

MOUVEMENT COMMUNISTE & KOLEKTIVNĚ PROTI KAPITALU

L'AUTONOMIE OUVRIÈRE FRAPPE EN INDE :

LA GREVE DE MARUTI SUZUKI À MANESAR (JUN, SEPTEMBRE, OCTOBRE 2011)



AVERTISSEMENT

Nous remercions Monsieur G. Bouvin qui, en tant qu'éditeur responsable, nous permet de publier et de diffuser légalement cette publication. Nous précisons que Monsieur G. Bouvin n'est pas responsable du contenu politique des articles et plus généralement des positions programmatiques défendues dans notre presse.

PRESENTATION

Ce document sort en même temps en trois langues anglais, français et tchèque. Non parce que nous aurions été très efficaces pour la traduction, mais parce qu'il est le fruit d'un travail commun dès le début de sa conception. Travail mené conjointement par les camarades de Kpk, MC et d'autres. Nous espérons que ceci, première étape d'une politique commune, sera confirmé et amplifié de façon à tendre vers l'unification et la centralisation des communistes.

CONTACTS

Kolektivně **proti** kapitálu

Consulter le site : <http://protikapitalu.org/>

Mouvement Communiste

Ecrire sans autre mention, à : BP 1666, Centre Monnaie 1000, Bruxelles 1, Belgique.

Consulter le site : <http://www.mouvement-communiste.com>

TABLE DES MATIERES

<u>PRESENTATION</u>	<u>2</u>
<u>GURGAON ET MANESAR</u>	<u>3</u>
<u>MARUTI SUZUKI.....</u>	<u>5</u>
APERÇU	5
LES CONTRATS DE TRAVAIL	5
LES ÉTABLISSEMENTS.....	6
<u>CHRONOLOGIE.....</u>	<u>7</u>
LA PREMIÈRE OCCUPATION : DU 4 JUIN AU 17 JUIN 2011.....	7
LA RÉSISTANCE : DU 18 JUIN AU 28 AOÛT	8
LE LOCK-OUT ET LES GRÈVES : DU 29 AOÛT AU 30 SEPTEMBRE	9
LA SECONDE OCCUPATION : DU 7 AU 14 OCTOBRE	12
LE SECOND CAMP D'OCCUPATION : DU 16 OCTOBRE AU 21 OCTOBRE.....	14
<u>LES SYNDICATS</u>	<u>15</u>
<u>PREMIERES ANALYSES.....</u>	<u>17</u>
QUELQUES CITATIONS	17
DES CONDITIONS DURES	18
L'ORGANISATION PRÉALABLE.....	19
UNE COLÈRE NEUVE, DES NOUVELLES ASPIRATIONS	19
LE CONTEXTE.....	19
LES SÉQUENCES DE LA GRÈVE	20
<u>LES LIMITES DU SYNDICALISME DE BASE</u>	<u>22</u>
<u>TENTATIVE DE CONCLUSION.....</u>	<u>24</u>
SUR LA GRÈVE.....	24
SUR LA SITUATION EN GÉNÉRAL.....	25
<u>ANNEXES.....</u>	<u>27</u>
LETTRE OUVERTE	27
EFFECTIFS DES PRINCIPAUX SYNDICATS	28
BIBLIOGRAPHIE	28
CARTES.....	29

PRESENTATION

L'Inde est un « continent » aussi mal connu que sa classe ouvrière et les luttes qu'elle y mène. Cette brochure a donc pour but de lever le voile sur la situation et les potentialités d'autonomie ouvrière qu'elle recèle en partant de l'exemple d'une grève significative qui a eu lieu en trois temps (juin, septembre et octobre 2011). À l'issue de cette grève à l'usine d'assemblage automobile de Maruti Suzuki de Manesar (la deuxième du groupe en Inde, inaugurée en 2007), les ouvriers ont réussi à remporter une demi-victoire, c'est à dire l'officialisation partielle de leur syndicat de base, le MSEU (Maruti Suzuki Employees Union), par la direction de l'entreprise et la satisfaction de certaines revendications.

La grève, lancée par les ouvriers pour la reconnaissance du MSEU, a masqué les autres revendications (augmentation des salaires, embauche des précaires, diminution des rythmes de travail, fin de l'arrogance de l'encadrement, etc.) en les synthétisant en un combat pour la « dignité ». Elle a eu un effet d'entraînement sur les autres usines du groupe et de l'automobile de la zone de Gurgaon, débouchant sur une série de grèves dans le secteur, le 7 octobre, faisant pencher la balance en faveur des grévistes.

Les trois grèves à l'usine Suzuki de Manesar ne sont en effet pas isolées : les ouvriers de l'industrie automobile (fabricants et sous-traitants) font preuve d'une combativité certaine, comme le montre la multiplication des conflits qui l'ont frappé depuis 2009.

Mais cette grève présente plusieurs caractéristiques intéressantes :

- Une grève en trois étapes juin, septembre et octobre,
- Une grève, ou après 33 jours de lock-out, les ouvriers réoccupent l'usine, consolidant ainsi leur unité,
- Une grève semi-victorieuse,
- Une grève sur un objectif unique, la reconnaissance du syndicat de base, ce qui permet d'en montrer les limites,
- Une grève où un nombre significatif de travailleurs précaires (ils sont 70 % dans l'usine à ne pas avoir de CDI) a participé activement,
- Une grève où la répression patronale et policière a été plus faible que dans d'autres grèves similaires,
- Une grève, enfin, où la nouvelle génération ouvrière (18-25 ans) a fait surface et continue depuis d'exprimer ses potentialités.

Cette brochure n'aurait pas été possible sans évidemment la lutte des ouvriers eux-mêmes, ni leurs témoignages recueillis directement par nous ou par d'autres. Mais elle n'aurait pas été non plus possible sans le tenace travail effectué, depuis 2005, par les camarades qui animent le Gurgaon Workers News¹ dont nous avons traduit la chronologie et divers passages inclus dans le texte.

Le texte comprend donc :

- Une présentation de la ville de Gurgaon et de Manesar,
- Une présentation de l'entreprise Maruti Suzuki,
- Une chronologie détaillée,
- Un aperçu sur les syndicats en Inde,
- Des premières analyses,
- Une critique du syndicalisme de base,
- Une tentative de conclusion,
- Des annexes.

¹ Voir le site <http://gurgaonworkersnews.wordpress.com/>

GURGAON ET MANESAR

Gurgaon, située dans l'État d'Haryana et jouxtant Delhi², était, en 1989, une petite ville de 12 500 habitants. Aujourd'hui, sa population, en perpétuelle augmentation³, est de 1 500 000 habitants, sur une superficie de 600 km², avec 300 000 emplois industriels⁴ et autant dans les services.

Les premières pierres des nouvelles zones industrielles ont été posées en 1989, mais le coup d'envoi avait été donné, en 1981, quand Maruti Suzuki a lancé la construction de sa première usine d'assemblage, ouverte en 1983. C'est en 1997, quand GE Capital⁵ s'y est implanté que les grandes compagnies indiennes ou étrangères ont commencé à suivre dans plusieurs secteurs d'activité⁶. On y trouve, aujourd'hui, par exemple : automobile (Maruti Suzuki, Honda Hero, etc.), électronique et télécommunications (Motorola, Alcatel Lucent, Nokia, etc.), informatique (Microsoft, IBM, etc.), textile (Orient Craft, etc.), agro-alimentaire, pharmacie, call centers, sièges de société, etc.



Tout se côtoie et se mélange : les tours de 17 étages pour les cadres, les taudis, les centres commerciaux et les boutiques traditionnelles, les vendeurs ambulants, du monde, encore du monde. Un bruissement perpétuel des divers moyens de transports de personnes et de

² Le centre de Gurgaon est situé à 32 km du centre de Delhi. Voir les cartes de Gurgaon et Manesar en annexe.

³ 850 000 habitants en 2001.

⁴ Il s'agit des emplois officiels des grandes entreprises. Cela ne tient pas compte des emplois au noir.

⁵ La division financière de General Electric.

⁶ Pour une liste exhaustive des entreprises, voir le site du GWN : <http://gurgaonworkersnews.wordpress.com/list-of-companies-situated-in-gurgaon/>.

marchandises⁷. Gurgaon n'est reliée à Delhi par une ligne de métro que depuis 2010, la gare des chemins de fer étant excentrée et l'absence de compagnie municipale de bus expliquent la prolifération des moyens privés de transport collectifs comme les vieux bus hors d'âge récupérés de la compagnie municipale de Delhi et les innombrables taxis Piaggio, prévus pour transporter neuf personnes mais où l'on s'y retrouve souvent à quinze !

Ville du « miracle indien » selon la bourgeoisie, Gurgaon est présenté comme le joyau de l'Inde brillante, un symbole de succès capitaliste promettant une meilleure vie pour chacun grâce au développement. À première vue, les tours de bureaux et les centres commerciaux reflètent cette chimère et même les façades des usines textiles ressemblent à des hôtels trois étoiles.

Derrière la façade, derrière les murs d'usine et dans les petites rues, des milliers d'ouvriers produisent des voitures et des scooters pour les classes moyennes qui finissent dans les embouteillages sur la nouvelle autoroute NH8, entre Delhi et Gurgaon. Les milliers de jeunes issus de la classe moyenne perdent leur temps, leur énergie et leurs aspirations d'étudiants en travaillant dans des équipes de nuit des centres d'appel, vendant des propositions de prêt aux ouvriers des USA ou des propositions de prépaiement des factures d'électricité aux pauvres de Grande-Bretagne. Juste à côté, des milliers d'ouvriers migrants déracinés par la crise agricole des provinces voisines piquent et cousent pour l'exportation, et sont mis en concurrence avec leurs frères et sœurs du Bangladesh ou du Vietnam.

L'État et les compagnies privées telles que DLF (Delhi Lease and Finance, qui est le plus gros promoteur immobilier d'Inde, spécialisé dans l'aménagement des nouvelles zones de développement) imposent le cadre politique et matériel pour le développement rapide de la ville. Les flux d'investissements dans les industries à Gurgaon conduisent à l'explosion des prix des terrains et des constructions, accompagnée d'une arrogance architecturale omniprésente qui donne un air de Dubaï à la ville. Les milliers de travailleurs migrants attirés par le développement des usines, les travaux de recherche dans les diverses industries, entrent comme intérimaires dans les usines ou comme agents dans les centres d'appel. Bien que le développement des zones industrielles ou commerciales soit planifié, en ce qui concerne le logement des ouvriers, cela est laissé à l'initiative privée. D'où la présence sur le territoire municipal de Gurgaon, parfois à côté mais souvent éloignés des lieux de production, de villages.

Un village, c'est un ou plusieurs fermiers qui ont arrêté l'agriculture et transformé leurs terrains en « lotissements » pour ouvriers mais continuent d'y habiter dans des maisons modernisées. La qualité de ces logements villageois est souvent spartiate (3m x 3m) pour des loyers exorbitants et des conditions sanitaires souvent déplorables.

La majeure partie du travail de la métallurgie des pièces pour l'automobile, pour les fournisseurs de rang 3 ou 4, est effectuée dans des ateliers (jusque dans des micro-entreprises) à Faridabad, une ville industrielle située à environ 25 kilomètres à l'est de Gurgaon. La politique de recruter principalement des ouvriers migrants, sans attache locale, a été utilisée par les patrons comme une stratégie pour miner la puissance des ouvriers en cas de conflit. Le secteur du textile, à Gurgaon, est orienté vers l'exportation. Il y a plusieurs entreprises de ce type comme Orient Craft, qui possède plusieurs usines autour de Gurgaon et emploie 20 000 ouvriers. Cette industrie repose fortement sur la sous-traitance⁸.

Selon le premier ministre de l'Haryana, Gurgaon est le plus grand « hub » de centre d'appels en Inde et donc dans le monde. Le fait est qu'environ 150 000 à 200 000 jeunes y travaillent, téléphonant principalement pour la clientèle américaine et des compagnies dont le

⁷ Les deux usines Maruti Suzuki de Gurgaon et de Manesar, n'étant pas reliées au rail, l'expédition des voitures se fait par des camions semi-remorques fermés, à l'allure de cercueil, à raison de 500 rotations par jour sur des routes et autoroutes déjà saturées.

⁸ Sans entrer dans une description complète de l'histoire de l'industrie textile en Inde, la chose principale, arrivée depuis 1982, a été le démantèlement des grandes unités productives qui employaient plus de 5 000 ouvriers et qui réalisaient toute la chaîne de production, depuis la transformation du coton, jusqu'à la réalisation des vêtements, en de multiples unités soit automatisées (transformation du coton), soit individualisées avec de nombreux sous-traitants ; l'entreprise ne conservant que la fabrication finale.

siège est en Grande-Bretagne, telles qu'American Express, Citibank, Dell, IBM. Les centres d'appel sont souvent situés à côté des usines d'automobile ou de textile.

En termes de luttes, celles des ouvriers de Gurgaon ont acquis la notoriété quand la police a attaqué une manifestation des ouvriers de Honda Hero, en juillet 2005. Avant cela, il y a eu de nombreux conflits chez Maruti Suzuki, principalement en réaction à la tentative de l'entreprise de réduire le nombre d'ouvriers en CDI. Depuis 2006, ce sont d'abord les intérimaires qui ont pris l'initiative des luttes, souvent sans être représentés par un syndicat officiel. Après l'expérience du lock-out et de la répression brutale à Honda Hero, la plupart des luttes suivantes a été des actions sauvages de courte durée. En mai 2006, juste après une grève de cinq jours chez Honda Hero menée par 3 000 intérimaires, des machines ont été transférées à l'usine sous-traitante, Shivam Autotech⁹. Et il y a eu des situations semblables chez Delphi.

Manesar, formellement IMT (Industrial Model Township, quartier industriel modèle), est une subdivision de Gurgaon, située à son extrémité sud-est (voir cartes en annexe) et mesurant environ 15 km². Le développement de cette zone a été défini en 1992 mais les premières infrastructures, usines et bureaux n'ont surgi qu'en 2000.

C'est une « ville nouvelle » de 200 000 habitants, jouxtée par l'autoroute Delhi-Mumbai, où les routes ont été tracées mais où tout n'est pas construit, ce qui donne un aspect étrangement hétérogène, entre les usines horizontales et les tours de bureaux verticales et l'absence d'arbres.

MARUTI SUZUKI

Aperçu

Suzuki (Suzuki Motor Corp) a été une des premières entreprises étrangères à s'implanter en Inde en s'associant avec le gouvernement indien, via une joint-venture, en février 1981, sous le nom de Maruti Udyog limited. La production de la première voiture, dans l'usine de Gurgaon, a commencé en 1983. En septembre 2007, l'entreprise a été renommée Maruti Suzuki India Limited (MSIL), marquant le désengagement total du gouvernement indien par la vente de ses parts à des sociétés d'investissement indiennes. Suzuki Motor Corp détient 54,2 % du capital.

Production 2010 : 780 000 véhicules dont 50 000 pour l'exportation. Total de la production en Inde : 2 600 000 véhicules.

MSIL détient 44,9 % de part du marché indien et a annoncé, en février 2012, son dix-millionième véhicule fabriqué. Elle a réalisé, en 2011, un CA de 361 milliards de roupies¹⁰.

Les contrats de travail

On trouve chez Maruti Suzuki, comme partout en Inde, plusieurs types de contrats de travail :

- Permanents, que nous avons traduits par CDI, correspondant la plupart du temps aux emplois qualifiés.
- Apprentis, qui correspondent à des salariés embauchés pour une durée de trois ans (à des salaires moindres que les permanents) et qui au bout de ces trois ans passent, « normalement » à l'état de permanents.
- Stagiaires, qui correspondent à des contrats en alternance (avec des salaires encore plus bas que ceux des apprentis) pendant les études, sans garantie d'embauche.
- Intérimaires, qui sont employés dans l'usine via une autre entreprise et qui effectuent soit des travaux spécifiques (cantine, nettoyage, transport) soit tous les travaux de production les moins qualifiés. La différence avec l'Europe est la nature de ces sociétés d'intérim. À côté d'entreprises « normales » comme Tirupati, il existe une foule de petites entreprises

⁹ Shivam Autotech est le nouveau nom de Munjal Showa, fondée en 1999, filiale de Honda Hero, fabricant des transmissions et des pièces forgées.

¹⁰ Il faut 61 roupies pour un euro.

qui n'ont souvent aucune raison sociale et qui sont dirigés par des recruteurs. Ce terme désigne les dirigeants de « société » d'intérim qui embauchent, au coin de la rue ou dans des locaux « nomades », des travailleurs en disponibilité en leur offrant du travail au jour le jour (souvent sans contrat comme dans le bâtiment, les travaux publics ou la manutention) ou sur des courtes périodes. La plupart des recruteurs sont connus pour leur façon bien particulière de contrôler la main d'œuvre qu'ils mettent à disposition des grandes entreprises.

Les établissements

Le tableau ci-dessous donne la liste des établissements Maruti Suzuki.

Sites	Adresse	Dénomination (date d'ouverture)	Surface (km ²)	Production ¹¹	Unités/an (2010)	Effectifs 2011			
						CDI	App.	Stag.	Int.
Gurgaon	Palam Gurgaon Road	Maruti Suzuki India Limited (1983)	0,8	Voitures	480 000	3 000	1 400	600	1 900
Gurgaon	Palam Gurgaon Road	K engine plant (2008)	0,35	Moteurs	500 000 (2007)	1 200 (*)			
Gurgaon	Village Kherki Dhula, Badshahapur, N.H.-8, Link Road,	Suzuki Motorcycle India Private Limited (1997)	0,25	Motos et scooters	350 000	1 400 (*)			
Manesar	Plot no.1, Phase 3A IMT Manesar	Maruti Suzuki India Limited Plant A (2007)	0,8	Voitures	300 000	1 000	800	400	1 200
Manesar	Plot no.1, Phase 3A IMT Manesar	Maruti Suzuki India Limited Plant B (2011)	0,8	_____	_____	_____	_____	_____	_____
Manesar	Plot no.1, Phase 3A IMT Manesar	R & D center (2010)	0,2	_____	_____	800	?	?	?
Manesar	Plot No - 26 B Sector 3 IMT,	Suzuki PowerTrain India Limited (2007)	0,4	Moteurs diesel Transmissi ons	300 000	500	750	250	600
Manesar	Plot No - 26 B Sector 3 IMT	Suzuki castings (2007)	0,2	Pièces moulées		200	200	?	400

(*) = effectif total. Détail non connu.

¹¹ En ce qui concerne l'automobile, l'usine de Gurgaon produit les modèles 800, Alto, WagonR, Estilo, Omni, Gypsy, Ertiga et Eco et celle de Manesar les modèles A-star, Swift, Swift DZire, SX4 et Ritz.

CHRONOLOGIE

La première occupation : du 4 juin au 17 juin 2011

Le 3 juin

Onze représentants du MSEU (Maruti Suzuki Employees Union) de l'établissement de Manesar, dont Shiv Kumar, son secrétaire, rencontrent des fonctionnaires du ministère du travail de l'État de l'Haryana, à Chandigarh, pour remplir les formalités d'enregistrement du syndicat. Le jour même, le ministère du travail informe la direction de Maruti Suzuki de cette action. La direction commence à contraindre les ouvriers à signer des pages blanches, en faveur du syndicat maison (le MUKU¹²) pour tenter de saboter la formation du nouveau syndicat.

Le 4 juin

Début des 13 jours de la première occupation. Les représentants du MSEU tentent de récupérer une partie des feuilles blanches déjà signées. La direction licencie onze ouvriers membres du MSEU. Les ouvriers commencent une grève avec occupation dans l'après-midi à l'intérieur de l'usine.

Le 5 juin

La direction fait sceller les portes de l'usine et place devant une rangée de gardes de sécurité afin d'empêcher tout échange entre les ouvriers restés à l'intérieur et ceux à l'extérieur ; c'est à dire des ouvriers, des sympathisants et les médias.

À Delhi, la police charge violemment les manifestations massives du mouvement anti-corruption des partisans de Guru Ramdev¹³.

Le 6 juin

Il faut encore une manifestation devant les portes de l'usine, pour que la nourriture amenée par les familles et les amis puissent parvenir aux ouvriers. La police est déployée à l'intérieur et à l'extérieur de la zone de Manesar. Ils enlèvent les tentes que les manifestants avaient dressées.

Le 8 Juin

Les principaux syndicats AITUC, CITU, HMS, INTUC et UTUC¹⁴ forment un comité d'action pour apporter leur soutien à la grève. Cela se traduit, en fait, par un meeting dans un parc de Gurgaon, mais, évidemment, aucune action concrète.

Le 9 Juin

Le comité d'action mobilise de 50 à 60 ouvriers à Gurgaon, tandis que 1 000 à 2 000 ouvriers appelés par le MSEU se rassemblent devant les portes de l'usine de Manesar.

Le 10 juin

La grève est déclarée illégale par le gouvernement d'Haryana. Deux camions de police supplémentaires arrivent sur les lieux. Sous la pression, 250 ouvriers décident d'arrêter l'occupation. À cause du manque de places de stockage et en conséquence de la grève, 200 à 250 fournisseurs de l'usine doivent réduire ou arrêter leur production faute de pouvoir livrer.

Le 12 juin

La direction de Maruti Suzuki propose de reprendre 5 des 11 ouvriers virés, mais le MSEU refuse arguant de « *ou tous, ou personne !* ». Les principaux syndicats annoncent une grève de solidarité légale de deux heures pour le 14 juin 2011.

¹² Maruti Udyog Kamgar Union est le syndicat maison de Maruti Suzuki de Gurgaon affilié au HMS (Hind Mazdoor Sabha).

¹³ Guru Ramdev (né en 1971) animateur d'un mouvement anti-corruption.

¹⁴ Voir plus loin pour les dénominations et une analyse des syndicats en Inde.

Le 13 juin

La direction annonce qu'elle pourrait accepter un syndicat indépendant pour l'usine de Manesar, mais sous l'égide du Comité d'entreprise¹⁵, qui serait responsable de la révision des salaires et autres questions d'ordre général - une offre biaisée.

Le 14 juin

Le secrétaire de l'AITUC de l'Haryana, D.L. Sachdev, annonce d'abord que la grève de solidarité de deux heures a débuté et en même temps annonce sa fin en raison de l'ouverture des négociations.

Le 16 juin

La direction annonce aux médias qu'ils vont essayer de « faire revivre » les chaînes de production de l'usine de Gurgaon pour les modèles qui avaient été déplacés à Manesar.

Le 17 juin

Fin de la première occupation. Le conflit est réglé avec l'aide des principaux syndicats nationaux et du MUKU. Maruti Suzuki promet de transformer les licenciements en mises à pied. Les délégués acceptent que les heures de grève ne soient pas payées. Maruti Suzuki annonce que l'occupation lui a fait perdre plus de 93 millions de dollars.

Maruti Suzuki fait appel à des auditeurs externes et aux Brahmakumaris¹⁶. Ils sont chargés d'organiser des sessions avec les ouvriers, au cours desquelles ceux-ci sont encouragés à parler de leurs problèmes. Après le lock-out à Denso¹⁷, en 2010, l'organisation « spirituelle » avait pour mission de guérir les « tensions dans les relations industrielles ».

La résistance : du 18 juin au 28 août

Du 18 au 25 Juin

Selon des sources proches de la direction, la production de voitures de Manesar durant cette période n'était que de 1 100 véhicules par jour au lieu des 1 200 habituelles. Les travailleurs signalent que la plupart des superviseurs (membres de l'encadrement inférieur), qui avaient été très autoritaires) les traitent dorénavant avec une certaine crainte.

Le 16 juin

Pour la première fois depuis 11 ans, le MUKU organise des élections de délégués. Les ouvriers de Manesar boycottent cette mise en scène. On compte seulement une douzaine de votants.

Le 26 juin

La demande d'enregistrement du MSEU est rejetée par les autorités de l'État d'Haryana pour des raisons formelles (grève illégale, signatures defectueuses).

Le 27 juillet

Un groupe de travailleurs embauchés par des recruteurs locaux se plaint de la charge de travail et demande du renfort. Le chef d'atelier injurie un des travailleurs. Ses collègues le soutiennent et le superviseur est contraint de s'excuser devant les travailleurs.

Le 28 juillet

La police pénètre dans l'usine, emmène quatre travailleurs au poste et la direction annonce six mises à pied. En réaction, tous les travailleurs de l'usine débrayent et se rassemblent. L'entreprise est obligée de « montrer » que les quatre travailleurs n'ont pas été arrêtés. Elle ordonne qu'aucun bus ne sorte pour ramener la deuxième équipe. Les travailleurs arrivent par leurs propres moyens, mais on leur refuse l'entrée. Les ouvriers refusent de quitter l'usine. Après une courte paralysie, la direction permet aux travailleurs de la deuxième équipe d'entrer.

¹⁵ En Inde, selon la législation du travail, c'est au niveau de l'entreprise que le patron peut concéder la création de cet organe de collaboration de classe.

¹⁶ Brahmakumaris est une secte d'inspiration hindouiste, fondée en 1936, et présente dans plusieurs pays. C'est le versant « spirituel » de la tentative patronale, après la grève, de comprendre les causes de la grève et d'identifier les meneurs.

¹⁷ Denso est un équipementier japonais pour l'industrie automobile dont l'usine est implantée à Gautam Buddh Nagar, dans l'Uttar Pradesh, proche banlieue sud-est de New Dehli et dans trois autres établissements dont un à Gurgaon qui fournit Maruti Suzuki et où une grève eut lieu en février 2010.

Du 8 au 17 août

Bien que la direction ait promis de retirer les mise à pieds, si « *tout redevient normal à l'usine* », elle refuse de s'exécuter. À la place, la compagnie continue l'embauche de nouveaux travailleurs provenant de l'institut de formation technique de Kanpur et d'autres instituts techniques des provinces environnantes¹⁸. Ordre est donné de clôturer toutes les zones herbues aux alentours qui ont été occupées par les ouvriers. Les superviseurs recommencent à utiliser un ton autoritaire envers les travailleurs.

Du 23 au 24 août

Quatre travailleurs de plus sont mis à pied. La compagnie se plaint de la perte de production et met en cause une cadence lente et le sabotage. Le 24 août, la production de 1 230 voitures avait été planifiée, mais seulement 437 ont été assemblées. Et seules 96 voitures avaient le niveau de qualité requis.

Pendant la nuit, alors que l'usine ne compte que quelques centaines de travailleurs et de superviseurs faisant des heures supplémentaires, une force de 300 à 400 policiers en tenue antiémeute pénètre dans l'usine et s'y établit.

Le lock-out et les grèves : du 29 août au 30 septembre

Le 29 août

La direction refuse de laisser entrer tous les travailleurs de l'usine sans une signature de la charte de « bonne conduite ». Seulement 18 travailleurs signent. Un mur d'aluminium de 500 mètres de long est mis en place sur la voie de service, faisant le tour de l'usine à l'intérieur, empêchant toute vue de l'intérieur depuis l'extérieur. Des affiches annoncent le licenciement de onze travailleurs et la mise à pied de dix autres.

Le 30 août

L'entreprise affirme avoir commencé la « production » dans les domaines hautement automatisés (soudure, presse, peinture) et annonce avoir trouvé 200 travailleurs potentiels des instituts techniques qui seront embauchés sur une base contractuelle dans les 2-3 prochains jours. 12 travailleurs licenciés et 16 de plus mis à pied, tous sont supposés avoir porté les documents pour l'enregistrement du MSEU.

Le 31 août

La compagnie a recruté 120 travailleurs formés à l'institut technique, qui sont amenés le matin à l'usine avec l'objectif « *de renforcer la main-d'œuvre pour les opérations d'assemblage* ». De plus, 50 ingénieurs de l'usine de Gurgaon et 290 superviseurs travaillent à l'usine de Manesar. L'entreprise prétend avoir 500 personnes formées et expérimentées disponibles pour la production. Seulement 36 travailleurs ont signé la « de bonne conduite » à ce moment-là.

Le 1er septembre

Près de 3 000 membres de 35 syndicats de la région se rassemblent en face de l'usine de Manesar pour exprimer leur solidarité avec les ouvriers protestataires. Ces syndicats menacent de cesser le travail la semaine suivante si la direction refuse de négocier.

Le 2 septembre

Certains recruteurs et des cadres intermédiaires de Maruti Suzuki ont encerclé 150 travailleurs dans le village d'Aliyar, près de l'usine, dans le secteur 8 de Manesar. Les travailleurs sont menacés et certains frappés. La police arrive et arrête les travailleurs de Maruti Suzuki qui se sont défendus contre ces nervis. Dans le même temps, l'association des employeurs ASSOCHAM demande au gouvernement de l'Haryana « *de prendre des mesures fermes contre ceux qui tentent de calomnier le nom de Gurgaon, devenu la destination de nombreuses sociétés indiennes et mondiales.* » La compagnie prétend avoir produit 125 voitures Swift dans les deux usines Manesar A et B¹⁹, ce

¹⁸ Ce sont des écoles qui forment à un niveau équivalent au Bac technique.

¹⁹ La construction de la deuxième usine d'assemblage (usine B), située derrière l'usine A, a été lancée en 2009. Son ouverture a été accélérée à cause de la grève à l'usine A. La direction avait annoncé qu'une partie des ouvriers précaires de l'usine A y serait transféré en devenant travailleurs en CDI.

jour-là. La production normale de Manesar A est environ de : 1200 voitures (150 SX4, 300 à 400 A Star, 650 à 750 Swift).

Le 3 septembre

Quelques 70 étudiants provenant d'universités de Delhi rendent visite aux travailleurs de Maruti Suzuki. Vers le soir, les travailleurs doivent déplacer leurs tentes (qui avaient été réinstallées) de l'autre côté de la route, puisque la direction a obtenu une injonction du tribunal contre toute manifestation à moins de 100 mètres de l'usine²⁰. La compagnie affirme que la force de travail pour la production se maintient à environ 800 personnes (90 ingénieurs de Gurgaon, 290 superviseurs et 425 nouveaux travailleurs manuels). Les nouveaux travailleurs doivent rester à l'intérieur de l'usine, le jour et la nuit. Cette main-d'œuvre est supposée avoir produit 150 Swift.

Le 5 septembre

Le MSEU publie un communiqué : « *La production était complètement arrêtée au début de la semaine dernière, et dans les 2-3 derniers jours, 8 à 10 voitures ont été produites dans l'usine. Ce sont tous des modèles défectueux, bâclés. La société affirme que, jusqu'ici, 63 travailleurs permanents ont signé la charte "de bonne conduite" ».*

Le 11 septembre

Le MSEU rencontre les représentants d'une trentaine de syndicats de la région et réitère sa demande légale de créer un syndicat, du retrait des dépôts de plainte, des mises à pied de 57 travailleurs. À son tour, Maruti Suzuki annonce : « *À partir de mardi, la compagnie commence à embaucher des techniciens qualifiés, qui seront sur les listes permanentes, pour remplacer les travailleurs actuels qui refusent de signer la charte ».*

Le 12 septembre

Grève sauvage chez le fournisseur Munjal Showa²¹ à Manesar, qui se propage aux usines de Gurgaon et d'Haridwar. Les 1 200 travailleurs sont embauchés comme travailleurs temporaires et ne sont pas syndiqués, ils produisent environ 60 000 amortisseurs par jour. Ils exigent des contrats en CDI et la cessation des déplacements imposés par l'entreprise d'une usine à l'autre. La production dans les usines de motos de Honda et Hero Honda sont menacées en raison du manque d'approvisionnement.

Le 13 septembre

La grève sauvage chez Munjal Showa se termine. La direction s'engage à nommer 125 travailleurs en CDI, et promet qu'ils le seront automatiquement après trois années de formation. La direction se plaint de « *l'influence négative des travailleurs de Maruti Suzuki* ». L'AITUC, le CITU, le HMS et onze membres de syndicats indépendants relance le « Comité d'action ». À Gurgaon, près de 1 500 membres de syndicats et des étudiants manifestent en faveur des travailleurs de Maruti Suzuki. La direction prétend avoir 1 100 ouvriers à Manesar, après avoir embauché 100 travailleurs supplémentaires des instituts techniques ce jour.

Le 14 septembre

Grève chez Suzuki Powertrain Ltd, Suzuki Castings, à Manesar, chez Suzuki Motorcycles à Gurgaon (quartier de Kherki Dhaula) en solidarité avec les travailleurs de Maruti Suzuki de Manesar. Ils présentent également leurs propres revendications. Plus de 4 000 travailleurs sont concernés. Pour soutenir les négociations de l'usine de Gurgaon, on évoque les « potentialités d'une grève de la faim la semaine prochaine ». Environ 350 travailleurs embauchés, par l'entremise de recruteurs, pour faire les manutentionnaires et les caristes se mettent en grève et demandent des outils adaptés. Maruti Suzuki annonce un projet d'usine de voitures dans l'État du Gujarat, en Inde.

Le 15 septembre

Négociations chez Suzuki Powertrain et Suzuki Motorcycles. Des échauffourées éclatent aux portes de l'usine de Maruti Suzuki, à Manesar, lorsque la société essaie de faire rentrer de force

²⁰ Cette mesure judiciaire est très courante en Inde lors des grèves.

²¹ Munjal Showa est un équipementier indien (filiale du japonais Hero-filiale de Honda) spécialisé dans les suspensions et amortisseurs pour l'automobile. Il possède trois usines et emploie 1 200 ouvriers.

trois bus avec des intérimaires, à l'intérieur de l'usine. Quatre grévistes sont blessés puis arrêtés. Les médias parlent de 11 surveillants blessés.

Le 16 septembre

Maruti Suzuki annonce la fermeture de l'usine à Gurgaon en raison du manque de pièces de Suzuki Powertrain. Le syndicat HMS négocie une fin de grève chez Suzuki Powertrain, les travailleurs de Suzuki castings ont aussi annulé leur grève. L'usine de Gurgaon doit fonctionner de nouveau le 18 Septembre. En attendant, le « Comité d'action » appelle à la manifestation à Gurgaon, après l'arrestation du président de l'union locale de l'AITUC, la manifestation est reportée.

Le 17 septembre

Grève le matin à l'usine Honda de Manesar, afin d'obtenir la libération du représentant de l'AITUC ; à 14 heures, il est libéré sous caution. À la bourse, les analystes déclassent leur consigne sur les actions de Maruti Suzuki de la mention « acheter » à « conserver ».

Le 18 septembre

La police arrête trois dirigeants du MSEU quand ils sortent des négociations avec la direction et les services de l'État sur la base d'accusations factices.

Le 19 septembre

Les trois dirigeants du MSEU sont libérés. Réunion des chefs d'entreprise inquiets (Maruti Suzuki, Bony, Polymers, Honda, Rico Auto) pour discuter du conflit en cours. Maruti Suzuki annonce qu'il va demander à 350 stagiaires de reprendre le travail dans les prochains trois jours et prétend avoir produit 600 Swift entre Gurgaon et Manesar (aucun chiffre disponible pour Manesar). Le chef du syndicat HMS proclame que les travailleurs sont prêts à signer les chartes de « bonne conduite », mais confirme que les licenciements et mise à pieds seront maintenus.

Le 20 septembre

Maruti Suzuki met à pied cinq travailleurs de plus pour participation aux échauffourées ayant eu lieu à la porte de l'usine.

Le 21 septembre

Après le dépassement du niveau de production moyen pour la Swift, la société prévoit de commencer la production du SX4 et le modèle star A, à l'usine de Manesar. Elle déclare avoir recruté plus de 100 travailleurs réguliers. 104 travailleurs de l'usine de Manesar auraient signé la charte de « bonne conduite » depuis le début du conflit.

Le 22 septembre

Journée de solidarité : une section syndicale des chemins de fer japonais²² proteste contre l'arrestation des dirigeants syndicaux de Maruti Suzuki. Environ une douzaine de syndicats manifestent dans diverses régions de l'Inde. Plus de 100 personnes manifestent devant les bureaux de l'*Haryana Rajyan Bal Bhawan* (organisme de protection sociale du gouvernement de l'Haryana) et devant le showroom de Maruti Suzuki sur Connaught Place, à New Delhi. Pendant ce temps, les médias annoncent que l'effectif total de Manesar est constitué de plus de 1 300 ouvriers.

Le 23 septembre

Maruti Suzuki envoie des SMS aux ouvriers en CDI, sur leur mobile, et leur demande de retourner au travail. Les familles d'ouvriers dans leurs villages d'origine sont également contactées pour « convaincre » leurs fils ou mari de reprendre leur fonction.

Le 24 septembre

Maruti Suzuki prétend avoir produit un total de 700 Swift, dont 400 à Manesar, aucun des autres modèles. 116 travailleurs auraient signé la charte de « bonne conduite ».

²² Aussi surprenant que cela puisse paraître, c'est bien une section syndicale des conducteurs de locomotives de la ville de Chiba, de la compagnie JR East, qui a envoyé à la direction de Suzuki, au Japon, ce message de protestation. Cf. <http://radicalnotes.com/journal/2011/09/14/>

Le 26 septembre.

La direction annonce qu'au total 1 400 ouvriers travaillent à l'usine de Manesar, dont près de 800 récemment embauchés.

Le 27 septembre

Les discussions échouent, les travailleurs acceptent que le MUKU soit le négociateur. Ce dernier annonce une « grève de la faim » pour le 28 Septembre, si la direction ne fait pas un geste.

L'AITUC indique qu'il fera pression pour un retour immédiat au travail si l'entreprise accepte de reprendre environ la moitié des 62 travailleurs qu'elle a virée pour « indiscipline et d'insubordination » contre une mise à pied. *The Economic Times* affirme que le total des ouvriers qui travaillent s'élève à 1 500, tandis que deux modèles sur les trois sont en production à Manesar.

Le 30 septembre

Accord et fin du lock-out et du camp de protestation. Les ouvriers signent la charte de « bonne conduite » ; 18 stagiaires sont repris ; 15 licenciements sont transformés en mise à pied ; au total 44 travailleurs en CDI restent désormais mis à pied. Les ouvriers acceptent que les heures de grève ne soient pas payées et en plus majorées d'une pénalité d'un jour de salaire en moins. Maruti Suzuki affirme que les 33 jours de lock-out ont occasionné une perte de 150 millions de dollars (soit 22 000 voitures).

La seconde occupation : du 7 au 14 octobre

Le 3 octobre

Le premier jour de travail après le lock-out (de la première occupation) la direction refuse l'entrée à 1 200 travailleurs intérimaires qui ont participé à la manifestation et à l'occupation. À l'intérieur de l'usine, la direction décide de transférer un grand nombre de travailleurs d'un poste de travail à l'autre, ce qui provoque un fort mécontentement. Ils suspendent également le service de bus d'entreprise, qui récupère les travailleurs habitant loin de l'usine.

Du 3 au 7 octobre

Pour des raisons financières et parce que la frustration est grande, environ 100 travailleurs intérimaires décident de récupérer leur solde de tout compte. Ceux qui restent, mettent la pression sur l'entreprise et les collègues à l'intérieur de l'usine. Les recruteurs essayent d'empêcher les intérimaires d'accéder aux portes de l'usine en les menaçant de violences.

Le 7 octobre

Les travailleurs à l'intérieur des usines de Maruti Suzuki à Manesar, Suzuki Powertrain, Suzuki Castings et Suzuki Motorcycles occupent leur usine en solidarité avec les travailleurs intérimaires sous le coup du lock-out.

Les travailleurs d'Auto, Omax, Lumax DT, HiLex, Lumax, Endurance and Technology, Degania Medical Device, FCC Rico et Satyam Auto se mettent en grève de solidarité. Soit un total de plus de 10 000 travailleurs.

Il y a environ 2 000 travailleurs dans l'usine Maruti Suzuki de Manesar. Cela comprend environ 700 travailleurs réguliers et aussi les travailleurs récemment embauchés au cours des 33 jours de lock-out.

Le 8 octobre

L'entreprise utilise les médias pour affirmer que les travailleurs « se livrent à plusieurs actes de violence aveugles et endommagent des biens à l'intérieur de l'usine. Des agitateurs attaquent les collègues, les managers et les cadres à travers de multiples incidents de violence. » Ils prétendent avoir « sauvé » 350 travailleurs de l'usine avec l'aide de la police.

Le 9 octobre

Maruti Suzuki licencie 10 travailleurs, renvoie cinq stagiaires, en met à pied 10 et « sauve » 100 employés de l'usine. Il y a toujours près de 1 500 travailleurs à l'intérieur de l'usine et plus de 1 000 travailleurs stationnent à l'extérieur. Les nouveaux embauchés à l'intérieur fraternisent avec les grévistes de l'usine.

Des sous-traitants recrutés par l'entreprise Tirupati pour servir de jaunes participent à la grève. En réaction, ce patron envoie dans l'usine Suzuki Motorcycles, des nervis pour les mater. Des affrontements ont lieu avec des grévistes situés à l'extérieur de l'usine. Au moins trois travailleurs sont blessés. La police laisse sortir les nervis patronaux.

Le 10 octobre

L'occupation des usines Suzuki Powertrain, Suzuki Motorcycles et Maruti Suzuki continue. Les responsables officiels annoncent, qu'ils « *feront intervenir la police pour expulser les travailleurs* ». La police est débordée en raison de la tenue d'élections locales à Sirsa, un district de l'ouest de l'Haryana. Des videurs privés sont engagés pour tenir les gens à distance de la zone industrielle de Manesar. Les camarades, sur place, disent que l'ambiance est tendue. Le ministère du travail de l'Haryana publie une note décrivant les violations du règlement par les travailleurs en grève.

Le 11 octobre

À cause de l'arrêt de la fourniture de moteurs diesel et des transmissions de Suzuki Powertrain, la production à l'usine Maruti Suzuki de Gurgaon tombe à 1 000 unités alors que la production quotidienne habituelle est de 2 800 unités. Les propriétaires terriens locaux et les potentats des villages se mobilisent contre la grève : les conseils de village, de quatre villages autour de Manesar, écrivent aux autorités du pays afin de « *trouver une solution rapide à la grève* ». Les travailleurs en grève reçoivent des menaces physiques de la part des recruteurs locaux et de chefs de village.

Le 12 octobre

La production dans l'usine de Maruti Suzuki de Gurgaon chute à 600 unités.

Le 13 octobre

La direction annonce l'arrêt des chaînes de l'usine de Gurgaon en raison du manque de pièces, après cinq jours de grève chez Suzuki Powertrain. Certains modèles (M800, Omni, EECO et Gypsy) n'ont pas besoin de pièces de Suzuki Powertrain, mais leur volume de production ne représente qu'une petite part. Des fournisseurs de Maruti Suzuki à leur tour commencent à fermer leurs usines, par exemple Sona Koyo²³. Lors d'une réunion devant le portail, les leaders des principaux syndicats annoncent qu'ils vont mettre la totalité de Gurgaon à l'arrêt, si la police touche aux travailleurs dans l'usine.

Le 14 octobre

Le premier ministre indien, Manmohan Singh, commente les événements : « *Nous sommes très préoccupées par l'agitation ouvrière, nous voulons y répondre efficacement.* » 18 travailleurs à Suzuki Powertrain, 10 à l'usine de Suzuki Motorcycles sont licenciés. Un membre du bureau du MSEU est arrêté chez lui à 2 heures du matin. Des raids policiers sont également menés dans les maisons des autres représentants du MSEU. Encore plus de flics entrent dans l'usine de Manesar, confisquent la cuisine des travailleurs, qui fournissait environ 4 000 repas à Suzuki Powertrain et à Maruti Suzuki. On dit qu'il y a dorénavant environ 2 000 flics dans l'usine. Ils ont coupé l'arrivée générale d'eau (pour rendre inutilisables les toilettes), fermé l'accès à la cantine. Tard dans la nuit, les travailleurs décident de quitter l'usine et de continuer la grève à l'extérieur. La direction se plaint que certains « *robots ont été endommagés et le réglage des machines altérés* ». Plus tôt dans la journée, selon les médias, plus de 100 analystes, investisseurs et gestionnaires de fonds de Maruti Suzuki ont participé à une conférence téléphonique avec Sonu Gujjar, président du syndicat MSEU pour « *parler de la situation* ». Aucun des dirigeants des principaux syndicats n'étaient présents.

Le 15 octobre

Les travailleurs de Suzuki Powertrain et Suzuki Motorcycles décident de mettre fin à leur occupation et de continuer la grève en dehors de leurs usines. Le MSEU publie un communiqué disant qu'il s'en tient à l'unité entre les travailleurs temporaires et permanents et qu'ils appellent tous les syndicats à manifester leur appui. L'AITUC déclare : « *Nous allons observer une journée de solidarité le 17 octobre* ».

²³ Sona Koyo est un équipementier indien (partenaire de groupes japonais) de l'automobile fabricant des organes de direction. Il possède seize usines en Inde, trois en Allemagne et une aux USA.

Le second camp d'occupation : du 16 octobre au 21 octobre

Le 16 octobre

Les travailleurs décident de considérer la célébration de Diwali²⁴ comme un jour de deuil si leurs revendications ne sont pas satisfaites. Maruti Suzuki annonce que « *La production a commencé de façon limitée à l'usine de Manesar. Pour commencer, l'atelier de soudage a été rendu opérationnel* ». La production repart à Gurgaon, uniquement pour les modèles qui n'ont pas besoin des pièces de Suzuki Powertrain. Pendant ce temps à Noida²⁵, plusieurs centaines de travailleurs de l'usine Moser Baer (fabricant de panneaux solaires et disques optiques) se mettent en grève et demandent des salaires plus élevés.

Le 17 octobre

Les discussions chez Maruti Suzuki, entre la direction et les représentants syndicaux, échouent. La « Journée de solidarité » des syndicats a lieu un après-midi (et après le travail) : plusieurs milliers de membres des syndicats des usines de Gurgaon et des étudiants se rassemblent.

Le 18 octobre

La société affirme que désormais 400 ouvriers travaillent à l'usine de Manesar et que 1 700 voitures ont été produites à Gurgaon. Un débrayage de deux heures annoncé par les principaux syndicats est annulé, parce que « *la direction a entamé de nouveau des négociations* ».

Le 19 octobre

Maruti Suzuki annonce que la main-d'œuvre présente à Manesar est de 1 000 ouvriers et de 200 cadres et qu'ils ont produit 200 voitures. Suzuki affirme également que la production a redémarré à Powertrain, mais le président du syndicat de Powertrain, affirme qu'il ne se passe rien à l'usine à part du nettoyage.

Le 20 octobre

Une douzaine de syndicats, à Kolkata, annoncent des manifestations de solidarité avec les travailleurs de Maruti Suzuki. Une campagne du Labourstart²⁶ envoie plus de 4 200 lettres à la direction locale en moins de 24 heures pour se plaindre de la répression.

Le 21 octobre

Accord à Manesar : la direction accepte de reprendre 64 travailleurs en CDI, mais 33 autres restent mis à pied (30 de Maruti Suzuki, 3 de Suzuki Powertrain). Les 1 200 travailleurs embauchés par des recruteurs sont censés être repris. Le service d'autobus est censé redémarrer. Au lieu de reconnaître le MSEU, l'entreprise mettra en place un « comité de doléance » et « un comité de protection du travail » avec « *une représentation égale de la direction et des travailleurs. La présence d'un représentant du ministère du travail de l'État de l'Haryana sera un élément clé d'apaisement* ». Les grèves à Suzuki Powertrain et Suzuki Motorcycles sont annulées.

Les négociations ont duré 42 heures au cours desquelles les trois représentants des travailleurs ont été séquestrés (avec téléphones portables confisqués) et mis sous la menace de démissionner sous peine de non-tenu des négociations. Les trois représentants acceptent de démissionner, en échange d'indemnités substantielles. La réunion comprenait outre des représentants de Maruti Suzuki et du ministère du travail de l'Haryana, des représentants de la police.

Le 22 octobre

La production redémarre à Manesar.

²⁴ Diwali est la fête de la lumière. C'est un jour férié.

²⁵ NOIDA est l'acronyme pour « New Okhla Industrial Development Area », une zone industrielle spéciale, et la ville éponyme, située dans l'Etat d'Uttar Pradesh en banlieue est de Dehli.

²⁶ Labourstart est un site international d'informations syndicales (www.labourstart.org/)

LES SYNDICATS

Il ne s'agit pas ici de dresser un tableau exhaustif des syndicats en Inde mais d'en donner quelques traits significatifs pour comprendre l'émergence des syndicats de base²⁷.

Les syndicats sont étroitement liés aux partis politiques, donc chaque parti a son syndicat ; les scissions et vicissitudes des partis se retrouvent dans les syndicats. Ces derniers sont nés par scissions successives de la première confédération syndicale indienne fondée en 1920, l'AITUC, et en partie dominé par les staliniens. Ainsi, l'INTUC fut fondé par les militants du parti du Congrès en 1947 après une longue opposition interne, notamment pendant la seconde guerre mondiale où au nom de l'anti-fascisme et de la défense de l'URSS, le CPI (Communist Party of India), relayé par l'AITUC, s'opposa aux grèves et abandonna la lutte contre la Grande-Bretagne.

Les militants proches du parti socialiste fondèrent en 1948, le HMS ; ceux du RSP²⁸, l'UTUC en 1949 ; puis ceux proches du BJP²⁹, en 1955, le BMS (Bharatiya Mazdoor Sangh). En 1969, suite à la scission de 1964 entre staliniens pro URSS et staliniens pro Chine au sein du CPI, le CITU scissionna de l'AITUC.

De même, en 1969, l'UTUC se scinda en deux au Bengale³⁰ et donna la naissance à l'UTUC Lenin Sarani (rue Lénine, lieu du siège à Kolkata) proche du Socialist Unity Centre of India, un parti stalinien maoïste fondé en 1948. Mais un parti, peut aussi conquérir un syndicat, comme la scission du parti du Congrès qui donna naissance au NCP (Nationalist Congress party) en 1999, conquit le NFITU (National Front of Indian Trade Unions) fondé en 1969, en 2008.

Enfin, après le changement de politique économique en 1990/91 (abandon de l'orthodoxie étatique inspirée de l'URSS et passage à la « libéralisation de l'économie »), l'arrivée des entreprises étrangères et l'émergence dans leurs usines d'une nouvelle classe ouvrière, favorisèrent la création de syndicats locaux, dont certains se regroupèrent, en 2006, dans le NTUI (New Trade unions of India) qui ne se conçoit pas comme confédération nationale. Il existe également des regroupements de ville comme le Shramik Ekta Maha Sangh (SEMS) dans la métallurgie de Pune (Maharashtra). La tendance actuelle est à la création de syndicats « efficaces » : certains se font rétribuer par leurs adhérents et les ouvriers, en fonction des résultats qu'ils obtiennent lors des négociations avec les directions, ceci au niveau de chaque entreprise.

Bien que bénéficiant d'un dense code du travail (dont la plupart des articles ne sont jamais appliqués, comme, par exemple, le principe du salaire minimum), il faut savoir que l'Inde n'a pas ratifié la convention de l'OMT sur la négociation collective et la liberté de se coaliser et qu'il n'y a donc pas de « droit de grève ». Le code du travail est plutôt un recueil de méthodes pour empêcher et combattre légalement les grèves. La situation des syndicats est très contrastée suivant les secteurs et principalement entre la fonction publique, les chemins de fer et les autres entreprises appartenant à l'État d'un côté, et le secteur industriel privé, de l'autre.

En effet, dans ce dernier :

- Il y a une différence entre enregistrement et reconnaissance d'un syndicat (et c'est l'État central qui reconnaît les confédérations).
- Même un syndicat enregistré (c'est à dire reconnu comme syndicat par le ministère du travail de chaque État) n'a aucun droit légal à quelque activité que ce soit dans les entreprises.

²⁷ La liste et les effectifs des principaux syndicats nationaux sont donnés en annexe.

²⁸ RSP : Revolutionary Socialist Party, Parti socialiste révolutionnaire. Fondé en 1940, opposé au stalinisme mais pas à la défense de l'URSS, c'est un parti « centriste », implanté au Bengale et au Kerala, qui participe aux élections.

²⁹ BJP : Barathya Janata Party, Parti du peuple indien. Fondé en 1980, mais avec des racines remontant à 1951, c'est le parti nationaliste hindou, principal concurrent du parti du Congrès.

³⁰ Le Bengale, du temps de la colonisation anglaise, comprenait le Bangladesh actuel et l'État indien actuel du West Bengal. Nous avons traduit, par commodité, West Bengal par Bengale.

- La reconnaissance d'un syndicat n'est pas obligatoire, elle dépend du bon vouloir du patron. En cas d'accord de reconnaissance du syndicat, en général, un règlement est édicté (approuvé de part et d'autre) qui autorise le syndicat à avoir des activités au sein de l'entreprise, un local syndical, des représentants (autorisés à ne plus travailler pendant leurs activités syndicales).
- Lorsqu'un syndicat est enregistré, il a droit à ce que ses membres (mais pas tous : pas plus de 1 % des effectifs de l'entreprise ; pas moins de 5, pas plus de 100) aient un statut « protégé » lors des conflits et des grèves.
- Il existe, pour les usines de plus de 100 salariés, des sortes de Comités d'entreprise comprenant représentants des salariés et de l'employeur, avec pour mission d'assurer et de préserver la bonne entente entre partenaires sociaux (c'est un moyen pour restreindre l'initiative syndicale).
- L'enregistrement d'un syndicat rend ses dirigeants et ses membres immunes contre toute poursuite, lors des grèves, sous les chefs de conspiration criminelle ou plus généralement de poursuite judiciaire. C'est le seul avantage « légal » à l'enregistrement d'un syndicat.

Cette situation montre, du point de vue légal dans le secteur privé, que l'Inde, paradoxalement, est en avance pour les patrons, sur les pays occidentaux dans le sens où les négociations contractuelles ne se font qu'au niveau de l'entreprise, voir de ses établissements. Face à ce peu de consistance de la démocratie sociale en Inde, pourquoi les syndicats (c'est à dire les confédérations nationales) sont si peu combattifs ?

La raison en est (outre la nature de tous les syndicats dans tous les pays³¹) l'extrême politisation de ces syndicats, ou plus exactement leur rôle de courroies de transmission strictes, des partis politiques. En fonction des changements de choix politiques, d'alliances, de passage du pouvoir à l'opposition et vice-versa, au niveau de l'État fédéral comme au niveau des États régionaux, les syndicats s'alignent et s'opposent aux grèves ou, au contraire, en lancent sans tenir compte du rapport de force. À ce jeu, les staliniens gagnent bien sûr la palme grâce à leurs zigzags, entre 1936 et 1948³², en fonction des besoins de l'URSS, puis après leur retour à la légalité en 1952, en soutien discret au parti du Congrès, véritable parti frère de l'URSS.

Quant à sa scission pro maoïste de 1964, qui donna naissance au CPI (M), une fois arrivé au pouvoir dans les États du Bengale (1967-2011) et Kerala (1967-2011), en gestionnaire de l'État, il s'opposa aux grèves et aux mouvements de paysans. Encore dernièrement, lors des combats des paysans pauvres contre l'implantation d'usines, de centrales qui se traduisaient par des expropriations, au Bengale, le CPI (M) les réprima.

Pour ce qui est des syndicats proches du parti du Congrès (l'INTUC) ou du BJP (le BMS), ils regroupent, d'une part, les travailleurs les plus modérés, attachés aux liens clientélistes pour obtenir des améliorations, et, d'autre part, plus des travailleurs des entreprises d'État ou de la Fonction publique. Par exemple, le BMS, créé en 1955 avec quasiment aucun adhérent, est aujourd'hui, le premier syndicat national avec 8,5 millions d'adhérents, est majoritaire chez les employés de banque, la fonction publique et les instituteurs. Ce syndicat lié au BJP, parti nationaliste hindou, professe le rejet du conflit de classe et la reconnaissance d'une communauté d'intérêt entre patrons et ouvriers, ou État et employés. Son succès s'explique par le rejet progressif de la corruption de l'INTUC, dont les habitudes, sans aller jusqu'à la pratique de certains syndicats américains y ressemble beaucoup (contrôle de l'embauche, racket, etc.) dans les ports ou les mines.

Mais lorsque les ouvriers exprimèrent pour la première fois des éléments d'autonomie ouvrière, entre 1974 et 1982, lors de nombreuses grèves « sauvages », ils trouvèrent face à eux les patrons et les forces de répression policières ou para-policières mais dans leur dos, les syndicats.

³¹ Voir Lettre de Mouvement Communiste n° 11 « Syndicat et lutte politique ».

³² Toutes choses égales de la même façon que le PC des USA et avec les mêmes dégâts pour les ouvriers combattifs fourvoyés dans l'organisation stalinienne.

Suite à la défaite de ces premières tentatives ouvrières, sanctionnées par celle de la grève du textile au Maharashtra (mai 1981-janvier 1983)³³, outre la répression (milliers de licenciements), les patrons procédèrent à une réorganisation complète de l'outil de production, découpant les usines, délocalisant ailleurs, fermant ici et là, enterrant les bases d'où étaient parties les tentatives ouvrières.

Cette défaite et la restructuration conséquente, prépara le tournant économique de 1990/91. La première conséquence éminemment palpable et pesante, en est la précarisation accélérée de la nouvelle classe ouvrière qui émerge dans les usines récentes, 80 % de la force de travail y est précaire ! Les syndicats confédéraux qui se sont repliés sur leurs positions plus sûres de la fonction publique ou de certaines entreprises d'État, se révèlent incapables d'organiser ces nouveaux ouvriers, d'autant que leur corruption, leur opposition ou leur sabotage des luttes, ne jouent pas en leur faveur. Il est donc normal que spontanément les ouvriers créent leurs propres syndicats dits de base.

PREMIERES ANALYSES

Quelques citations

« Quand nous sommes rentrés chez nous, après une longue occupation de l'usine, nous avons vu à quelle vitesse le monde avait changé à la télévision, il y a des centaines et des milliers de gens comme nous, les personnes qui travaillent, les jeunes, dans les rues, occupant toutes ces villes, New York, Londres, Rome ..., nous avons réalisé que nous n'étions pas seuls ... cela nous rend heureux ... voilà pourquoi vous voyez tant d'entre nous souriants, ici ... nous sommes en colère, mais nous ne sommes pas vaincus, nous sommes ici, et nous ne céderons pas maintenant facilement ... le monde entier regarde le monde entier »

(Un ouvrier de Maruti Suzuki après la fin de la seconde occupation)

« Des ouvriers indisciplinés dans l'usine peuvent causer encore plus de pertes. »

(Le président de Maruti Suzuki, après la décision du lock-out)

« Nous ne sommes pas des ânes. Nous ne pouvons pas travailler comme des esclaves. Le problème est l'énorme pression. Ils nous font travailler comme si nous étions 5 000 alors que nous ne sommes que la moitié. Nous ne pouvons jamais aller aux toilettes et si nous y allons, nous devons donner un mot d'excuses. Nous donnons le meilleur pour l'entreprise, mais qu'allons-nous obtenir en retour ? La capacité de production de Maruti a augmenté de 1 millions d'unités à 1,27 million au cours des deux dernières années, mais notre salaire n'a pas augmenté du tout. Où est l'incitation à travailler durement ? »

(Un ouvrier de Maruti Suzuki)

« Un processus de guérison doit commencer. Vue l'ampleur de la réaction, il nous est apparu que nous avons été quelque peu coupés de ce que ressentent les travailleurs ».

(Un représentant de Maruti Suzuki après la première occupation et la décision d'engager les « Brahmakumaris », de l'organisation spirituelle pour la « réconciliation »)

« Ma femme et moi en avons discuté. Nous avons décidé que nous sommes assez jeunes pour nous battre. Qu'avons-nous à perdre ? Si nous gagnons, nous ne serons plus des esclaves. Si nous perdons, je vais trouver du travail ailleurs. »

(Un ouvrier de Maruti Suzuki en grève après la seconde occupation)

« Les investisseurs internationaux regardent cela de très près. Une croissance industrielle à faible coût de fabrication se construit sur la stabilité sociale. »

(Un trader de SMC Global Securities)

« Nous ne pouvons pas appeler cela une grève car il n'y a pas de syndicat à Munjal Showa. C'est une conséquence de tout ce qui arrive à l'usine Maruti. Les travailleurs en colère de l'usine Maruti ont rejoint les gens de notre usine hier soir. »

(CM Midha, directeur général de Munjal Showa après une grève sauvage dans son usine)

³³ Pour plus de détails sur cette grève, voir Gérard Heuzé, Lajpat Rai Jagga et Max Zins *Les conflits du travail en Inde et au Sri Lanka*. Karthala Paris 1993.

« Ces mains ont travaillé si dur que si j'avais mis toute cette force dans mon exploitation agricole familiale à Hisar³⁴, mes parents auraient été très heureux. Nous avons livré deux cent mille voitures lorsque la direction le voulait, en faisant des heures supplémentaires, en travaillant à perdre haleine et nous n'avons rien reçu en retour. »
On lui demande pourquoi il n'est pas retourné travailler à la ferme : « Je voulais être quelqu'un d'autre. »

(Un ouvrier de Maruti Suzuki)

« Nous faisons grève en soutien aux ouvriers de Manesar. Une fois que leurs problèmes seront résolus, nous allons soulever nos revendications. Nos ouvriers sont moins payés que ceux de l'entreprise de Manesar. Nous voulons le même salaire pour tous les travailleurs. »

(Un représentant du syndicat de Suzuki Powertrain, 21 octobre)

« Quand vous regardez la situation dans son ensemble, nous admettons qu'il est nécessaire de nous adapter à une population jeune, très jeune. Je pense que certainement, cela doit avoir quelque chose avec le fait qu'il s'agit de jeunes ouvriers inexpérimentés et je pense que c'est typiquement une question de capacité à s'adapter et à respecter la loi ».

(L'agent Général Exécutif de Maruti Suzuki, après le début de la seconde occupation)

« Une fois qu'un problème commence, il ne va disparaître simplement. »

(Le Président de Maruti Suzuki, R.C. Bhargava, après le début du « lock-out »)

Des conditions dures

Pour comprendre ce qui va suivre, il faut préciser les conditions de vie des ouvriers de l'industrie automobile, à l'usine et en dehors. Dans les grandes usines, 80 % de la force de travail est précaire, c'est-à-dire que seulement 20 % ont l'équivalent d'un CDI. Cela recouvre souvent la distinction qualifiés (CDI)/ non-qualifiés (intérimaires), comme chez Honda Hero mais pas à Maruti Suzuki où le même poste peut être tenu par un CDI ou un précaire. Cela se traduit par un différentiel de salaire qui va jusqu'au double ! Entre 8 500 et 17 000 roupies, ceci en sachant qu'un « logement » ouvrier (une pièce de 4mx4m, un coin cuisine et des sanitaires communs) dans un village de Manesar coûte mensuellement 3 200 roupies de loyer.

Ensuite, les ouvriers travaillent 6 jours sur 7 et n'ont pas de congés payés. Même chez Maruti Suzuki, jusqu'à la grève, si un ouvrier prenait un jour de congés, on lui défalquait ensuite l'équivalent de trois jours de prime de présence sur la paie.

Chez Maruti Suzuki, à Manesar, c'est une classe ouvrière jeune, 18/25 ans, dont la plupart, surtout les intérimaires, vient des campagnes environnantes (50/70 km) de l'Haryana, du Pendjab, du Rajasthan. Beaucoup ont des attaches avec leurs villages d'origine et les précaires y retournent faire les moissons.

Lors de l'ouverture de l'usine d'assemblage à Manesar en 2007, Maruti Suzuki a embauché de jeunes travailleurs qualifiés en provenance de divers institut techniques de l'Inde du Nord. La majorité d'entre eux ont aujourd'hui un âge moyen situé entre 18 et 25 ans. Originaires de l'arrière-pays de l'Haryana ou de l'Uttar Pradesh, ils vivent maintenant dans des villages dorts autour de, ou dans, Manesar et Gurgaon, et se partagent souvent les chambres.

Environ 1 000 ouvriers sont des ouvriers en CDI, 800 sont apprentis, 400 sont stagiaires (mais travaillent à plein temps pour une production identique à celle des autres travailleurs) et 1 200 sont des travailleurs temporaires, embauchés par des sous-traitants, soit un effectif pour l'usine A, de 3 400 ouvriers.

Les ouvriers en CDI gagnent mensuellement environ 13 000 à 17 000 roupies, les stagiaires environ 8 000 roupies, les 1 600 travailleurs temporaires et les apprentis environ 4 000 roupies. Le salaire des ouvriers permanents est composé d'un salaire de base d'environ 5 000 roupies (le salaire minimum dans l'Haryana) auquel s'ajoutent de 8 000 à 12 000 roupies provenant de diverses primes (assiduité, etc.). Les jeunes travailleurs en CDI gagnent en fait beaucoup moins que leurs homologues de l'usine de Gurgaon située à environ 20 km de distance

³⁴ Ville de l'est de l'Haryana.

ou de l'usine voisine de motos Honda à Manesar, dont les ouvriers en CDI gagnent environ 30 000 roupies.

L'organisation préalable

Telle qu'elle apparaît dans la chronologie, la grève semble surgir du néant pour la reconnaissance du syndicat de base. En fait, il y a eu, avant la grève, la constitution d'un groupe d'ouvriers en CDI (une quinzaine), issus des instituts techniques, présents dans plusieurs ateliers, pour se constituer en « pré-syndicat », rallier d'autres ouvriers dans divers ateliers de l'usine, organiser les liaisons, préparer la grève et constituer une caisse de grève pour acheter de la nourriture.

Les revendications portaient sur l'augmentation des salaires, les congés, l'amélioration des services de car de ramassage et l'embauche d'une partie des précaires. Il y avait aussi l'insatisfaction des ouvriers les plus anciens (usine inaugurée en 2007) de voir leur situation bloquée, contrairement aux promesses de la direction. Cela s'est cristallisé dans la création d'un syndicat de base autonome. Car depuis la défaite de la grève de 2005 à Maruti Suzuki de Gurgaon, c'est le MUKU, syndicat jaune qui est censé représenter les ouvriers.

L'usine de Gurgaon a été ouverte en 1983. En 2000/2001, les travailleurs de Gurgaon ont subi un lock-out long de plusieurs semaines, qui ressemble à celui de Manesar en 2011. À l'époque, la société utilisa la défaite des ouvriers pour mettre en place un régime de départ volontaire et remplacer environ la moitié des travailleurs permanents par des travailleurs temporaires. Aujourd'hui à Gurgaon, la majorité sont des ouvriers temporaires, la différence de salaire conséquente (ou la division de classe) est gérée par le syndicat MUKU. Les jeunes ouvriers de Manesar ne se sentaient pas représentés par ce syndicat et espéraient une solution à leurs problèmes en formant leur propre syndicat.

Une colère neuve, des nouvelles aspirations

Les jeunes travailleurs ont des désirs concrets : « gagner plus d'argent, travailler moins » et la suppression du régime disciplinaire de l'usine. Ils comparent leurs salaires à ceux des autres usines automobiles. Ils se plaignent que le patron leur supprime leurs primes pour tout retard mineur ou lorsqu'ils prennent un jour de congé (jusqu'à 2 200 roupies de réductions de salaire pour un jour de congé). Ils expriment leur mécontentement sur la charge de travail, qui ne laisse pas le temps de respirer. Le temps de pause ne suffit pas à parcourir les 400 mètres qui les séparent de la cantine pour prendre leur repas. Et ils ont besoin de la permission du superviseur pour aller aux toilettes.

Ils sont en colère d'attendre en vain un vrai contrat. Mais ces aspirations (plus d'argent, moins de travail) – ne sont pas au premier plan de leur motivation. Et cela pourrait fédérer les 150 000 autres travailleurs de la zone industrielle de Manesar, parce que ce sont des problèmes communs et des aspirations identiques. Ils exigent surtout la reconnaissance de leur syndicat, et ensuite la réintégration des représentants mis à pied et licenciés. Ils combattent et supportent des pertes de salaire énorme pour un morceau de papier, qu'ils considèrent comme un symbole de leur unité, comme une écharde dans la chair du régime de l'usine haï, comme un espoir de fonder, consolider leurs acquis et de déléguer leur puissance collective à un organisme les représentant.

Le contexte

La grève n'est pas tombée dans un ciel serein. Au contraire, l'industrie automobile, en Inde, connaît une succession de grèves depuis 2009, comme le montre la liste suivante.

- Mahindra (Nashik, Maharashtra), mai 2009 et mars 2010 ;
- Sunbeam Auto (Gurgaon, Haryana), mai 2009 ;
- Bosch Chassis (Pune, Maharashtra), juillet 2009 ;
- Honda Motorcycle (Manesar, Haryana), août 2009 ;

- Rico Auto (Gurgaon, Haryana), août 2009, accompagnée d'une grève d'un jour de toute l'industrie automobile de la ville de Gurgaon ;
- Pricol (Coimbatore, Tamil Nadu), septembre 2009 ;
- Volvo (Hoskote, Karnataka), août 2010 ;
- MRF Tyres (Chennai, Tamil Nadu), octobre 2010 et juin 2011 ;
- General Motors (Halol, Gujarat), mars 2011 ;
- Bosch (Bangalore, Karnataka), septembre 2011 ;
- Dunlop (Hooghly, Bengale), octobre 2011 ;
- Caparo (Sriperumbudur, Tamil Nadu), décembre 2011 ;
- Dunlop (Ambattur, Tamil Nadu), février 2012 ;
- Hyundai (Chennai, Tamil Nadu) avril et décembre 2011-janvier 2012 ; etc.

C'est dans ce contexte qu'éclate la grève suite aux obstacles pour faire reconnaître le syndicat de base. Elle va se dérouler en trois étapes.

Les séquences de la grève

La première occupation

Suite aux tentatives de la direction de ne pas reconnaître le MSEU et au licenciement de 11 membres du syndicat, les travailleurs occupent l'usine le 4 juin. Non seulement les ouvriers en CDI (et la minorité d'entre eux qui a préparé la grève) mais aussi les ouvriers intérimaires, chargés des dernières finitions sur les voitures, qui exigent le même salaire que les chauffeurs de camion qui transportent les véhicules prêts à être livrés.

Après 13 jours, l'occupation s'est terminée avec la proposition de la direction annonçant une reconnaissance d'un « conseil d'entreprise » en guise de syndicat, tout en pénalisant les travailleurs par des réductions de salaire équivalent à deux journées de salaire par jour de grève. Maruti Suzuki promet de transformer les licenciements en mises à pied.

La résistance

À partir du 17 juin, le conflit continue clandestinement avec des actions et des réactions successives. Fin juin, les autorités de l'État ont refusé la demande d'enregistrement du syndicat pour des questions de forme. En réaction, les ouvriers ont refusé de prendre part à l'élection des représentants du syndicat de l'entreprise, le MUKU. La direction fait poser des clôtures autour des zones herbeuses de l'usine, que les ouvriers s'étaient appropriées pendant l'occupation, en vue d'un lock-out.

Le 28 juillet, la police arrête quatre travailleurs à leur poste. En signe de protestation, tous les travailleurs débrayent. Pendant cette période, quatre travailleurs ont été mis à pied et près de 40 travailleurs temporaires ont été renvoyés chez eux. Les ouvriers ripostent par des grèves perlées.

Le Lock-out /le camp de protestation

La direction décide de passer à l'offensive jouant sur l'affaiblissement des ouvriers et fait investir 28 août, l'usine par 400 policiers. Ceci pour exiger de chaque travailleur la signature d'une charte de « bonne conduite ». Seule une vingtaine de travailleurs ont signé, les autres ont mis en place un camp de protestation devant l'usine.

Les adversaires s'observent : pendant le lock-out, le patron commence à recruter des ouvriers pour remplacer les grévistes tandis que les ouvriers continuent la résistance en diminuant les cadences. Il s'en suit une « guerre » de communiqués où la direction affirme qu'elle a toujours plus d'ouvriers au travail et de voitures en sortie de production.

À partir du 14 septembre, la grève déborde le cadre de l'usine : plusieurs milliers d'ouvriers chez Suzuki Powertrain, Suzuki castings et Suzuki Motorcycles à Manesar se mettent

en grève. Les travailleurs de Suzuki Powertrain avancent leurs propres revendications (salaires, régularisation des travailleurs occasionnels), mais exigent aussi la fin de la charte de « bonne conduite », du lock-out et le retrait des mises à pied à Maruti Suzuki.

Les escarmouches continuent par l'arrestation, le 18 septembre, puis la libération le lendemain de trois dirigeants du MSEU. Le lock-out continue jusqu'au 30 septembre, où les principaux syndicats conseillent aux ouvriers de signer la charte de « bonne conduite » en échange des gestes de la direction : la réembauche de 18 stagiaires et la reconversion de 44 licenciements en mise à pied. Les deux parties déclarent s'engager pour l'harmonisation des relations de travail.

La seconde occupation

Mais la direction ne veut s'avouer vaincue, et pour diviser les ouvriers, elle attaque les intérimaires, le 3 octobre, en refusant l'entrée à environ 1 200 d'entre eux qui avaient participé au camp de protestation.

Le 7 octobre, les ouvriers décident de réoccuper l'usine, soutenus par les travailleurs de Suzuki Powertrain, Suzuki Castings et Suzuki Motorcycles qui ont suivi la même démarche et ont répondu par un débrayage suite à la tentative de la direction de diviser intérimaires et CDI. Ils demandent la réembauche des intérimaires et la remise en place du service d'autobus, supprimé depuis début octobre. Il y a des grèves courtes de solidarité dans huit autres usines (principalement des usines automobiles) de la zone industrielle. Au moins la moitié des travailleurs qui avait été embauchés durant le lock-out et qui était maintenant à l'intérieur de l'usine Maruti Suzuki, a rejoint le camp de protestation en soutien aux ouvriers temporaires restés à l'extérieur de l'usine.

Les divisions permanents/précaires s'effondrent. L'occupation des usines Suzuki Powertrain, Suzuki Motorcycles et Maruti Suzuki continue le 10 octobre, malgré les pressions exercées sur les travailleurs à l'extérieur de l'usine : les grévistes reçoivent des menaces physiques de la part des recruteurs locaux et de chefs de village. Les arrestations tombent : un membre du bureau du MSEU est arrêté chez lui à 2 heures du matin. Des raids policiers sont également menés dans les maisons des autres représentants du MSEU. Le 14 octobre, le dispositif policier est renforcé.

Les ouvriers de Suzuki Powertrain et Suzuki Motorcycles décident de mettre fin à leur occupation et de continuer la grève en dehors de leurs usines. La grève semble cesser de s'étendre. Les négociations débutent et débouchent sur un accord, le 21 octobre : la direction accepte de reprendre 64 travailleurs en CDI, mais 33 autres restent mis à pied (30 de Maruti Suzuki, 3 de Suzuki Powertrain). Pour les CDI, les 43 licenciements et les 62 mises à pied effectués par la direction à Maruti Suzuki tout au long de la grève, le bilan final s'établit 33 mises à pied (ce qui veut dire que plusieurs dizaines d'ouvriers n'ont pas été payés pendant deux mois) auxquels s'ajoutent les 3 départs forcés et les 27 volontaires. 250 intérimaires ont quitté l'usine et les 1 200 intérimaires embauchés par des recruteurs sont censés être repris. Le service d'autobus est censé redémarrer.

La conduite de la grève

À première vue, l'objectif de la grève lancée en juin, face à la direction, a donc été la reconnaissance du syndicat de base et le refus des premiers licenciements. La grève est organisée par 30 ouvriers (dont la quinzaine initiale) représentant la plupart des ateliers. Lors des assemblées générales quotidiennes (à l'extérieur ou à l'intérieur de l'usine suivant les moments de la grève), les 30 qui se sont réunis à part, proposent des décisions à discuter et à accepter ou pas, à l'assemblée. Il faut noter que si une certaine osmose régnait entre les 30 et le reste de l'assemblée, ces 30 n'ont jamais été soumis, pendant la grève, à une élection formelle pour les renouveler et faire participer plus de grévistes à la direction de la grève.

Lors des négociations en vue de reconnaître le syndicat, à l'issue de la 3^e grève (en octobre), la direction impose qu'elles se tiennent dans un lieu éloigné (à 30 km de l'usine), et, une

fois sur place, pose en préalable, que les trois représentants des ouvriers démissionnent, en échange de primes exceptionnelles d'un montant élevé pour l'Inde. Par la suite, 27 autres ouvriers accepteront également le départ aux mêmes conditions. Il ne s'agit pas à proprement parler d'une « trahison » des dirigeants du MSEU mais le résultat du manque d'expérience qui concerne aussi bien les grévistes que les « dirigeants » de la grève. En effet, il aurait été nécessaire que les ouvriers imposent la tenue des négociations dans l'usine même sous leur contrôle. Néanmoins, 400 des grévistes décideront de maintenir le nouveau syndicat. Mais celui-ci n'arrive pas à trouver un second souffle en ce début d'année et aucune assemblée générale des membres n'a été tenue depuis trois mois.

LES LIMITES DU SYNDICALISME DE BASE

Compte-tenu des spécificités syndicales en Inde évoquées précédemment, il est normal que les premiers temps de l'organisation autonome défensive, créée et décidée par les ouvriers eux-mêmes, passent par la forme syndicale dite de base, c'est à dire en dehors de tout lien avec quelques appareils préexistants que ce soit. La volonté de contrôler immédiatement toutes les actions, un certain refus de la délégation, pousse d'abord les ouvriers à la constitution d'un bon syndicat honnête. L'inexpérience certaine, le manque de référence à certaines luttes du passé pour ces nouvelles générations ouvrières ouvrent naturellement la voie au syndicat de base.

La répression patronale, le refus d'adouber, dans un premier temps, ces nouveaux syndicats ne peut que conforter l'attachement des ouvriers pour des organes qu'ils ont créés et pour lesquels ils ont souvent payé un prix élevé, et leur volonté de les maintenir coûte que coûte y compris contre les tentatives de récupération des syndicats nationaux³⁵.

Pour autant, est-ce une étape non seulement obligatoire mais définitive (sans dépassement possible) ?

Notre réponse est évidemment négative. Elle repose sur une compréhension de ce qu'est le syndicat et de ce qu'est l'autonomie ouvrière.

« Dans la période présente marquée par la reconnaissance et l'intégration des syndicats à l'État, et ce depuis au moins la fin de la Seconde Guerre mondiale (bien avant en France), il ne peut y avoir d'organes permanents de défense des intérêts des ouvriers. Si plusieurs luttes autonomes ont abouti à la formation d'organes indépendants, ceux-ci n'ont désormais plus aucune chance de survie en l'état. Une alternative simple leur apparaît. Ou bien l'organisation autonome est à même de dépasser ses limites originelles, au prix de se retrouver minoritaire, pour se placer essentiellement sur le plan politique, ou bien elle est vouée à enrichir les instituts de la démocratie sociale du capital en se cantonnant à la défense des intérêts immédiats des travailleurs. En réalité, il y a une troisième issue qui, au demeurant, s'est produite le plus souvent : la disparition pure et simple de l'organisation autonome à la fin d'un cycle politique prolétarien, accélérée ou pas par la répression. C'est le cas italien des années 1968/1978.

On comprend bien alors que la question de l'autonomie ouvrière ne doit aucunement être réduite à une banale affaire de techniques et de formes d'organisation. Il ne suffit pas de proférer les paroles magiques de comité, coordination, Cobas ou autre syndicat révolutionnaire pour changer la donne. Tout au long de l'histoire du mouvement ouvrier, on a eu affaire à toutes sortes de combinaisons : des partis ouvriers sans ou avec syndicats, des syndicats plus ou moins politisés sans ou avec un parti, des conseils ou des milices sans ou avec parti et/ou syndicat. Aucune alchimie organisationnelle n'a démontré être un gage suffisant de la victoire. Lorsque la lutte de classe engendre des organes ad hoc, la dynamique du mouvement, si elle n'est pas interrompue, tend toujours à leur unification, à leur fusion au service de la concentration maximale des forces disponibles. »³⁶

Bien sûr, dans un pays comme l'Inde, où la démocratie sociale n'est que fort limitée, le syndicalisme de base a plus de « chance » d'être réprimé et détruit que d'être intégré et devenir un syndicat « normal » et rejoindre l'offre très variée d'encadrement par les syndicats d'État, déjà existante. Mais pas seulement. Poussés par la nécessité d'éviter un emballement de la

³⁵ Comme l'AITUC a tenté de le faire vis-à-vis du MSEU, début septembre 2011.

³⁶ Lettre de Mouvement Communiste n°11.

conflictualité ouvrière, les patrons vont tenter d'intégrer ces nouveaux syndicats, de les corrompre, de les vider de leur contenu. Et c'est déjà le cas, comme le montre l'exemple de ce qui s'est passé chez Honda Hero, ainsi que l'écrivait le GWN à propos du syndicat de base³⁷ :

« Prenons l'exemple du syndicat de base à Honda HMSI à Gurgaon. Personne ne refusera de comprendre la nature véritable du syndicat, car sa création a été marquée par le prix du sang lors de la grève de 2005. Il ne s'est pas créé comme syndicat-maison, aucune trahison ne peut lui être reprochée. Depuis 2005, les salaires des ouvriers permanents - les travailleurs syndiqués - ont quadruplé : avant mai 2005, les ouvriers permanents gagnaient environ 6 900 roupies, les salaires aujourd'hui sont d'environ 30 000 roupies, y compris des incitations et des bonifications. En même temps, les ouvriers permanents sont devenus une minorité dans l'usine. En 2005, il y avait 1 200 CDI, 1 600 stagiaires, 1 000 ouvriers engagés par des sous-traitants et 400 apprentis, soit un effectif de 4 200 ouvriers. Aujourd'hui, il y a 1 800 CDI et 6 500 ouvriers sous-traitants dans les départements de production. Environ 1 500 ouvriers sous-traitants travaillent au nettoyage, à la cantine, au transport, etc. Les travailleurs intérimaires dans la production sont payés environ 6 800 roupies par mois, moins d'un quart de leurs collègues en CDI. Les ouvriers en CDI travaillent principalement aux postes de contrôle de production. Dans le cadre de l'accord syndicat/direction, les salaires des ouvriers en CDI comprennent une prime liée à la productivité globale. L'entreprise veut leur faire bénéficier d'une partie de la charge de travail accrue qui a été imposée sur les épaules de la main d'œuvre temporaire. La puissance matérielle réelle du syndicat a diminué, ses membres compensent ce déclin en se transformant en gestionnaires importants de la hiérarchie des salaires – ce n'est pas une trahison, mais cela est le résultat du caractère essentiel du syndicat dans le processus plus large de la restructuration des relations de classe. Sur ce plan nous devons également réfléchir sur les défaites glorieuses des luttes récentes pour la reconnaissance des syndicats, par exemple chez Rico ou Denso. »

Ainsi donc, même les militants les plus honnêtes, les plus combattifs peuvent se faire digérer par un patronat intelligent capable de réagir, ce qui ne l'empêche de manier en permanence, les mises à pied et les licenciements individuels ou par petits groupes, des ouvriers identifiés comme combattifs³⁸. Subtilement, progressivement, les militants se font déconnecter de la réalité qui leur a donné naissance d'autant plus que cette réalité matérielle évolue elle-même à l'initiative du patron. Alors, on pourrait nous objecter que ces militants n'ont pas mis les gardes fous nécessaires : maintien de tous les militants à la production, refus de la délégation, rotation des tâches, etc., comme cela s'est pratiqué à d'autres endroits et à d'autres époques³⁹. Cela est certes nécessaire mais serait loin d'être suffisant.

Il faut d'ailleurs ajouter que le syndicat de Honda Hero s'est depuis affilié à l'AITUC. De même que celui de Suzuki Powertrain est affilié à l'HMS. Ceci est la reconnaissance par les syndicats de base, même issus des luttes, de leur propre faiblesse liée à leur vision locale du conflit de classe. D'où la nécessité de trouver, comme raccourci, l'affiliation « protectrice » aux confédérations nationales. Évidemment, il y a un prix à payer tôt ou tard, la perte de l'indépendance et la montée dans l'appareil.

Répetons-le encore une fois, un fait majeur, objectif caractérise la situation de la classe ouvrière en Inde, dans la grande industrie moderne⁴⁰ : 80 % des ouvriers sont précaires (apprentis, stagiaires, intérimaires), ceci recouvrant, mais pas tout le temps, la qualification. Tant que dans les luttes, le besoin d'abolir cette séparation ne sera pas mis en avant comme condition sine qua non de succès futurs, la porte restera grande ouverte aux politiques patronales de division. Et c'est là que le bât blesse. La tendance naturelle du syndicat est à la stabilisation du

³⁷ Voir le n° 37 du GWN.

³⁸ Comme ce qui vient de se passer chez Suzuki Powertrain, à la mi-avril 2012. D'abord, trois militants du syndicat, animateurs des grèves, ont été licenciés. En réaction, 500 ouvriers se mettent en grève, mais le syndicat refuse de soutenir les licenciés et la grève capote bien que la section de Gurgaon du HMS appelle à un meeting de soutien aux licenciés. Ensuite, lors des négociations sur les salaires, le syndicat accepte que les augmentations soient liées à la productivité. 500 ouvriers environ font circuler une pétition pour protester contre cet accord, mais les fidèles du syndicat, au nom de « l'unité des travailleurs » empêchent que la pétition soit présentée à la direction.

³⁹ Nous pensons aux syndicats classistes d'Argentine, en 1970-1976, des usines d'automobiles de Córdoba et d'autres villes. Voir Document de travail n°5 sur l'Argentine.

⁴⁰ Nous n'ignorons pas l'existence majoritaire des millions d'ouvriers dans l'économie grise.

rapport de force avec le patron et ceci est plus facile à obtenir avec la force de travail permanente qu'avec la précaire. Bien qu'il n'y ait pas d'obstacles légaux à ce que les syndicats organisent permanents et précaires, le fait est que très, très peu de syndicats de base organisent ces derniers. Ce qui évidemment scie la branche sur laquelle ils essaient de s'asseoir et quand la division permanents/précaires recouvre la division qualifiés/non qualifiés, alors la situation des syndicats ressemble à celle des syndicats de métier américains de l'AFL au début du XX^e siècle et les condamne à la stérilité.

La plupart des syndicats de base apparus ces dernières années, principalement dans l'industrie automobile, sont le produit de l'insatisfaction ressentie par les jeunes ouvriers, issus des instituts techniques, qualifiés et en CDI, coincés entre les anciennes conditions de salaires en train de disparaître (des salaires à plus de 30 000 roupies par mois) et la menace permanente de la chute dans la précarisation. Ce type de syndicat, à notre avis, ne peut donc avoir d'existence stable.

Pour autant, et compte tenu de la situation présente, il ne s'agit pas de balayer d'un revers méprisant les syndicats de base qui ont surgi et vont continuer de surgir. Il faut les accompagner, en montrer les limites, tout en ne ménageant pas les critiques sur leur devenir. Il s'agit de contribuer à leur dépassement, leur résorption dans des organes autonomes.

Ces organes autonomes produits par les luttes défensives sont seuls capables d'opérer un saut qualitatif de prise en compte avérée et reconnue de la dimension politique du combat ouvrier pour constituer les moyens de lutte adéquats à la lutte contre le Capital. Les ouvriers apprennent la critique du système qui les opprime en se battant pied à pied, sur leurs lieux d'exploitation, pour se défendre contre tel ou tel aspect particulier du système capitaliste.

Au cours de leur lutte, ils sont amenés à se doter d'instruments divers, théoriques et pratiques, pour affiner leur compréhension de l'ennemi et des rapports sociaux qui les accablent. La conscience, mieux, des éléments de conscience de soi, naissent ainsi des luttes dites quotidiennes ou élémentaires. Ces éléments de conscience restent le plus souvent épars, non exprimés, et encore moins traduits en organisation, à l'heure actuelle ni en Inde, ni ailleurs.

Néanmoins, il nous faut en identifier toutes les traces dans la lutte quotidienne et les valoriser.

TENTATIVE DE CONCLUSION

Sur la grève

Comme nous l'avons indiqué, la grève de Maruti Suzuki n'est pas un phénomène isolé ces dernières années en Inde, principalement dans le secteur automobile. Néanmoins, elle est significative de certains aspects plutôt rares ou, en tout cas, d'habitude pas tous concentrés en une seule grève.

Sa durée, d'abord.

La grève s'est déroulée en trois étapes juin, septembre et octobre, sans pour autant, que ce soit une grève « bornée » où les ouvriers butent à chaque fois sur les mêmes problèmes, sans les comprendre ni les dépasser et y reviennent jusqu'à l'inéluctable défaite. Au contraire, chacune des étapes de la grève a servi à augmenter les potentialités des ouvriers pour la suivante. La preuve en est la réoccupation de l'usine après 33 jours de lock-out.

Son bilan, ensuite.

Même si la grève n'a pas été une défaite totale pour le patron, et inversement une victoire totale pour les ouvriers, au delà des résultats sur les revendications (qui d'ailleurs étaient masquées ou résumées en la reconnaissance du syndicat), c'est bien la volonté de lutte et l'organisation de la grève qui représentent le succès de cette grève. On pourra toujours critiquer certains aspects de cette organisation, notamment une certaine séparation pratique entre les 30 animateurs reconnus et l'assemblée des grévistes, il n'en reste pas moins pour qu'une grève de cette ampleur puisse durer, dans les conditions générales de l'Inde et celles particulières de Maruti Suzuki à Manesar, il

faut que ce soit une vraie grève où les grévistes participent activement, n'en soient pas les consommateurs passifs s'en remettant aux 30 « leaders éclairés ».

Son objectif principal et sa principale limite, toujours.

La grève est partie sur un objectif unique, synthétisant toutes les autres demandes, la reconnaissance du syndicat de base, et est restée focalisée dessus. C'est là le paradoxe de la grève. Toute la puissance souterraine des ouvriers n'a fait surface que sur un objectif somme toute transitoire par rapport à la durée de la lutte de classes. Un objectif qui s'il synthétise à la fois la haine contre le despotisme d'usine et l'aspiration au respect et à la dignité, risque, s'il n'est pas dépassé, de devenir une nouvelle « prison » pour les ouvriers.

Sa participation exceptionnelle, enfin.

Celle des ouvriers et surtout d'un nombre significatif (environ 1 200 sur 2 400) de travailleurs précaires (ils sont 70 % dans l'usine à ne pas avoir de CDI) qui montre que le dépassement, dans la lutte de cette division principale de la classe ouvrière en Inde, est possible, n'est pas un vœu pieux abstrait, mais une réalité tangible.

Une grève, pour finir, où la répression patronale et policière a été plus faible que dans d'autres grèves similaires, ce qui montre que l'adversaire a bien compris non seulement la puissance de la grève elle-même, si on la réduit à son lieu d'origine, mais surtout sa capacité d'entraînement non seulement aux autres usines Maruti Suzuki à Manesar, mais aussi à Gurgaon et enfin aux autres usines automobiles de la région.

Nous n'évoquons là pas seulement les grèves de solidarité du 14 septembre, ni les manifestations du 1^{er} et du 22 septembre (cette dernière représentait clairement une tentative de récupération par les syndicats nationaux) mais surtout celles du 7 et 10 octobre qui se transforment en grèves continues. Car c'est là que la solidarité se réalise pleinement en disparaissant en tant que telle : la « meilleure » solidarité n'est pas celle qui se base sur la compassion, ou la défense de « champions » censés représenter (souvent à leur corps défendant) l'ensemble de la classe, mais bien celle qui s'exprime en luttant pour ses propres objectifs, d'abord, et en vérifiant, ensuite, la communauté de luttes avec les autres et sa nécessaire centralisation.

Même s'il n'y a pas eu de trace de cette centralisation pendant les grèves d'octobre, l'éclatement simultané des grèves dans toutes les usines de Maruti Suzuki, montre que la direction en était prise. Ce qui prouve qu'au-delà de contacts individuels directs entre ouvriers d'usines différentes, l'exemplarité d'une grève, quelles qu'en soient ses limites, a un impact qui consolide les liens entre les ouvriers des différentes usines. C'est un des enseignements les plus précieux que les ouvriers doivent cultiver en vue du prochain affrontement.

Sur la situation en général

La rencontre avec les ouvriers de Maruti Suzuki à Manesar soit en particulier, soit devant l'usine, au changement d'équipe, donne inévitablement l'impression d'une puissance qui s'ébroue de façon encore souterraine.

Alors que penser de cette situation ? Comparaison n'est pas raison, mais la situation ressemble à s'y méprendre, toutes choses égales par ailleurs, à celle de Fiat Mirafiori à la charnière 1968/1969 (donc avant les luttes du printemps 1969).

D'abord l'usine.

Les bâtiments de l'usine A s'étendent sur un kilomètre de long. Au bout, après un virage à angle droit de la route en bordure, c'est l'usine PowerTrain qui mesure 600 mètres de long. Les murs d'enceinte sont blancs et isolent, l'intérieur de l'extérieur⁴¹. Pour revenir à l'usine A, au milieu de sa façade, la porte 2 d'où sortent les ouvriers et attendent les quarante autocars qui les ramèneront chez eux, loin de l'usine. En face, contre le mur d'une autre usine ou près de l'arrêt de bus, les marchands ambulants qui proposent boissons et nourriture. Tout s'anime le temps de

⁴¹ C'est curieusement, après les grèves de 2011, que le mur a été érigé.

la sortie et de l'entrée des deux équipes et tout retombe dans le silence, sous la chaleur. L'usine a vomi ses ouvriers et en a ingurgité d'autres. Le cycle du Capital peut continuer. Bien sûr Manesar ne ressemble pas, par ses dimensions, à Mirafiori. L'augmentation de la productivité du travail, depuis quarante ans, a fait diminuer les effectifs ouvriers par dix, certes. Mais la puissance qui se dégage des bâtiments dont on devine les rumeurs de la production, est la même.

Ensuite les conditions de travail et de survie.

Bien que l'usine Maruti Suzuki soit une usine moderne, c'est à dire qu'elle est la même, en terme d'organisation générale, de machines, de processus que celles implantées au Japon ou dans un autre pays, les méthodes de l'encadrement, du plus haut de la hiérarchie jusqu'au plus bas niveau, peuvent différer en fonction du climat général des relations sociales du pays où elle est implantée.

Pratiquement, l'usine étant considérée comme « nouvelle », c'est à dire avec une classe ouvrière neuve, la direction et l'encadrement considèrent qu'aucun « gant » ne doit être pris avec les ouvriers et qu'on peut pousser l'intensité des rythmes jusqu'aux limites. En ce sens, jusqu'à la grève, la question à se poser (comme à Fiat en mai 1969) n'était pas « Pourquoi ça a explosé maintenant ? », mais « Pourquoi cela n'a pas explosé plus tôt ? » Les jeunes ouvriers issus des campagnes (chassés en fait par l'absence de perspective de travail) ou des instituts techniques qui attendent monts et merveilles du travail en usine et qui n'y découvrent, après quelques années, que bruit, fatigue, douleur autrement dit exploitation.

Et comme si cela ne suffisait pas, les conditions de vie en dehors de l'usine n'y apportent aucune compensation. Pour ceux qui retournent dans leurs villages, le temps de transport ne laisse que peu de place à autre chose que la reproduction de la force de travail. Quant à ceux qui habitent dans les villages de Manesar, outre les loyers élevés, se pose la question du temps « libre ». Lorsque le travail prend six jours sur sept, et qu'on habite dans un village près de l'usine et donc loin du « centre » de Manesar, des lieux de consommation, que reste-t-il à faire ? Il n'y a aucune activité de loisir disponible. Quant à se rendre à Delhi, c'est deux heures minimum à l'aller et autant au retour. Manesar, à l'ombre de l'usine, n'est qu'une prison à ciel ouvert.

Si nous avons tenté de décrire les conditions de survie des ouvriers dans et hors de l'usine, ce n'est pas pour nous apitoyer sur la classe qui souffre. Mais pour voir comment cela peut engendrer la classe qui lutte. L'impression que donnent ces jeunes ouvriers de 18/25 ans, ceux qui rentrent comme ceux qui sortent de l'usine, c'est une potentialité à changer les choses que l'usine n'a pas réduite. La volonté de comprendre sa situation pour la changer est une chose qui se ressent immédiatement.

Lorsqu'un ouvrier nous dit « *La grève, c'était les CDI, il va falloir que les précaires s'y mettent à fond !* », on comprend que le principal obstacle à l'unification de la classe est identifié et qu'il faut le surmonter. Lorsque d'autres ouvriers nous demandent quelles sont les conditions de travail et de vie en Europe et en France, que nous expliquons que nous gagnons dix fois plus qu'eux mais que la survie se paie parfois, douze fois plus, la réponse vient après réflexion : « *les travailleurs en Inde et dans les pays occidentaux doivent s'unir* ». On sent que la conscience se fraie un chemin. Comment l'aider à faire surface ?

Nous pensons que la situation correspond à celle de l'organisation préalable à la constitution d'organes de lutte autonomes déployés, ou, tout du moins, qu'elle en contient les prémisses. Il s'agit donc, pour les camarades présents sur place, d'aider à la constitution de ces organes, par un patient travail quotidien de discussion, d'enquête et d'analyse, à lancer pour que selon la vieille méthode opératoire, l'enquête ouvrière soit réalisée par les ouvriers eux-mêmes.

C'est le sens de la proposition que nous avons faite aux camarades rencontrés en Inde et qui se trouve en annexe.

ANNEXES

LETTRE OUVERTE

Lettre ouverte de loin aux camarades d'Inde

Nous sommes venus en Inde, il y a plusieurs semaines et nous avons rencontré de nombreux camarades de diverses tendances de façon amicale et ouverte. Nous avons aussi rencontré des ouvriers à l'entrée de plusieurs usines.

La situation de la classe ouvrière en Inde, principalement dans l'industrie automobile, montre qu'une nouvelle génération de travailleurs est train de se lever et exprime un mécontentement, non seulement dans mais aussi en dehors des usines.

Avant la grève de Maruti Suzuki (de juin à octobre 2011), d'autres grèves ont eu lieu, victorieuse ou non, impliquant des travailleurs en CDI et parfois travailleurs précaires.

Nous pensons que les conditions, objectives et subjectives, sont mûres pour qu'il se passe quelque chose. Il y a un une force potentielle cachée qui est proche d'émerger. Et les militants doivent contribuer à la naissance du premier stade de l'auto-organisation des travailleurs.

Nous écrivons cette lettre de très loin, c'est une évidence, et nous n'attendons pas que vous suiviez notre recette, l'intention est d'ouvrir la discussion. Mais si nous étions militants en Inde, ceci serait notre proposition.

Il est nécessaire de mieux connaître l'organisation de l'usine (en parallèle du fonctionnement de Suzuki).

Il est nécessaire de discuter le plus largement possible avec les ouvriers de Suzuki pour vérifier que les buts politiques communs sont compris et partagés.

Ainsi, une enquête ouvrière doit être lancée.

Elle doit être rendue visible aux autres travailleurs, non seulement à ceux travaillant chez les sous-traitants, mais à tous les travailleurs de l'agglomération de Delhi.

Pour ce faire, nous avons besoin de « ressources humaines » et d'organisation de base. Ceci implique clairement la mise en avant de l'autonomie ouvrière. Ceci ne signifie ni fusion politique ou camouflage de différences politiques. Mais ceux à qui s'adresse cette lettre partagent, de notre point de vue, une volonté commune de dédier en priorité leur énergie politique à l'auto-organisation de la classe ouvrière.

Nous ne sommes pas contre les tentatives des travailleurs de s'organiser eux-même, pour défendre leurs intérêts, y compris dans des syndicats de base, mais nous sommes très méfiants sur l'évolution de telles syndicats (nous pensons au cas de Honda, mais pas seulement). Ceci est un point pratique directement produit par la lutte de classe Donc un point essentiel d'accord ou de désaccord.

Il existe déjà un support : le FMS (*Faridabad Majdoor Samachar*). Il doit devenir le journal politique commun. Il doit être distribué extensivement aux ouvriers. Il doit devenir un outil pour les ouvriers.

La lutte de classes ne s'arrête jamais, mais les phases de basse intensité sont plus longues que les phases de haute intensité. Nous pensons qu'une phase de plus haute intensité de luttes dans la région de Delhi pourrait commencer maintenant, et peut-être même, dans les autres centres industriels à travers l'Inde.

Ceci est une occasion qui ne doit pas être manquée. Elle ne se reproduira pas de si tôt. Accepter la responsabilité de cette situation est le but de cette lettre.

Mouvement Communiste/Kolektivně proti kapitálu 25 Avril 2012

Sur l'enquête ouvrière

Cette méthode a été utilisée, en Italie, à partir du début des années 1960, par un courant politique particulier, l'*Operaismo*.

Il s'agissait de comprendre l'organisation du capital et la composition de classe.

La compréhension de l'organisation du capital, c'était appréhender le processus de production dans l'usine mais aussi sur le territoire, de l'organisation des unités productives, entre les usines. L'objectif était d'identifier ses points faibles, ses goulots d'étranglement mais surtout sa logique et ses moyens.

La compréhension de la composition de classe devait permettre d'analyser les modifications de la structure de la classe ouvrière entre ses différents métiers et qualifications, non du point de vue statique de la sociologie mais du point de vue de la dynamique et du potentiel des luttes. Autrement dit, l'analyse de la composition de classe a pour but de cerner les forces souterraines qui déclenchent les luttes ouvrières et leurs organisations.

Pour appréhender ces éléments-clé, l'*Operaismo* a ravivé une vieille méthode, celle de l'enquête ouvrière en faisant référence à un court formulaire de questions écrit par Marx, en avril 1880. L'enquête ouvrière est à la fois un moyen de connaissance et un révélateur de l'exploitation à l'usage et au profit des ouvriers eux-mêmes. L'enquête ouvrière n'était réussie que si elle échappait au stasisme de la sociologie bourgeoise grâce à la co-recherche qui signifiait recherche sur l'organisation du travail, dans les usines, avec les ouvriers, ou mieux encore directement par les ouvriers eux-mêmes.

EFFECTIFS DES PRINCIPAUX SYNDICATS

Sigle	Noms	Implantation	Parti dirigeant	Date de fondation	Effectifs ⁴²		
					1989	2002	2010
BMS	Bharatiya Mazdoor Sangh (India Worker union)	Générale	BJP	1955	3 117 324	6 215 000	8 500 000
INTUC	Indian National Trade Union Congress	Générale	Congress	1947	2 706 451	3 892 000	4 000 000
CITU	Centre of Indian Trade Unions	Bengale, Kerala, Tripura	CPI (M)	1969	1 798 093	3 222 000	3 200 000
HMS	Hind Mazdoor Sabha (Workers Assembly of India)	Générale	SP	1948	1 477 472	3 342 000	3 400 000
AITUC	All India Trade Union Congress	Générale	CPI	1920	923 517	2 677 000	2 700 000
UTUC(LS)	United Trade Union Congress - Lenin Sarani	Bengale	SUCI	1969	802 806	1 368 000	1 400 000
UTUC	United Trade Union Congress	Générale	RSP	1949	539 523	383 946	?
NFITU	National Front of Indian Trade Unions	Maharashtra, Bihar	NCP	1969	529 782	?	600 000

BIBLIOGRAPHIE

En français

Christophe Jaffrelot (sous la direction de) *L'Inde contemporaine De 1950 à nos jours*. Fayard / CERI. Paris, 2009.

Prakash Singh *Histoire du Naxalisme Jacques et guérillas de l'Inde (1967-2003)* Les Nuits rouges. Paris 2004

Gérard Heuzé, Lajpat Rai Jagga et Max Zins *Les conflits du travail en Inde et au Sri Lanka*. Karthala Paris 1993.

En anglais

Collection complète du *Gurgaon Workers News* (numéros 1 à 49) New Delhi 2007/2012

Uma Kapila (edited by) *India's Economic development since 1947* Academic foundation, New Delhi, 2011

John Keay *India A History* Grove Press New York, 2000

⁴² Sources : 1989, document du BMS ; 2002, statistiques du ministère du travail ; 2010, diverses estimations.

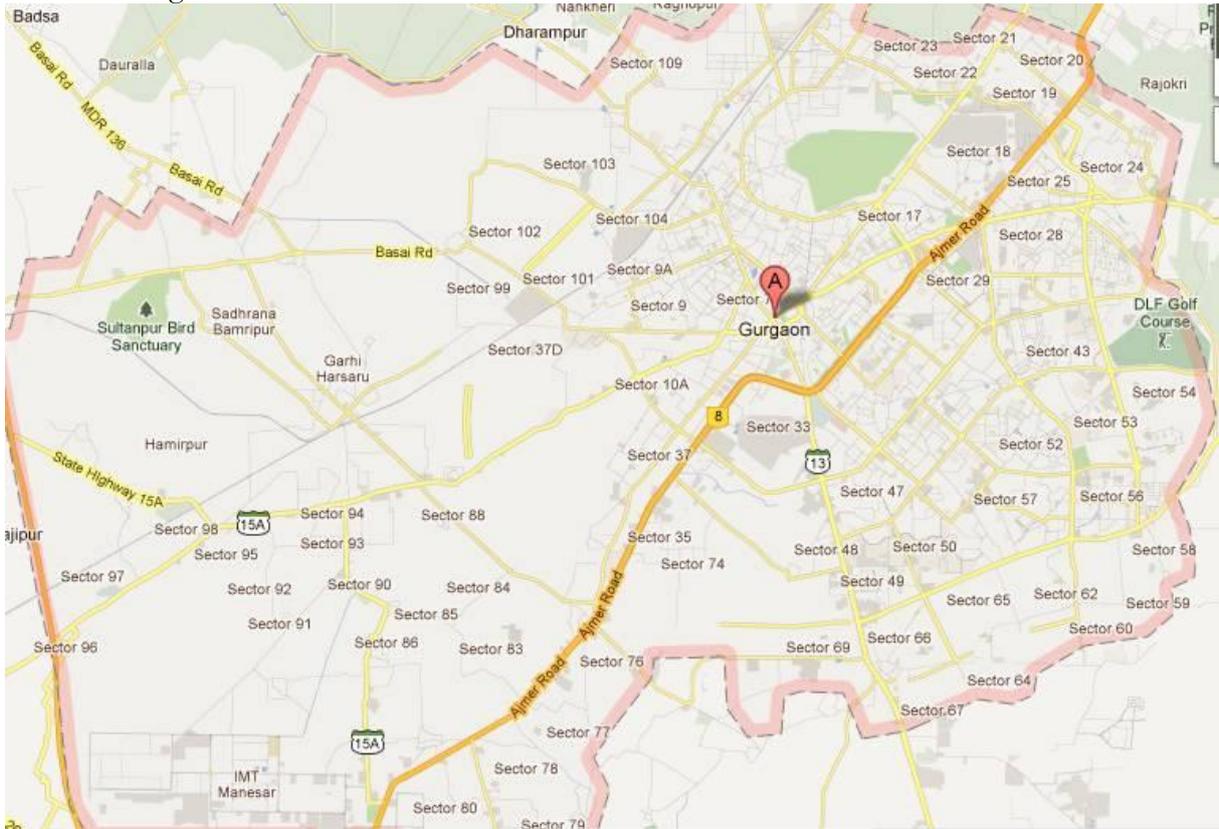
CARTES

Carte de l'Inde

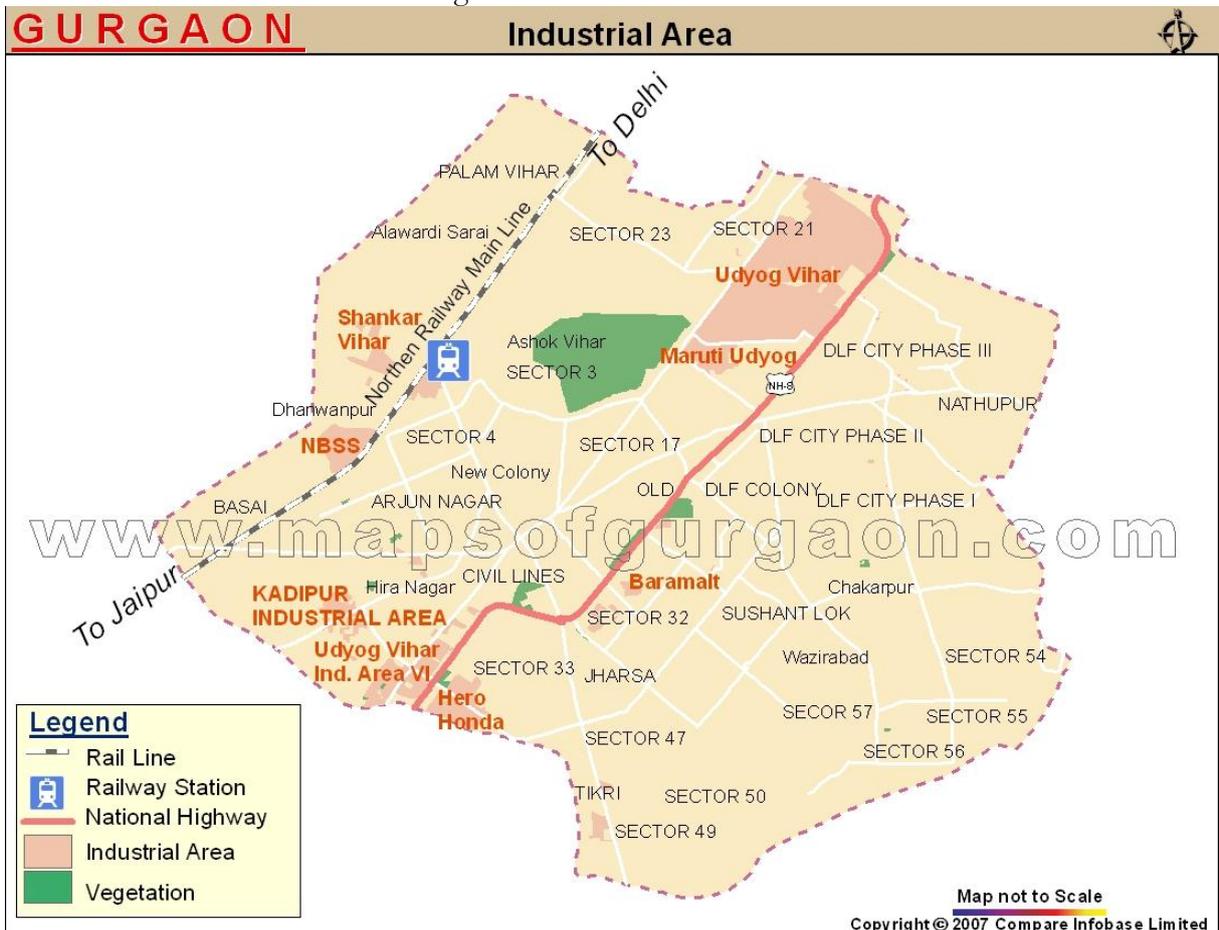




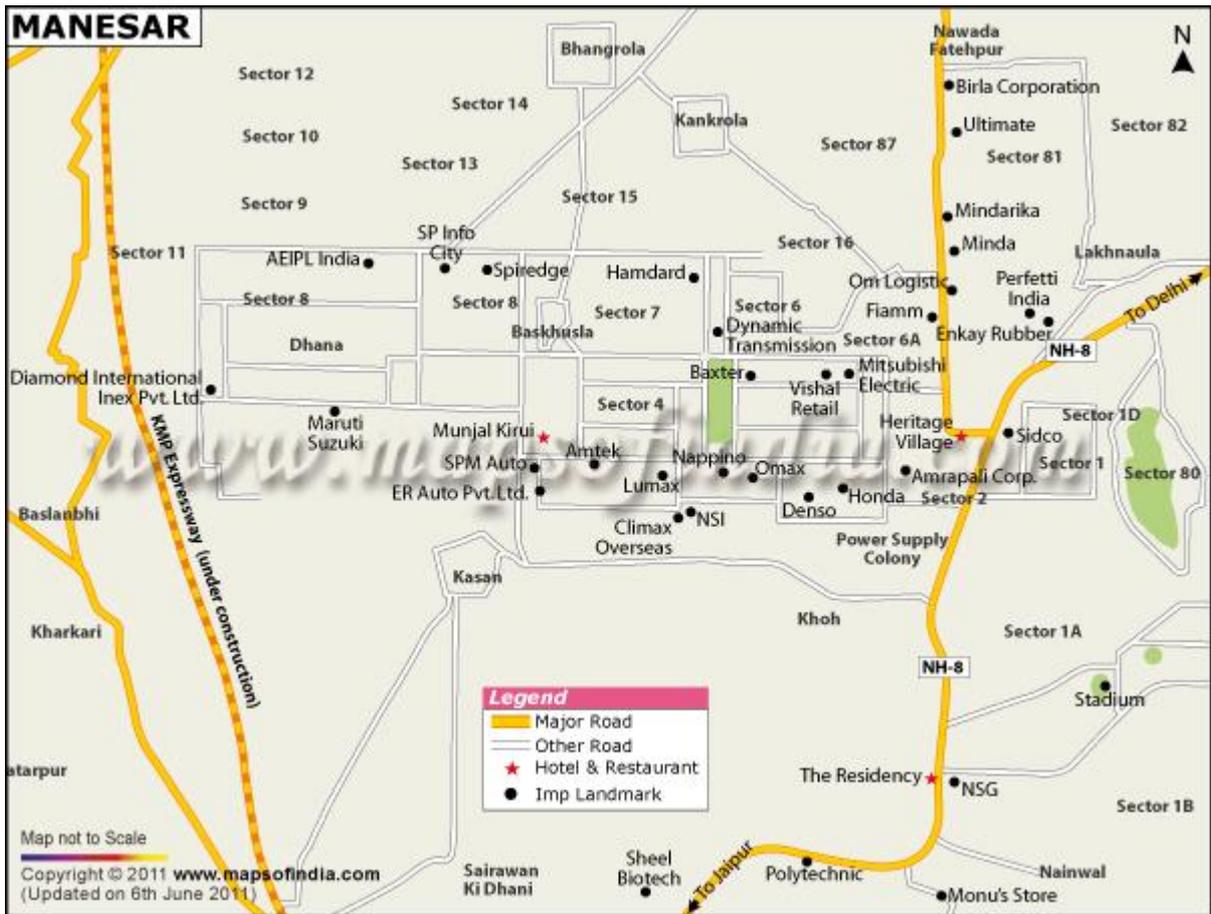
Carte de Gurgaon



Carte des zones industrielles de Gurgaon-centre



Carte de Manesar



LISTE DES PUBLICATIONS

SERIE COURANTE

N°1	L'autonomie ouvrière frappe en Chine	Février 2011	2 €
N°2	Tunisie : restructuration à chaud de l'Etat après une tentative d'insurrection démocratique incomplète	Juin 2011	2 €
N°3	Egypte : compromis historique sur une tentative de changement démocratique	Octobre 2011	2 €
N°4	Belgique : Crise institutionnelle sur fond de crise fiscale : un avenir tchécoslovaque ou yougoslave ?	Novembre 2011	2 €
N°5	L'autonomie ouvrière frappe en Inde : la grève de Maruti Suzuki à Manesar (juin, septembre, octobre 2011)	Mai 2012	3 €

HORS SERIE

N°1	Daniel Bénard (1942-2010)	Juin 2011	4 €
N°2	Tchécoslovaquie Novembre 1989 : le prolétariat enchaîné au velours tricolore	Juin 2011	2 €

« Si la classe ouvrière lâchait pied, dans son conflit quotidien avec le capital, elle se priverait certainement elle-même de la possibilité d'entreprendre tel ou tel mouvement de plus grande envergure »

Karl MARX,
Salaire prix et profit, 1865