

# Inde. Le modèle Modi de « création d'emplois industriels »

dimanche 10 janvier 2021, par [EPW Editorial](#) (Date de rédaction antérieure : 30 décembre 2020).

**Le 12 décembre 2020, les travailleurs de l'usine Wistron [propriété du groupe taïwanais] du district de Kolar, dans le Karnataka (sud-ouest de l'Inde), ont organisé une manifestation pour réclamer des retards et des impayés de salaires. En quelques heures, des images d'incendie des locaux et de violence sont apparues sur les médias. Finalement la police a chargé avec ses *lathi* (longs bâtons en bois).**

En réponse, le gouvernement du Karnataka a fait des avances rhétoriques afin de maintenir un climat de paix dans la zone concernée. Avec environ 150 travailleurs arrêtés, la peur est grande dans la région. Les familles de nombreux travailleurs arrêtés ne peuvent plus les contacter. Le récit de la violence et des dégâts matériels semble souligner la politique de l'entreprise et du gouvernement de l'État. Cependant, il est indéniable que ce qui apparaît comme un acte spontané est en fait le produit du mécontentement et de la frustration des travailleurs, en raison de demandes accumulées telles que le retard de paiement des salaires, les retenues sur salaire sans explication, la durée de travail de 12 heures des équipes, le non-paiement des heures supplémentaires et les registres de présence incorrects.

L'entreprise taïwanaise Wistron a créé cette installation en février 2020, en vue d'assembler le produit phare d'Apple : l'iPhone. La direction de l'usine affirme qu'elle embauche les **quatre cinquièmes** de ses 10 000 employés par le biais d'agences de travail intérimaires. Les travailleurs affirment que ce système ne laisse aucune voie de recours pour le règlement des plaintes. Au contraire, l'entreprise et les agences d'intérim semblent se renvoyer la balle. Le travail intérimaire, symptôme de l'embauche industrielle depuis de nombreuses décennies, est souvent un moyen pratique d'éviter d'avoir à assumer la responsabilité des droits des travailleurs. L'absence d'une relation employeur-employé claire laisse souvent les travailleurs démunis et profondément mécontents.

C'est ce que confirme un rapport d'enquête sur l'incident réalisé par le All India Central Council of Trade Unions. Le rapport constate que la direction de l'usine a un contrôle *de facto* sur le recrutement et la répartition du travail. Entre-temps, un autre rapport du ministère du Travail de l'État semble rejeter la faute principalement sur les agences. Dans l'intervalle, **Apple** a placé Wistron sous examen dans l'attente d'une enquête visant à déterminer si ses directives concernant les fournisseurs ont été violées. Il n'est pas surprenant qu'Apple se retrouve à nouveau au milieu d'une tempête, si l'on considère son histoire avec une autre entreprise à capitaux taïwanais, Foxconn, connue pour ses mauvaises conditions de travail dans ses usines en Chine. Elles avaient connu une vague de suicides de travailleurs en 2010 et 2012.

Il est évident qu'un système élaboré fondé sur le travail intérimaire et la sous-traitance, tant au niveau international que national, garantit que la responsabilité en cas de non-respect de la législation devient une question ambiguë, affaiblissant et fragilisant la position des travailleurs, et permettant aux entreprises de continuer à violer les normes légales de travail. Ironiquement, en

octobre de cette année, le directeur général de Wistron a été nommé par l'Association indienne de téléphonie cellulaire et d'électronique (India Cellular and Electronics Association) à la tête d'un comité chargé d'enquêter sur les réformes des normes de travail destinées à « profiter » aux employeurs et aux employés.

Sous l'impulsion de l'actuel décret de dispense en faveur du « Atmanirbhar Bharat » [« Inde autosuffisante »], les capitaux étrangers ont un rôle important à jouer pour ce « Make in India ». En outre, en avril, le gouvernement Modi a annoncé Régime d'incitations lié à la production (PLI), qui prévoit des incitations basées sur des objectifs de production supplémentaires dans la fabrication électronique à grande échelle. L'Inde aspire à devenir un centre mondial de production de téléphones mobiles. Il est intéressant de noter que Wistron est l'une des entreprises qui a reçu l'autorisation d'accéder au programme PLI. Des rapports dans la presse suggèrent que l'expansion rapide de la production au cours des huit derniers mois a permis à Wistron de quadrupler sa main-d'œuvre.

Cette augmentation drastique du nombre de salariés, sans procédures d'embauche ni contrôles de gestion appropriés, contournant les autorisations gouvernementales requises, semble avoir aggravé la situation. Toutefois, réduire la colère des travailleurs à une question de gestion ne tient pas compte des problèmes auxquels les travailleurs de tout le pays ont été confrontés, en particulier pendant la pandémie de Covid-19. Le non-paiement ou la déduction arbitraire des salaires semble être un grief courant sur les différents lieux de travail.

Le fait qu'un établissement aussi important que Wistron puisse fonctionner sans aucune forme d'instance de recours ou d'existence d'un « comité d'entreprise », comme l'exige la section III de la loi de 1947 sur les conflits du travail, montre à quel point les relations industrielles et la paix sociale sont peu prioritaires pour le PLI.

Les actions des travailleurs ne peuvent être réduites à un cas de « violence », mais elles sont symptomatiques d'une intensification croissante du travail, de la précarité des conditions de travail et de l'affaiblissement du système réglementaire. Il est curieux que le ministère du Travail n'ait procédé à une inspection qu'après un incident aussi choquant. Il n'est pas surprenant qu'à proximité, à la périphérie de Bangalore [capitale de l'État de qui se veut un pôle de haute technologie] une grève ait lieu depuis plus d'un mois dans l'usine Toyota Kirloskar [filiale de Toyota Motor Corporation du Japon et du junior partenaire Kirloskar Group : fabrication et vente de voitures Toyota en Inde, usine située à Bidadi dans l'Etat de Karnataka]. Plusieurs travailleurs restent suspendus pour avoir protesté contre une augmentation de la charge de travail.

La pandémie, bien sûr, n'a fait qu'ajouter à un paysage industriel très agité. Mais le PLI semble institutionnaliser une nouvelle attitude à l'égard des relations de travail : toute forme de résistance des travailleurs se heurte à des attaques et à une répression strictes, et où l'État est activement de connivence dans de nombreux cas pour faire en sorte que le travail soit contraint à un rôle passif.

Le gouvernement actuel se doit reconnaître que les manifestations des travailleurs ne peuvent être traitées par la force ; il doit tenir compte de leurs revendications. La suspension des lois fondamentales du travail pendant le confinement, ainsi qu'un mécanisme d'inspection du travail déjà faible indiquent une absence de contrôle des pratiques des employeurs. Le slogan « création d'emplois » au détriment des droits des travailleurs conduira inévitablement à une augmentation de leur mécontentement et de leur résistance. Il apparaît que la protection et les droits en matière d'emploi sont étrangers à une obsession presque cancérigène, où les emplois doivent se développer comme une fin en soi. L'« affaire » Wistron nous montre que l'emploi décent, à l'heure actuelle, semble être plus une fiction qu'une réalité. (Editorial d'*Economic & Political Weekly*, 26 décembre 2020 ; traduction rédaction *A l'Encontre*)

---

## **A l'encontre**

*[Abonnez-vous](#) à la Lettre de nouveautés du site ESSF et recevez chaque lundi par courriel la liste des articles parus, en français ou en anglais, dans la semaine écoulée.*

---

## **P.-S.**

A l'encontre

<https://alencontre.org/asia/inde/inde-le-modele-modi-de-creation-demploi-industriels.html>