontent les ouvriers de l'usine hors de ce milieu industriel et organisé. Nous devons ainsi explorer le "temps libre", libéré de l'emprise de l'usine, celui qu'il occupe à sa famille, à ses amis, mais aussi au travail, aux loisirs et au repos, et aussi au syndicat.

### *Temps disponible selon l'équipe*

Comme nous l'avons déjà aperçu, l'ouvrier permanent travaille 08h00 par jour, pendant 6 jours sur 7. Nous avons vu la répartition du temps de travail selon les équipes. Le temps mis à disposition des ouvriers va donc varier surtout en fonction des équipes tournantes (les 3 x 8) d'une part et de l'équipe du jour (General Schiff).

Les premières disposent donc de journées entières (temps où une seconde activité est plus facile à organiser) toutes les trois semaines, et des demi-journées lors des deux autres semaines. Ces équipes tournent ainsi 7 jours sur 7 et un jour de « repos » leur est accordé pendant la semaine, c'est-à-dire un jour où l'activité économique hors de l'usine est intense. Ainsi ces trois équipes disposent de temps pour de multiples activités pendant la semaine et

qu'ils peuvent organiser à leur manière. Bien sûr, nous ne parlons pas ici en termes de conditions de travail, les 3 x 8 n'étant pas toujours un choix, mais une contrainte avec laquelle on négocie.

De plus le travail de nuit est loin d'être perçu comme quelque chose de « normal » et le changement hebdomadaire de rythmes de sommeil et de travail n'est pas vécu comme satisfaisant, ni naturel.

Dans ces journées libérées, il convient d'en retirer une partie pour le sommeil, notamment les matinées après la semaine de travail de nuit.

Par contre l'équipe de 15h00/23h00 profite de la matinée et se réveille en même temps que le reste de la famille.

L'équipe de 07h00/15h00 profite de la fin d'après-midi et du début de la soirée pour vaquer à ses occupations.

Ainsi, dans l'optique d'une recherche d'une seconde activité, ces 3 équipes disposent de temps non négligeables, disponibles lors des périodes quotidiennes d'activité économique, et ainsi pour profiter d'amis et de la famille.

La general schift travaille, elle, de 08h30 à 17h00 du lundi au samedi. La journée de repos hebdomadaire est fixée au dimanche pour l'ensemble des ouvriers. Cette journée est évidemment d'une activité économique très faible, d'où une restriction des possibilités d'une rémunération supplémentaire. Pour ceux-là, qui gagnent toutefois en confort de conditions de travail, notamment le fait de ne pas travailler la nuit, les temps potentiellement mis à disposition d'une seconde activité rémunérée sont limités aux débuts de matinée et aux soirées, soit des périodes d'intensité économique réduites, notamment par le coucher du soleil le soir et le fait que les ateliers dans l'industrie n'ouvrent pas avant 08h00.

Cette activité en 3x8 est déjà une limite aux rencontres entre ouvriers, certains ne se voyant presque jamais. Toutefois, des liens se créent plus durablement à l'intérieur de la même équipe, celle-ci variant très peu.<sup>70</sup>

### *Activités ou non*

Nous voyons donc que les activités secondes et souvent secondaires sont encadrées par le temps laissé disponible par l'usine, celui-ci étant la base fixe, immuable, à partir de laquelle

---

<sup>70</sup> Voir Narendra Panjwani, p.282, *Living with capitalism :class, caste and paternalism among industrial workers in Bombay*, in Contributions To Indian Sociology, 1984, n°18, 2, pp.267-292.

on peut choisir un autre travail. D'autres contraintes agissent dans la réduction du « champ des possibles », de la palette d'activités dans lesquelles l'ouvrier peut espérer entrer.

### *Lieu de résidence*

L'une des contraintes les plus sérieuses qui vont déterminer cette activité est le lieu de résidence de l'ouvrier.<sup>71</sup>

Les emplois proposés varient ainsi si l'ouvrier vit dans un village en pleine campagne ou dans un quartier reculé de Nizamabad ou encore dans le centre de Nizamabad. En fonction de cela, non seulement le secteur d'activité n'est pas le même, mais aussi la palette des choix. Au-delà du travail à trouver, le lieu d'habitat peut se révéler comme un facteur déterminant sur la recherche d'un emploi en soi et non plus sur quel type de travail.

Effectivement, en termes de budget et de consommation, les besoins, les désirs, les loisirs proposés, les aspirations de mode de vie diffèrent sensiblement entre le centre de Nizamabad et les villages environnants. Les valeurs ne sont pas non plus les mêmes.

Il faut aussi considérer que si ces aspects quotidiens pèsent dans le budget familial et les rapports à l'argent, les sommes engagées sont ridicules par rapport aux coûts des différentes festivités annuelles, que ce soit une fête religieuse, l'organisation d'un pèlerinage ou la visite de parents, les fêtes entre amis (réunissant un grand nombre de personnes), pour la naissance d'un enfant ou le paiement d'une dot, un mariage d'un fils...

### *Villages*

Toutefois, revenons au premier aspect puisqu'il imprègne le quotidien et ses valeurs. Le village présente peu d'activités dépensières et se résume pour la plupart à quelques boutiques dont la variété de produits est restreinte. Rien ne pousse réellement à la consommation. Les tenues vestimentaires sont plus sobres et suivre les modes ne semble pas le moteur de l'existence des agriculteurs. Les loyers y sont relativement bas, plus bas qu'à Nizamabad et souvent les familles élargies sont regroupées dans le village, d'où une certaine solidarité possible et des produits alimentaires qui s'échangent et au coût moins élevé. La distance du village à Nizamabad réduit les possibilités de sorties payantes, comme le cinéma, le

---

<sup>71</sup> Voir Uma Ramaswamy, *Earning a living*, in *Work, Union and Community*, pp. 18-53, 1983.

restaurant...La position économique de l'ouvrier est appréciable et celui-ci ne subit pas la confrontation avec le mode de vie urbain des classes moyennes, en tout cas pas directement.

### *Nizamabad*

Sans vouloir opposer schématiquement et de manière simpliste les ruraux et les urbains, il est clair que Nizamabad, sans être non plus une grande ville, offre plus de diversités et de tentations de dépense. Les cinémas sont là, les magasins brillent, les produits sont diversifiés, de nombreux petits restaurants familiaux, quelques voitures (très peu toutefois) personnelles appellent un certain niveau de vie auquel l'ouvrier ne peut accéder. Tout est plus cher, une certaine recherche vestimentaire se fait sentir et les classes moyennes s'exhibent. L'ouvrier dispose ainsi de quelques sujets de frustration, en y étant quotidiennement confronté.

De plus le statut de l'ouvrier, qui peut paraître de bon niveau dans un village, se fond ici dans l'anonymat et devient subalterne. Les produits alimentaires sont chers, les loyers aussi et les apparences sont importantes. Les produits deviennent des symboles, la bière remplace le Kallu, les nouveaux objets arrivent plus vite, aux quelles n'accèdent que les classes moyennes. Au cours de mon séjour, 2 cafés internet se sont créés et le téléphone portable a débarqué. Si les plus anciens semblent perplexes devant toutes ces nouveautés, ils savent les reconnaître comme signe extérieur, et les jeunes ouvriers n'y sont pas insensibles.

### *Choix d'un travail*

Aussi les motivations à prendre ou non un second travail peuvent être très diverses. Mais le choix de l'activité en elle-même varie selon les familles et leur niveau social, l'activité de caste, les divers réseaux de relations, dépendant eux-mêmes des castes et du statut social et des capacités à les entretenir et les faire fructifier, et donc du temps disponible et du lieu de résidence des ouvriers.

### *Villages*

Les activités possibles dans les villages et pratiquées par les ouvriers de l'usine sont liées en majorité à l'agriculture. Dans la majeure partie des cas observés, l'activité secondaire n'est

qu'une rémunération supplémentaire qui s'ajoute au revenu principal constitué par le salaire de l'usine.

Ces travaux agricoles sont multiples et varient en fonction des saisons naturellement. L'activité principale tourne autour des rizières. Pour beaucoup, il s'agit non pas d'un réel emploi, mais est considéré comme une aide, un travail ponctuel contre une légère rémunération. Les horaires sont flexibles et le travail n'est pas régulier, il dépend autant de l'ouvrier que du travail à effectuer ou plutôt la quantité de travail. L'accord est ainsi remis en cause quotidiennement. Cela présente toutefois peu de risques puisque les liens dans le village sont anciens et durables. L'ouvrier n'hésite pas alors à s'absenter quelques jours pendant les périodes d'intense activité agricole (récoltes...).

Outre l'activité de travailleur agricole, l'ouvrier peut aussi posséder quelques moyens de production. Une famille détient ainsi 2 vaches dont le mari et la femme vont s'occuper quotidiennement, afin de revendre le lait et/ou préparer du fromage indien à revendre. Les deux produits ainsi constitués servent aussi à la consommation domestique. L'ouvrier, permanent dans les équipes tournantes, s'en occupe alors pendant ces temps libres. Cette activité rapporte peu d'argent mais fonctionne comme un "plus" dans le budget domestique. De plus, s'il avoue apprécier l'usine et ne pas vouloir la quitter, ceci lui permet de conserver un contact rapproché avec le milieu agricole.

Une autre possibilité est de détenir un lopin de terre à cultiver. Ce qui est impossible pour un ouvrier le devient dans le cadre d'un champ détenu par la famille élargie, notamment les parents. Cultivateurs de riz, ces derniers "embauchent leur fils, Odenna, ouvrier-électricien à l'usine (helper), pendant ses jours de repos. Il s'occupe alors des champs et de la gestion de la petite exploitation familiale. Vivant dans la même demeure que ses parents (pièces séparées) avec sa femme et son fils de 2 ans, son temps libre est pris par les diverses activités agricoles à réaliser, que ce soit le soir ou le matin. L'économie étant familiale, il n'est pas rémunéré pour cela, mais cela semble faire partie des devoirs familiaux, qu'il exécute tout naturellement. Ici, le temps n'est pas compté.

Il trouve toutefois le temps pour mener une troisième activité parallèle dans le domaine de l'électricité. Electricien sans grade à l'usine (helper), il profite quand même de son expérience et de son savoir pour se faire payer ses interventions. Celles-ci sont très irrégulières et consistent en divers dépannages et il ne les cherche pas non plus. Là aussi, on fait appel à ses services quand on en a besoin. La rémunération est considérée comme une amélioration du quotidien, souvent nécessaire, mais non comme un salaire.

Agriculteur-ouvrier, il dit préférer largement le monde agricole, sur lequel il ne peut cependant vivre totalement. L'usine est représentée alors comme un monde sans liberté, mais où le travail monotone est toutefois reposant et beaucoup moins physique que dans les champs.<sup>72</sup> Il ne cache pas non plus tout le plaisir qu'il a à venir à l'usine pour rencontrer ses amis du département, et se reposer des travaux agricoles. Ses semaines de travail culminent effectivement parfois à 75 heures.

### *Nizamabad*

A Nizamabad, les petits emplois proposés aux ouvriers appartiennent au secteur des services. Ce n'est pas la production de matériaux ou produits, mais bien souvent la réparation, le dépannage, les services, le commerce. Pour certains, ce sont des métiers nouveaux, totalement différents des aptitudes nécessaires et demandées à l'usine.

Une autre activité demandant des appuis familiaux et surtout financiers est de devenir "Financial". Tranquille, peu de travail, reposante, relativement sûre, c'est l'activité la moins prenante. Prêter de l'argent et attendre le remboursement et les intérêts. La demande, aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur de l'usine, est très forte. L'ouvrier "financial" n'hésite ainsi pas à prêter son argent à d'autres ouvriers de l'usine. Les rapports entre les ouvriers ne se font pas sans difficultés. Une inégalité s'instaure entre les 2 protagonistes, le prêteur ne prêtant pas que de l'argent, il paraît aussi en retour attendre un certain respect et une déférence qui lui donnent du prestige.

Les rapports, s'ils peuvent rester amicaux, sont susceptibles de dégénérer en cas de problèmes liés au remboursement. Dans l'ensemble, les "financials" ont très mauvaise presse et passent pour des requins et prêts à tout pour récupérer leur mise. Entourés d'hommes de mains chargés de collecter les sommes et intérêts, les "financials" n'hésitent apparemment pas à user de la violence aussi bien sur le créancier que sur la famille du créancier. Les "financials" extérieurs à l'usine parviennent même à pénétrer dans l'enceinte de l'usine pour relancer les ouvriers sur leur lieu et pendant leur temps de travail.

---

<sup>72</sup> Sur cette perception de l'usine comme lieu de « repos », voir J.P.Parry, p.136, *Lords of Labour : Working and shirking in Bhilai*, in *The worlds of Industrial Labour*, 1999:

“By contrast a job in the factory is “restful”. They give you a task; you do it and then take a break [...] Eight hours belong to the factory, but after that your time is your own and nobody comes to harass you at home”.

Mais pour les financiers-ouvriers, comme Chandra Mohan, l'activité reste artisanale, se limite à de petites sommes (jusqu'à 4000 roupies), pour des intérêts d'environ 5%. Ceci reste donc une activité souple, sans obligation majeure et peu prenante en terme de temps, mais peu facile à chiffrer mensuellement.

L'un des ouvriers du Workshop et membre du bureau syndical, Shaik, s'occupe de la vente de pains briochés à domicile. Il parcourt alors la ville à vélo, matin et soir. Ce travail, en tant qu'ouvrier de la general schift, l'accapare dès 05h00 du matin jusqu'à 08h00, la demi-heure suivante étant le temps nécessaire pour effectuer les 5 kilomètres menant à l'usine, et embaucher ainsi à 08h30. Quand la sonnerie de 17h00 retentit, il reprend son vélo pour chercher les brioches et sa journée de travail se termine à 21h00, soit une bagatelle de 16h00 de travail quotidien. Le dimanche n'est pas non plus épargné par la vente de brioches. Il trouve encore du temps pour être membre du bureau syndical. Musulman, il vit aujourd'hui dans les faubourgs (slums areas) de Nizamabad. Il avait quitté cette ville à l'âge de 16 ans et a travaillé pendant 17 ans comme Amalli, attaché à un "contractor" qui lui a fait visiter l'Inde et ses superbes usines, de Bombay à Calcutta. Marié, avec 2 filles, il apprécie aujourd'hui cette douce sensation de l'ascension sociale version indienne. Ce travail de ventes de brioches lui rapporte environ 900 roupies par mois.

K.Ramesh, helper dans une équipe tournante, est réparateur de vélos. Ce petit atelier, installé dans une cabane faite de tôles et de bois de 3m<sup>2</sup> sur un terrain vague bordant la route très passagère de Kanteshwar. A côté, il y a une cabane où travaille un barbier. Son travail consiste à graisser les vélos, réparer les freins et les pneus, les gonfler. Disposant de 10 vélos, il les loue pour 7 roupies la journée entière. Assis par terre, avec l'outillage minimal, il y passe de longues heures, sans personne pour l'encadrer directement, ce qu'il dit apprécier par-dessus tout. De nombreux amis viennent le voir, et le temps s'écoule à discuter tranquillement et à boire du thé en attendant le client. Cette petite "entreprise" est familiale, son père en étant à l'origine et le propriétaire. Les horaires sont ainsi facilement adaptables à celles de l'usine. Le père et le fils se relaient ainsi et l'argent gagné se répartit en remboursements des crédits engagés auprès des "financiers" et en petits bénéfices mis en commun. N'étant pas marié, il vit effectivement avec sa famille. Les journées sont très longues mais ça ne l'empêche pas de participer activement aux différentes réunions et meetings syndicaux. Le travail est peu physique et lui permet de rencontrer beaucoup de monde. Il peut aussi réparer de temps en temps des pneus de voitures et des roues de tracteurs.

Jeune et sans qualification à l'usine, le statut d'ouvrier permanent lui permet une certaine indépendance vis-à-vis de la famille et une sécurité, ceci en attendant de gravir peu à peu quelques échelons et améliorer son salaire.

Un autre ouvrier, M.V.Madhusudhan, augmente ses revenus en travaillant régulièrement pour un petit magasin spécialisé dans l'électricité, à la fois vente de produits électriques et réparation/dépannage. Si ses horaires sont flexibles et si le travail effectif varie en fonction de la demande, il est régulier depuis plusieurs années pour le même magasin. Malgré tout, il n'existe aucun contrat, aucune loi autres que basés sur la parole du patron, ceci jusqu'à ce que tout se passe bien. Cet accord tacite peut donc être remis en cause à tout moment, et bien que conscient, il s'en défend en arguant des liens de connaissance depuis longtemps avec son patron et son travail de qualité. Il avoue des périodes de quelques semaines sans travail, d'autres surchargées.

Ses revenus sont gonflés par un autre type de travail, effectué de son plein gré et seulement par lui. Ce sont des travaux de dépannage et de réparation électrique ayant lieu dans son quartier, son entourage. Pour ces travaux, il mise sur sa notoriété, chacun sachant qu'il est électricien, disponible, et n'hésitant pas à venir le chercher en cas de problèmes. Ainsi, ceci n'est pas organisé du tout et donc très fluctuant. Il ne compte donc pas sur cet argent pour vivre, mais s'en réjouit quand il se manifeste. Mal payé, c'est cependant une marque de reconnaissance de son travail et de ses qualités qu'il valorise autour de lui. Il raconte qu'il ne le recherche pas, qu'il ne court pas mendier du travail et attend seulement que l'occasion se présente et qu'on fasse appel à lui. Il se réserve aussi, grand privilège, d'accepter ou de refuser, comme une marque de liberté et d'indépendance, basée sur la sécurité apportée par le travail dans l'usine. Il se révèle qu'en réalité, tout ceci semble bien symbolique, et qu'il ne refuse jamais. Mais la liberté et l'indépendance n'est pas tant sa pratique que le fait de se savoir libre et indépendant, et qu'il n'engage rien de grave s'il refuse. Cette possibilité contraste comme une revanche avec l'usine.

Ainsi, nous venons de le voir, certains ouvriers profitent de l'expérience acquise dans l'usine, pour la prolonger hors de l'usine et en faire un métier réel et non plus asservi.

C'est le cas d'Ahmed. Musulman, il est entré dans l'usine avant même son ouverture officielle, pendant la période de construction. Non diplômé, il a gravi peu à peu les échelons, d'helper à unskilled, puis semi-skilled et enfin skilled. A chaque fois, son salaire augmentait, il a vu les nouveaux arriver, qu'il a formés. Aujourd'hui, il est le contremaître apprécié des ouvriers du

département électricité. Celui-ci se distingue par sa diversité religieuse et sa forte cohésion. Après 10 ans à Suhkjit, Ahmed décida de monter son magasin d'électricité, sur le bord d'une route, entre Kanteshwar et le centre de Nizamabad.

Dans un long bâtiment sans étage, il occupe une pièce-boutique sur la rue, d'environ 15 m<sup>2</sup> : un comptoir et une multitude de boîtes de rangements pour les petits matériaux électriques à vendre. Il s'occupe aussi de l'aménagement électrique des tentes installées pour célébrer différentes festivités, dont les mariages. Quelques images de mosquée, dont la Mecque, décorent le local, ainsi que quelques plaques sur lesquelles sont inscrits des versets du Coran. Son magasin est ouvert toute la semaine, même le dimanche, mais sauf le Vendredi (une partie) car il se rend obligatoirement à la Mosquée. Il emploie de plus 2 jeunes musulmans chargés de s'occuper du magasin lors de ces absences, tous 2 ayant moins de 18 ans. Ils ne sont pas membres de sa famille, mais furent recommandés par leurs parents, avec lesquels il est ami. Là encore, les 2 sont engagés sans contrat de manière informelle, avec bien entendu des petits salaires pour de longues horaires. Dans ce magasin, c'est lui le patron, qui ordonne, assis sur la chaise, d'aller chercher le thé, de remplir de multiples services sans liens aucuns avec le magasin et l'électricité. Contremaître à l'usine, patron le jour, il dispose d'une bonne position sociale, mais de longues journées de travail.

Il est au magasin tous les jours mais les horaires sont irréguliers. Seuls les 2 jeunes ont alors des horaires fixes à respecter, notamment le matin. Le respect des horaires de débauche est plus souple...Fier de ce qu'il a réussi, il avoue timidement l'aide financière de ses parents, mais enchaîne sur les économies qu'il a dû réaliser grâce à son salaire d'ouvrier. De plus en plus, la discipline imposée devient difficile à accepter. D'autant plus qu'aujourd'hui, sa source de revenus principale provient du magasin, environ le double, malgré les variations saisonnières. Il y a très peu de festivités par exemple lors de la saison des pluies. Malgré tout cela, il n'envisage aucunement de quitter son travail à l'usine: cela lui donne une certaine sécurité, en cas de problèmes avec le magasin; mais il insiste surtout sur la camaraderie et le plaisir qu'il éprouve à retrouver ses amis. Son poste consistant avant tout à superviser, regarder et contrôler, ce qui signifie souvent regarder en l'air assis sur ne chaise, il précise qu'il y va pour se reposer. Le travail est lent, peu abondant et il sait déléguer. Il ne voit pas cela comme un réel travail pénible, alors que le magasin demande de l'énergie, une grande activité et un fort investissement personnel, de l'autonomie et des initiatives. A côté, Suhkjit ne demande que très peu et est devenu son second emploi, avec une rémunération lui permettant de financer son projet.

Hormis ces grands traits, on trouve une multiplicité de petits travaux, qui vont de bûcheron, vendeur de fruits à orfèvre. Ce dernier ouvrier vit dans un village et a repris l'activité de son père et de son grand-père, lié à l'occupation traditionnelle de sa caste.

### *Le marché de la force de travail*

Malgré tous les clivages existant au sein de l'ensemble du monde ouvrier, il y a une continuité certaine entre les statuts, qui n'altère pas la possibilité de se sentir, de vivre et de se reconnaître comme ouvrier.

La distinction est beaucoup plus nette avec les ouvriers qui arpentent la place centrale de Nizamabad tous les matins à partir de 07h30.

Pour beaucoup venus du Maharashtra, ils attendent assis à l'ombre, certains avec leur outil de travail (notamment les peintres), d'autres avec leur seule force de travail, des femmes, des enfants, des vieillards, que quelqu'un vienne les embaucher pour une journée, une semaine. Tous les jours, ils viennent avec cet espoir de pouvoir récolter quelque argent. Mal habillés, avec une forme physique et une santé précaires, chaque jour est un éternel recommencement. La vie est alors organisée au jour le jour. Quand l'un décroche un travail à la journée, il est de suite remis en cause le lendemain. La construction semble être l'une des activités principales, mais des salaires très bas, qui varient cependant selon l'âge, le sexe, l'expérience et la spécialité. La seule constante est la soumission à toutes les formes brutes de l'exploitation. Ces 200 à 300 travailleurs présents quotidiennement n'ont aucun pouvoir de négociation. Ils n'existent ni administrativement, ni syndicalement. Ils subissent le mépris et les insultes des

commerçants de la place, qui n'hésitent pas à en faire des "va-chercher" du thé, ceci, cela, souvent en exprimant par des gestes clairs une menace physique.

Totalement niés, ils attendent l'arrivée d'une personne susceptible des les embaucher. Souvent en moto, habillé en pantalon et chemise, il contraste avec les longy des migrants (cet habit n'est pas porté à Nizamabad, hormis chez soi ou pour se reposer, mais très peu en public), il n'a alors que l'embarras du choix et peut se permettre de presser le salaire devant cette armée de main d'œuvre totalement démunie.

Pour les élus, les travaux les plus pénibles et les plus dégradants les attendent. Mais pour être élu, il faut subir l'examen rapide, l'employeur ne désirant que de la chair fraîche. Tel le marché aux bestiaux, on tâte les muscles, on palpe, on touche, avec un regard rapide sur la dentition. Seul le tatouage leur est épargné sur ce marché aux esclaves.

Flexibles, rentables, adaptables, interchangeables et surtout non syndicables, ils se distinguent fortement des ouvriers protégés et syndiqués que sont les permanents. Cette main d'œuvre errante va travailler à la construction de maisons individuelles, à des travaux publics, restaurer des routes, creuser des tranchées pour acheminer différents tuyaux. Certaines femmes s'emploient à casser des pierres pendant 10 heures à l'aide d'une massue sous le soleil de plomb, pieds nus sur les pierres brûlantes pour gagner 80 roupies (à deux). Jamais ils ne profiteront des résultats de leur production, les deux réseaux, consommation et production étant totalement séparés.

Pour les non élus, l'espoir est presque définitivement clos vers 10h00 et la séparation s'effectue en petits groupes. Certains vont alors arpenter la ville pour un éventuel travail et quelques roupies, d'autres filent directement attendre l'ouverture d'un "wine shop" pour de consommer un peu d'alcool, avant de se rendre dans un cinéma se protéger de la chaleur et passer le temps.

Ainsi les liens sont beaucoup plus distants avec les ouvriers permanents, qui ne se reconnaissent pas, ni ne veulent se reconnaître dans ces migrants.

Mais la connaissance de ce marché est sans aucun doute important dans la manière d'appréhender l'usine et sa sécurité.

### *Anand, Odenna, Ravi et l'extérieur*

Anand travaille depuis l'ouverture de l'usine dans l'atelier (Workshop) de Sukhjit. Toujours rivé sur sa machine, la sienne, il est toujours prêt à m'expliquer son travail et la fierté qu'il en

retire. Il dispose de son casier personnel, dans lequel il a recréé un petit autel avec Sridi Baba au centre, entouré de Venkateshwara et de Lakshmi. Le jeudi est le jour de la Puja, qu'il ne manque jamais d'honorer sur l'autel de l'atelier. Mais brûler de l'encens et se recueillir devant l'icône de son casier est une pratique quotidienne s'effectuant avant de toucher à la machine.

Deux de ses sœurs travaillent comme ouvrières dans une usine de textile à Bombay et sont mariées. Deux autres sont à Nizamabad et sont femmes au foyer. C'est en réponse à ma question qu'il précise qu'elles fabriquent des beedies, tout en négligeant l'importance de ce travail. Il indique alors que ce n'est pas vraiment un travail, elles le font en discutant: c'est un "pass time".

Son frère travaille lui aussi à Sukhjit et est le chauffeur personnel du General Manager.

Agé de 35 ans, Anand s'est marié en juin 1999 avec une femme de 22 ans. Elle est originaire d'Alisagar, un grand village au-dessus de Nizamabad où ils se rendent tous les dimanches en visite. Le dimanche est une journée importante, la seule où ils consomment de la viande (poulet, mouton), ce qu'il semble beaucoup apprécier.

Il habite Chandranagar, un quartier de Nizamabad (slum). La route pour s'y rendre n'est pas goudronnée et la maison est bordée par les égouts à ciel ouvert et un chemin jonché de détritrus.

C'est une maison de plein pied, séparée en deux parties: la première est habitée par le propriétaire et sa famille; l'autre est leur partie, c'est-à-dire deux pièces d'environ 15 m<sup>2</sup> chacune. La "douche" au baquet d'eau se fait dehors et 4 tôles ondulées masquent les toilettes. Comme dans toutes les maisons des ouvriers, l'eau courante n'est pas disponible. C'est sa femme qui va chercher l'eau au puits, à 100 mètres. La pièce du fond est la cuisine, où trône un camping-gaz et de nombreux ustensiles en métal.

La pièce principale contient un lit, une télé noir et blanc à l'image brouillée, et une machine à coudre (que sa femme utilise à titre personnel et pour quelques "services"), deux chaises pliées et une armoire métallique. Comme de nombreuses maisons, à 1m80 du sol, les murs sont entourés de rebords larges de 60 cm servant d'étagères permettant d'entreposer du riz et diverses affaires.

Un creux dans le mur a rendu possible l'installation d'un petit autel où siège Sridi Baba, quelques bâtons d'encens et de la poudre à Tikka qu'il se porte au front tous les matins (certaines fois chez lui, d'autres fois à l'usine).

L'espace domestique ne se limite pas à l'intérieur de la maison. L'eau est stockée dans des petites cuves en plastique à l'extérieur, là où la vaisselle est nettoyée, ainsi que le linge, frotté

sur une dalle en pierre lisse. Cet espace déborde largement sur la rue où tout le monde se rencontre.

Au cours de nombreuses visites, je le retrouve après l'usine assis sur une chaise pendant que sa femme travaille aux tâches domestiques. Quand elles sont terminées, elle va chercher une plaque métallique aux rebords triangulaires, dans laquelle reposent les feuilles séchées, les ciseaux et de la ficelle. Ce sont les ustensiles pour la fabrication des beedies. Puis elle s'assoit près de nous, par terre, et tout en discutant, travaille avec rapidité.

Cette activité lui prend 08h00 par jour et est censée en produire 1000 par jour pour 35 roupies. La production varie selon le travail domestique et certains jours sont chômés; Généralement, ce travail s'effectue pendant les temps morts et se poursuit pendant la soirée. Le salaire avoisine les 600 roupies par mois;

On peut se demander si l'industrie du Beedie dans la région n'est pas un frein à l'augmentation des salaires dans les usines. Ceux-ci ne permettent pas de couvrir les frais de reproduction de la main d'œuvre. Les femmes doivent travailler. Ce système est de plus parfaitement adapté au monde sexué du travail. Les femmes restent dans la sphère domestique et les hommes sont à l'usine.

La quasi-totalité de l'album photo, qu'Anand n'a jamais manqué de me présenter, représente des photos de Sukhjit. La seule en grand format le présente en uniforme bleu, debout et figé (comme tous les autres d'ailleurs) posté le bras sur sa machine. Il fait semblant de travailler; Ses chaussures de sécurité brillent pour l'occasion. En les compulsant, il me dit que c'est toute sa vie, beaucoup de collègues sont devenus aujourd'hui ses amis, qu'il est donc content de les retrouver tous les jours, malgré le travail difficile.

Une autre photo le représente en habit de "ville" devant l'inscription Sukhjit.

D'autres rassemblent des groupes d'ouvriers, rarement en uniformes mais posant fièrement dans l'usine.

Quelques autres retracent un festival religieux se déroulant en septembre. On y voit un camion décoré de fleurs portant un Ganesh où tous les ouvriers, dans l'usine, se regroupent avant le départ pour le défilé jusqu'à Nizamabad. Ces photos datent de 10 ans, mais le festival lui est célébré tous les ans et paraît un moment fort de la vie des ouvriers et de la vie religieuse de l'usine. (je n'y ai pas assisté).

Sur les quelques photos du mariage hindou, très sobre, je reconnais de nombreux ouvriers, dont M.Lachaïah, le leader syndical présent à tous les mariages des ouvriers.

En effet, tous les moments importants d'un ouvrier de l'usine nécessitent d'être célébrés et de nombreuses invitations circulent pour une naissance, un mariage, une fête familiale.

Plus l'événement est important, plus l'invitation est solennelle, et passe de l'oral au carton d'invitation.

Les invitations sont larges oralement mais se concentrent surtout dans le département de travail et peuvent couper les frontières religieuses.

Le mariage musulman auquel j'ai assisté regroupa ainsi 25 ouvriers et tout le monde mangea ensemble. Mais tous savaient que beaucoup n'étaient pas venus à cause particulièrement du repas servi. Etre en bons termes dans l'usine, travailler, manger et plaisanter ensemble dans ce cadre ne semble pas impliquer logiquement des rencontres hors de l'usine.

La fabrication de beedies est la principale activité productrice (ou plutôt considérée comme telle par l'économie classique) des femmes des ouvriers, quel que soit leur statut, leur lieu de résidence.

En effet, à Nizamabad, Mubarak Nagar, Manik Bhandar ou Anbrad, les femmes de permanents, daily wages et Amallis produisent à domicile et revendent à des coopératives.

Ainsi lors des visites chez Odenna à Mubarak Nagar, ouvrier au département électricité (helper), je croise régulièrement chez lui plusieurs femmes appartenant à la même famille travailler ensemble dans la pièce principale. Si elles sont plusieurs à faire la même activité, le travail ne se fait pas à la chaîne, chacune faisant elle-même le beedie de A à Z. Ces regroupements avant tout familiaux (plus quelques voisines) permettent des échanges, de partager des moments en commun. Les jeunes filles dès 8 ans commencent leur apprentissage. Les plus petits enfants restent à dormir dans un coin de la pièce. Pendant ce temps, Odenna et les autres hommes de la famille élargie sont occupés dans les champs de riz familiaux.

La famille d'Odenna réside dans ce village depuis des générations; Odenna, marié et père d'un garçon de 6 mois, n'envisage pas une seconde de quitter ce lieu.

Ravi est entré à Sukhjit en tant que Daily Wage il y a 5 ans pour 30 roupies par jour. Devenu Trainee depuis un an, il est employé comme helper au magasin et est chargé d'approvisionner en pièces les différents départements de l'usine, ceci pour 35 roupies par jour.

Un de ses frères travaille dans un atelier de mécanique à Nizamabad, un autre est apprenti et le troisième travaille comme vendeur dans plusieurs villages.

Le père a un emploi gouvernemental dans un bureau.

On note que les deux secteurs de l'économie, organisé et inorganisé, se regroupent au sein de la même famille.

L'arrivée de Ravi à Mubarak Nagar est toute récente. Il y a deux mois, il a déménagé avec sa femme et son fils d'un an dans une pièce de 25 m<sup>2</sup> qu'il loue pour 300 roupies par mois.

Le reste de la maison est occupé par les propriétaires, ce qui semble signifier au-delà du fait de payer un loyer, être ainsi disponible pour leur rendre un certain nombre de services.

Mais Ravi se dit beaucoup plus préoccupé par le fait d'avoir quitté sa famille. Il ne cesse de répéter qu'aujourd'hui, il s'ennuie. Il raconte l'ambiance qui régnait dans sa famille: les frères, les sœurs, les enfants, les parents, jamais il n'était seul et semblait toujours s'amuser.

Maintenant, avec sa femme et son fils, il reconnaît que c'est beaucoup trop calme. Même s'il connaît de nombreuses personnes à Mubarak Nagar, ce n'est pas la même atmosphère. L'autre point est qu'il ne connaissait pas sa femme avant de se marier. Comme partout dans le Tèlangana, les mariages sont ici arrangés et il se persuade que cela s'améliorera avec le temps. Sa femme elle, s'occupe du fils, du travail domestique et des beedies.

## **CONCLUSION**

Il est délicat de conclure ou de tenter de généraliser à partir de quelques mois d'observation.

Je me bornerai ici à esquisser quelques traits qui me paraissent marquer au mieux cette usine de Nizamabad, et à élaborer quelques pistes à poursuivre permettant de mieux saisir cet univers.

L'un des aspects de cette étude est le rapprochement entre la Direction et le Syndicat sur des points, tels la caste et la transformation de l'Indien en ouvrier, et les discours sur le mérite et l'efficacité.

Supposés opposés politiquement et idéologiquement, l'un représentant le libéralisme économique, le second le communisme, ils se rejoignent sur le sujet de barrières entravant le passage de l'homme en ouvrier.

Mettant en avant deux idéologies (pour le premier, la culture, pour le second, la conscience aliénée, cf. Prabhu mohapatra) ayant pour caractéristiques leur propension à l'universalisme, leurs discours posés comme vérités absolues, les deux systèmes cherchent à comprendre pourquoi les ouvriers ne se comportent pas selon les prescriptions de la théorie et de l'idéologie.<sup>73</sup>

Mais l'ouvrier n'est pas qu'ouvrier. Etre ouvrier n'est pas le seul moyen de construire une identité. Malgré les affinités certaines entre les conditions de travail, les salaires, les sorties...l'ouvrier multiplie cependant les différentes identités, qui peuvent se conjuguer, se chevaucher ou se séparer. Le groupe ouvrier ne vit pas en vase clos, séparé du reste du monde. Ce cercle a des espaces communs avec beaucoup d'autres groupes. Pour certains

---

<sup>73</sup> Andrew Wells, *Comment I*, p.20, in Prabhu Mohapatra, *Asian Labour :Culture, Consciousness and representation*, Amsterdam, 1997, in Working Papers on Asian Labour (papers based on the Manila Workshop, 23-25 October 1997). Working papers on asian labour is a prepublication series inaugurated in 1997 by the International research Programme « Changing Labours Relations in Asia (CLARA) ».

ouvriers, le statut d'ouvrier n'est pas prioritaire, déterminant, il fait partie d'un espace qu'il partage à un moment donné, mais sans forcément se reconnaître seulement dans le statut d'ouvrier. Ce n'est pas ce groupe qui le structure en premier lieu. Si beaucoup d'ouvriers travaillent à côté dans l'industrie du secteur informel, certains changent de milieux et s'expriment dans le monde agricole, dans le monde des services, dans le commerce, dans l'artisanat. L'ouvrier navigue ainsi dans plusieurs mondes, aux valeurs, aux normes et aux intérêts différents, s'y adapte en conséquence. L'un de ces mondes est sûrement plus important qu'un autre, et il est possible que pour certains ce ne soit pas le monde de l'usine. Si c'est le monde ouvrier qui est prédominant sur les autres mondes, il n'est en tout cas pas forcément exclusif d'autres types d'identités, de rencontres. D'autres facteurs d'identités sont présents et s'entrecroisent, au-delà d'une classe éventuelle, tels que la religion, la caste, une appartenance régionale, une langue, un statut social. Ces identités croisées débouchent sur des mises en avant de l'une ou de l'autre qui vont varier dans le temps et dans l'espace.

L'ouvrier n'appartient pas à un seul groupe, auquel il s'identifierait exclusivement et totalement, qui l'exprimerait dans sa totalité, c'est-à-dire sans pouvoir reconnaître les valeurs d'un autre groupe, sans être capables d'adhérer à d'autres normes que celles du monde ouvrier. Ce groupe n'est pas fermé sur lui-même et le travail n'est pas la seule base créatrice d'identités. Si l'appartenance au monde ouvrier est certaine, forte, elle ne se fonde pas contre l'Autre.

Il semble que la navigation entre les différents groupes varie ainsi selon les événements. L'ouvrier développe une fierté et des valeurs propres au monde ouvrier lors des réunions syndicales. Mais il devient avant tout hindou, musulman ou chrétien lors des fêtes et festivals religieux. Il est indien lors des guerres contre le Pakistan, mais se sent profondément attaché à sa région et à sa langue quand l'utilisation systématique de l'hindi ou de l'anglais se fait pressante. Il retrouve sa caste lors des mariages ou quand il s'agit de rentrer dans les quotas pour un travail administratif.

Ainsi, si le statut d'ouvrier, et les conditions de travail et de vie, les intérêts et les conflits qui y sont liés paraissent pour beaucoup d'ouvriers le groupe primordial fondateur d'une identité collective, il n'est pas unique. Il se renforce par les grèves et les moments forts de la vie en collectivité, et aussi par l'action des syndicats et leurs discours qui cherchent à construire cette identité comme prédominante, seule capable de les unir contre le management. Lui-même tente de construire l'ouvrier sur un modèle unique.

Il est alors nécessaire d'ouvrir l'étude vers le monde dans lequel vit cet ouvrier, monde qui ne se limite pas à l'univers industriel. L'idée serait de partir du village, connaître les relations nouées dans le village, autant celles basées sur la caste que celles entre les statuts d'ouvriers, que ce soit dans la même famille ou dans le village.

Insister sur les relations de travail dans l'agriculture, étudier les constructions de ce temps et de cet espace, connaître les pratiques religieuses au temple et à la maison permettrait d'établir une comparaison avec l'univers de l'usine.

Un autre point à développer est le rôle de la femme, en tant qu'ouvrière dans l'industrie des beedies. Ouvrière à domicile, sans usine, appartenant à ce secteur inorganisé, elle a un rôle dans la construction de l'identité de l'homme-ouvrier et dans les valeurs transmises aux enfants.

Tous ces points ne peuvent faciliter la compréhension de l'ensemble des relations existant dans l'usine que si ce travail est effectué aussi à Nizamabad, dans les différents quartiers, pour confronter les diverses expériences du travail.

Recueillir des récits biographiques des ouvriers, des histoires de vie rendra possible l'explicitation des mécanismes de reproduction de cette main d'œuvre à travers des valeurs, des normes et une vision du monde.

Cela permettra de saisir comment s'opère cet ajustement entre un monde des possibles et les possibilités objectives des ouvriers, et l'ajustement entre les positions de chacun dans la hiérarchie et l'espace social et les attitudes et comportements correspondants. La mobilité géographique, les déplacements, les lieux fréquentés, les chemins utilisés, les distances parcourues sont aussi des éléments à prendre en compte.

Mais l'étude du travail dans le monde industriel ne doit pas être confinée aux ouvriers. Ceux-ci se construisent aussi avec l'image que d'autres leur renvoient. Si la Direction en fait partie, il faut aussi s'intéresser à la visibilité qui leur est accordée dans les médias. Qui parlent pour eux et que disent-ils ? Les ouvriers étant de grands amateurs de cinéma, il est nécessaire d'une part, de découvrir ce qui les intéresse, et d'autre part d'étudier la place et l'image que ce cinéma donne des ouvriers à la société indienne.

Des allers-retours permanents doivent s'opérer entre une étude rigoureuse locale et une étude de la situation des ouvriers en Inde et leur représentation, sachant que les ouvriers ne sont pas hors du monde et consomment de l'information.

# **ANNEXES**

Les documents ci-dessous m'ont été photocopiés comme tels et je ne peux donc retoucher à cette mauvaise qualité.

- 1 Annonce du syndicat : nous voyons l'utilisation mixte du télougou et de l'anglais, cette dernière langue étant réservée aux termes techniques.
- 2 Compte-rendu d'une réunion entre le Syndicat et la Direction, daté du 06/05/2000.
- 3 Suite.
- 4 Compte-rendu des réunions entre le Syndicat (non-affilié au CITU) et la Direction, daté de 1996. Cet accord scelle les grandes orientations des trois années qui suivent, avant renégociation. Je n'ai pu me procurer le document retraçant les accords de 1999.
- 5 Suite.
- 6 Suite.
- 7 Suite.
- 8 Suite.
- 9 On notera dans les « General Provisions » les accords entre les deux parties pour maintenir la discipline parmi les ouvriers et l'interdiction de la grève.
- 10 Suite.
- 11 Carte des districts de l'Andhra Pradesh.
- 12 Carte du district de Nizamabad.