

N° 416

SÉNAT

SESSION EXTRAORDINAIRE DE 2006-2007

Annexe au procès-verbal de la séance du 25 juillet 2007

RAPPORT D'INFORMATION

FAIT

au nom de la commission des Affaires sociales (1) à la suite d'une mission effectuée du 15 au 25 mars 2007 par une délégation chargée d'étudier les conditions de travail et d'emploi en Inde,

Par MM. Nicolas ABOUT, Paul BLANC, Mme Brigitte BOUT, MM. Bernard CAZEAU, Guy FISCHER, Michel ESNEU, Mmes Annie JARRAUD-VERGNOLLE, Valérie LÉTARD, Catherine PROCACCIA et M. Bernard SEILLIER,

Sénateurs.

(1) Cette commission est composée de : M. Nicolas About, *président* ; MM. Alain Gournac, Louis Souvet, Gérard Dériot, Jean-Pierre Godefroy, Mme Claire-Lise Champion, M. Bernard Seillier, *vice-présidents* ; MM. François Autain, Paul Blanc, Jean-Marc Juilhard, Mmes Anne-Marie Payet, Gisèle Printz, *secrétaires* ; Mme Jacqueline Alquier, MM. Jean-Paul Amoudry, Gilbert Barbier, Pierre Bernard-Reymond, Daniel Bernardet, Mme Brigitte Bout, MM. Jean-Pierre Cantegrit, Bernard Cazeau, Mmes Annie David, Isabelle Debré, Christiane Demontès, Sylvie Desmarescaux, Muguette Dini, M. Claude Domeizel, Mme Bernadette Dupont, MM. Michel Esneu, Jean-Claude Etienne, Guy Fischer, Jacques Gillot, Francis Giraud, Mmes Françoise Henneron, Marie-Thérèse Hermange, Gélita Hoarau, Annie Jarraud-Vergnolle, Christiane Kammermann, MM. Serge Larcher, André Lardeux, Dominique Leclerc, Mme Raymonde Le Texier, MM. Roger Madec, Jean-Pierre Michel, Alain Milon, Georges Mouly, Mmes Catherine Procaccia, Janine Rozier, Michèle San Vicente-Baudrin, Patricia Schillinger, Esther Sittler, MM. Jean-Marie Vanlerenberghe, Alain Vasselle, François Vendasi.

SOMMAIRE

	<u>Pages</u>
PROGRAMME DE LA MISSION	5
AVANT-PROPOS	9
I. LE DROIT SOCIAL EN INDE : DES GARANTIES LARGEMENT VIRTUELLES	11
A. LE DROIT SOCIAL NE PROTÈGE QU'UNE PETITE MINORITÉ DES TRAVAILLEURS INDIENS	11
1. <i>Les caractéristiques du marché du travail indien</i>	11
a) La distinction entre les secteurs organisé et inorganisé	11
b) La faible diffusion du salariat	12
c) L'influence du système des castes	12
2. <i>Les sources diversifiées du droit social indien</i>	13
a) Un régime de common law	13
b) ... tempéré par l'existence de nombreuses règles de valeur constitutionnelle ou législative	14
c) Les sources de droit privé	15
B. LES PROTECTIONS ESSENTIELLES GARANTIES AUX SALARIÉS DU SECTEUR ORGANISÉ	15
1. <i>En droit du travail</i>	15
a) La durée du travail	16
b) Les conditions de travail	16
c) Les restructurations d'entreprise	17
d) Le salaire minimum	19
2. <i>En matière de protection sociale</i>	20
a) La couverture du risque maladie	20
b) La couverture du risque vieillesse	21
C. QUELLES GARANTIES SOCIALES POUR LE SECTEUR INORGANISÉ ?	22
1. <i>Des conditions de vie précaires pour le plus grand nombre</i>	22
a) La faiblesse des revenus	22
b) Le problème préoccupant du travail des enfants	23
2. <i>Les projets d'extension de la protection sociale au secteur inorganisé</i>	23
3. <i>Le programme de garantie d'emploi dans le secteur rural</i>	24
II. LES RELATIONS SOCIALES EN INDE : VERS UN DIALOGUE SOCIAL PLUS APAISÉ ?	25
A. LES ACTEURS DES RELATIONS SOCIALES	25
1. <i>Un paysage syndical fragmenté et politisé</i>	25
a) Un cadre juridique souple	25
b) Un nombre d'organisations syndicales en augmentation	25
c) Les principales centrales syndicales	26
d) Un faible taux de syndicalisation	26
e) Les nouvelles formes d'engagement syndical	27

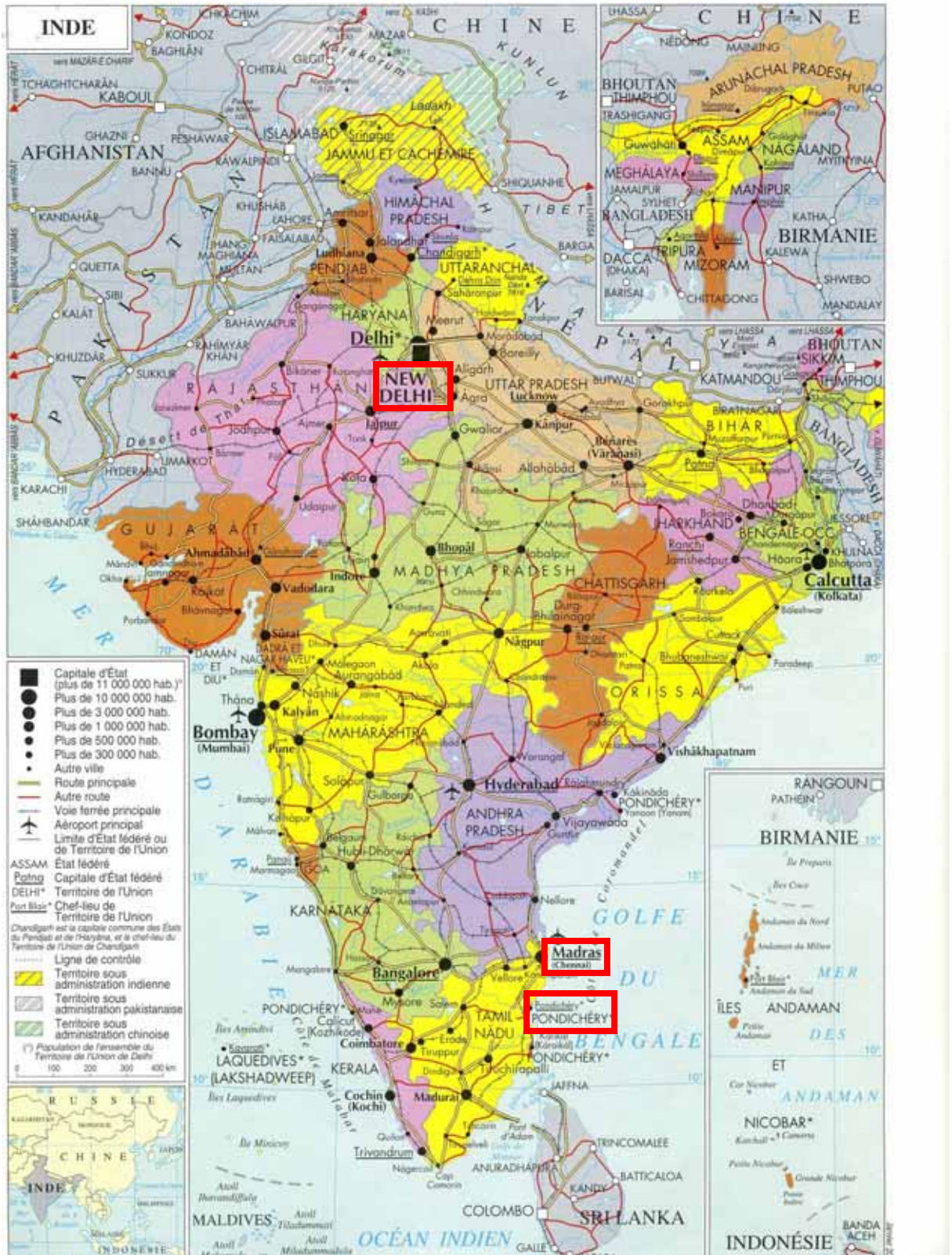
2. <i>Les organisations patronales</i>	28
a) La CII, organisation en expansion et d'inspiration libérale	28
b) La Ficci, une organisation historique en perte de vitesse	28
c) L'Assocham, un acteur moins influent.....	29
d) La Scope, organisation du secteur public.....	29
B. LES MODALITÉS DES RELATIONS SOCIALES	29
1. <i>Un Etat très présent dans les relations sociales</i>	29
a) Une négociation collective peu développée.....	30
b) La pratique du tripartisme.....	30
2. <i>La gestion des conflits sociaux</i>	31
a) Droits de grève et de lock-out.....	31
b) Les voies de recours juridictionnel	32
c) Une conflictualité sociale en baisse	32
III. LA MOBILISATION DES RESSOURCES HUMAINES AU SERVICE DE LA CROISSANCE	34
A. DYNAMISME ET PESANTEURS DE L'ÉCONOMIE INDIENNE	34
1. <i>L'importance des services high-tech</i>	34
2. <i>L'essor récent du secteur manufacturier</i>	35
3. <i>La stagnation du monde rural</i>	36
B. LES CLÉS DE LA CROISSANCE FUTURE	37
1. <i>La pénurie de travailleurs qualifiés</i>	37
a) Les difficultés de recrutement du secteur high-tech	37
b) Un déficit de formations de base.....	37
2. <i>La faiblesse des infrastructures</i>	38
IV. L'HÉRITAGE DE LA PRÉSENCE FRANÇAISE EN INDE	40
A. LE TERRITOIRE DE PONDICHÉRY	40
B. UN TERRITOIRE MARQUÉ PAR LA PRÉSENCE FRANÇAISE	41
C. LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE DE PONDICHÉRY	42
TRAVAUX DE LA COMMISSION	45

PROGRAMME DE LA MISSION

Jeudi 15 mars	
23 heures 20	Arrivée à Delhi
Vendredi 16 mars	
8 heures 30 - 9 heures 30	Entretien avec les services de l'Ambassade Petit-déjeuner de travail à la Résidence de l'Ambassadeur
10 heures 45 - 11 heures 45	Visite de l'entreprise STMicronics de Greater Noida, spécialisée dans le design de circuits imprimés. Entretien avec M. Vivek Sharma, Managing Director
13 heures 30 - 15 heures 30	Rencontre avec des représentants de la communauté d'affaires française à New Dehli : MM. Lalanne (Alstom), Junqua (Total), Jinnuri (Thales) et Raban (Cogifer) Thème : Gestion, qualifications et rémunérations de la main-d'œuvre en Inde.
16 heures	Entretien avec M. Suravaram Sudhakar Reddy, président de la commission « Travail » de la Lok Sabha (chambre basse du Parlement indien)
17 heures 15	Entretien au Ministère du commerce et de l'industrie (Department of Industrial Policy & Promotion) avec M. Ajay Dua, directeur général de l'industrie
19 heures	Réception offerte par M. Dominique Girard, Ambassadeur de France en Inde, avec la communauté française à la Résidence
Lundi 19 mars	
8 heures 30	Entretien avec M. Gurudas Dasgupta, député, secrétaire général du syndicat <i>All India Trade Union Congress (AITUC)</i>
9 heures 45	Entretien avec Mme Leyla Tegmo-Reddy, directrice du bureau Asie du Sud de l'Organisation internationale du travail (OIT)
12 heures 30 - 14 heures 30	Rencontre avec des représentants des organisations patronales et des chercheurs spécialisés sur le marché du travail : - Dr. Sudhir Kapoor (CII) - M. Anjan Roy, Economic Advisor, (Ficci) - Prof. C.P. Thakur, Institute for Human Development - M. Pravin Sinha, Senior. Projects Advisor (Trade Unions & Industrial Relations), Friedrich Ebert Foundation
15 heures - 16 heures	Entretien avec M. Mohammad Salim, président du groupe d'amitié parlementaire Inde-France
16 heures 30 - 17 heures 30	Entretiens avec les représentants de trois organisations syndicales : - M. Raju, Secretary, I.N.T.U.C. - M. Rajan Varada, Secretary, C.I.T.U. - M. Rai Vaidnath, Secretary, B.M.S.
18 heures	Entretien avec M. Prakash Karat, du <i>Communist Party of India (Marxist)</i>
19 heures	Entretien avec S.E. M. Oscar Fernandes, ministre de l'emploi et du travail

Mardi 20 mars	
Matin	Départ pour Chennai Accueil par Mme Joelle Rayet, Consul général de France à Pondichéry et Madras
16 heures	Entretien avec le vice chancelier de l'Université de Madras et le chef du Département de français
Mercredi 21 mars	
10 heures - 11 heures 30	Entretien avec MM. R. Poormalingam, président, et Patrick Véron, directeur général, du joint-venture Cdot-Alcatel
12 heures - 12 heures 30	Entretien avec M. Thiru Surjit Singh Barnala, Gouverneur du Tamil Nadu
13 heures - 14 heures 30	Intervention de Mmes Shamolima Sarkar et Fanny Moraglia, du cabinet d'avocats Surana et Surana
15 heures - 16 heures	Entretien avec M. Abbas Mehta, représentant en Inde des centres Leclerc
16 heures - 17 heures	Intervention de M. Patrick Larrieu, représentant du groupe Thalès
Jeudi 22 mars	
9 heures 15 - 10 heures 30	Visite de l'entreprise Tissages Lesage (Chennai), entreprise indienne dirigée par M. Jean-François Lesage
11 heures - 12 heures	Entretien avec M. N.K.K.P. Raja, ministre du textile et des tissages du Tamil Nadu
12 heures 30 - 14 heures	Déjeuner offert par Mme Devi Kausalya Apparao Jagamohan, Consule honoraire de France à Chennai
15 heures 30	Visite de la filiale de l'entreprise HEF (hydromécanique et frottements)
16 heures 30 - 18 heures	Visite de la Zone économique spéciale <i>Mahindra World City</i> Entretien avec M. P. Nagarajan, directeur général de la société Srinivasa Fashions
Vendredi 23 mars	
8 heures 30	Départ pour Pondichéry
Après-midi	Visite du Lycée français de Pondichéry
17 heures	Entretien avec M. T.V. Vaitiligham, ministre de l'industrie et de l'énergie de Pondichéry
Samedi 24 mars	
9 heures - 9 heures 45	Cérémonie de dépôt de gerbe au monument aux morts
11 heures - 12 heures	Entretien avec M. Mukut Mithi, Gouverneur de Pondichéry

CARTE DE L'INDE



La délégation s'est rendue dans les villes dont le nom est encadré en rouge.

Mesdames, Messieurs,

Sensible à la dimension internationale des questions sociales et soucieuse de mieux comprendre les transformations en cours du monde contemporain, votre commission des affaires sociales a effectué, du 15 au 25 mars 2007, une mission d'étude en Inde, consacrée à l'analyse des conditions de travail et d'emploi dans ce pays, ainsi qu'au problème des délocalisations. Une délégation, composée de Nicolas About, président, Paul Blanc, Brigitte Bout, Bernard Cazeau, Guy Fischer, Michel Esneu, Annie Jarraud-Vergnolle, *Valérie Létard*, Catherine Procaccia et Bernard Seillier, s'est ainsi rendue à Delhi, puis à Chennai¹, dans le sud du pays, avant de découvrir l'ancien comptoir français de Pondichéry.

Pays émergent aux dimensions d'un continent, l'Inde suscite, à juste titre, un intérêt croissant de la part des acteurs politiques et économiques européens. Deuxième puissance démographique, l'Inde connaît, depuis le début des années quatre-vingt-dix, une croissance économique de l'ordre de 6 % à 8 % par an, qui lui permet de s'imposer, progressivement, comme un producteur majeur de biens industriels et de services.

Plusieurs époques historiques semblent y coexister : la modernité insolente de Bangalore y côtoie des modes de vie ancestraux. Sa diversité culturelle et linguistique amplifie les disparités nées d'inégalités sociales profondes. Si la croissance économique favorise l'apparition d'une classe moyenne, on estime qu'un quart de la population indienne continue de survivre avec un dollar par jour.

¹ Anciennement dénommée Madras.

Le droit du travail et la protection sociale ne concernent encore qu'une faible minorité de la population active, composée de salariés des grandes entreprises et d'agents publics. Le petit peuple des villes et les habitants des zones rurales y demeurent étrangers. Alors que le monde politique indien est traversé de débats qui ne sont pas sans rappeler ceux qui se déroulent dans notre pays - autour de la question de la flexibilité du marché du travail notamment - la grande majorité des travailleurs ne bénéficie pas de la garantie de droits minimaux en matière d'emploi. Le gouvernement de Manmohan Singh, issu des élections législatives de 2004, s'efforce de développer de nouveaux programmes sociaux, mais l'ampleur des défis à relever, la faiblesse des moyens disponibles et les divisions au sein de la coalition au pouvoir interdisent d'envisager des transformations rapides.

Grâce à de multiples rencontres et entretiens, votre commission s'est attachée à mieux comprendre le rôle des partenaires sociaux en Inde et la nature des organisations syndicales et patronales en présence. Elle a observé que l'Inde se caractérise par un important pluralisme syndical et par une tradition de dialogue tripartite entre l'Etat, les représentants des salariés et des employeurs.

La délégation de la commission a aussi étudié avec intérêt l'héritage de la présence française dans l'ancien comptoir de Pondichéry. Cette ville abrite la principale communauté de ressortissants français en Inde et ses autorités souhaitent entretenir des liens de coopération et d'amitié avec la France.

La délégation tient à remercier les services de l'Ambassade de France en Inde pour leur contribution précieuse à l'organisation du programme de travail de la mission et au parfait déroulement de ce déplacement.

I. LE DROIT SOCIAL EN INDE : DES GARANTIES LARGEMENT VIRTUELLES

Un examen rapide du corpus juridique indien pourrait laisser penser que les salariés bénéficient de règles assez protectrices, voire excessivement contraignantes pour les employeurs. En réalité, ces garanties ne concernent qu'une très faible proportion de la population active, qui œuvre dans le secteur dit « organisé », tandis que les travailleurs du secteur informel demeurent confrontés à une grande précarité.

A. LE DROIT SOCIAL NE PROTÈGE QU'UNE PETITE MINORITÉ DES TRAVAILLEURS INDIENS

1. Les caractéristiques du marché du travail indien

La population active indienne est estimée entre **430 millions et 460 millions de personnes**. Ce chiffre, considérable en apparence, est en réalité relativement faible si on le rapporte à la population totale de l'Inde (1,1 milliard d'habitants). Le taux d'activité¹ y est de l'ordre de 40 % seulement, alors qu'il atteint 59 % en Chine. Il est suffisant, cependant, pour faire du marché du travail indien le deuxième au monde par la quantité de main-d'œuvre disponible.

a) La distinction entre les secteurs organisé et inorganisé

Le marché du travail indien est divisé entre un secteur dit « organisé », minoritaire mais protégé, et un secteur « inorganisé », ou informel, largement prépondérant.

La législation du travail ne s'applique qu'aux 7 % de travailleurs employés dans le secteur organisé. Encore ce chiffre inclut-il une forte proportion d'emplois publics : la part des travailleurs du secteur privé protégés par la législation est donc véritablement infime.

La proportion des actifs travaillant dans le secteur organisé diminue depuis le début des années quatre-vingt : elle était encore de 10,3 % en 1981, et de 9,6 % en 1991. Depuis la fin des années quatre-vingt-dix, les effectifs du secteur organisé déclinent aussi en valeur absolue (de 28,2 millions d'actifs en 1998 à 26,5 millions en 2004). Cette décroissance est surtout due à **la baisse des effectifs du secteur public**, ramenés de 19,4 millions à 18,2 millions sur la période, tandis que les effectifs du secteur privé organisé sont passés de 8,8 millions à 8,3 millions de salariés. Du fait de la rigidité du droit du licenciement, ces ajustements ont principalement été réalisés par le non-

¹ Nombre d'actifs rapporté à la population totale.

remplacement de départs en retraite ou par des programmes de mise à la retraite anticipée.

Le secteur organisé ne concerne quasiment pas les activités primaires (agriculture, pêche et mines) : il correspond à 1 % seulement de ces emplois, alors que le secteur primaire occupe 60 % des travailleurs indiens. A l'inverse, les deux tiers des emplois publics relèvent du secteur organisé.

S'agissant de la protection sociale, on estime à environ **soixante millions** le nombre de travailleurs, agents publics compris, couverts par tout ou partie des régimes obligatoires de sécurité sociale ou, pour les revenus les plus élevés, par une assurance privée.

b) La faible diffusion du salariat

A la précarité engendrée par ce dualisme du marché du travail s'ajoute celle résultant de la **faible diffusion du salariat en Inde** : en 2000, 14 % seulement des travailleurs indiens étaient salariés (c'est-à-dire percevaient un salaire régulier), 53 % étaient des travailleurs indépendants (*self-employed*, livrés à eux-mêmes et sans revenu régulier) et 33 % étaient des travailleurs occasionnels. Si la moitié des salariés appartiennent au secteur organisé, la totalité des travailleurs indépendants et occasionnels relèvent du secteur inorganisé.

c) L'influence du système des castes

Bien qu'officiellement aboli au moment de l'indépendance de l'Inde en 1947, le système des castes, qui concerne les 80 % d'Indiens de religion hindoue, continue d'exercer une influence importante dans les relations sociales. Les castes sont mentionnées dans les Védas, plus ancien texte connu en langue sanscrite, qui contiennent un récit cosmogonique. On distingue quatre castes génériques (ou Varna) : les Brahmanes (prêtres), les Kshatriya (guerriers), les Vaishya (commerçants) et les Shudra (serviteurs). Les intouchables (*dalits*) sont considérés comme hors castes.

La réalité sociale indienne est cependant beaucoup plus complexe. La population est divisée en plusieurs milliers de castes (les Jati), dont certaines, présentes dans plusieurs Etats, comptent des milliers de membres, tandis que d'autres ont une extension géographique beaucoup plus réduite.

Le système des castes demeure vivace, notamment en matière matrimoniale, où il conduit à l'endogamie. Mais il n'est pas sans influence non plus dans le domaine professionnel. A chaque caste correspond en effet, dans la société traditionnelle, une spécialisation professionnelle héréditaire. Il existe ainsi des castes de barbiers ou de blanchisseurs, de tanneurs ou de bouviers, etc., les castes entretenant entre elles des relations d'interdépendance qui ne vont pas sans de profondes inégalités. Si la plupart des barbiers ou des tanneurs appartiennent à la caste correspondante, l'inverse n'est pas nécessairement vrai, la grande majorité des Indiens étant occupés, en réalité, à des activités agricoles.

Le système des castes peut constituer un frein à la mobilité sociale. Toutefois, le développement de l'économie moderne affaiblit le lien entre caste et profession, dans la mesure où il n'existe ni de caste d'ouvriers spécialisés ni de caste d'informaticiens. L'apparition de ces nouveaux emplois favorise le brassage entre Indiens appartenant à différentes castes.

Pour promouvoir les intouchables (15 % de la population indienne) et les populations tribales (7 %), l'Inde pratique depuis l'entre-deux-guerres une politique de discrimination positive, sous forme de quotas à l'université et dans l'administration. Dès 1934, les Britanniques ont imposé que 8,5 % des emplois publics vacants soient réservés aux intouchables. Ce taux fut augmenté en 1946 pour correspondre à leur part dans la population indienne. Cette politique de quotas n'a pas été remise en cause à l'indépendance, en dépit de l'hostilité qu'elle a suscitée chez de nombreux Brahmanes, influents au sein du parti du Congrès¹.

2. Les sources diversifiées du droit social indien

Bien qu'il ne concerne qu'une petite minorité de travailleurs, le droit social indien forme un corpus juridique riche et sophistiqué, dont les sources sont principalement jurisprudentielles, constitutionnelles et législatives.

a) *Un régime de common law...*

L'Inde, du fait de la période de la colonisation britannique, est régie par un système juridique de **common law**, commun à l'ensemble des pays anglo-saxons. Le droit de common law se caractérise par la place essentielle accordée à la jurisprudence, de préférence à la loi ; par la règle du précédent (*stare decisis*), selon laquelle les règles de droit formulées par les juges dans des décisions antérieures doivent s'appliquer de la même manière dans des causes ultérieures, afin d'assurer la prévisibilité des règles applicables ; et par l'absence de codification, en quoi il se distingue nettement du droit français.

La Cour suprême indienne joue un rôle important dans la régulation des relations sociales. Elle a le pouvoir d'adresser des injonctions, parfois remarquablement détaillées, aux administrations. Elle a ainsi ordonné en 1987, dans l'affaire *M.C. Mehta vs Union of India*, la fermeture ou le déplacement de 168 usines particulièrement polluantes installées à Delhi, en précisant les droits des salariés en matière de reclassement ou d'indemnisation².

¹ Les débats politiques suscités par cette politique de quotas sont retracés par Christophe Jaffrelot dans son article « Inde : l'avènement politique de la caste », *Critique internationale* n° 17, octobre 2002.

² Le groupe interparlementaire France-Inde présente les compétences de la Cour suprême indienne dans son rapport intitulé « Inde : à la découverte de la plus grande démocratie du monde », n° GA 57, janvier 2005, p. 29-32.

b) ... tempéré par l'existence de nombreuses règles de valeur constitutionnelle ou législative

On observe dans la plupart des pays de common law une tendance au recul des règles d'origine jurisprudentielle au profit de dispositions législatives. L'Inde n'échappe pas à la règle, notamment en matière de droit du travail.

• Les règles constitutionnelles

La Constitution indienne contient à la fois des règles de fond et des règles de procédure relatives au droit du travail.

- Dans sa deuxième partie, elle garantit aux citoyens certains **droits fondamentaux** : l'article 15 pose un principe de non-discrimination ; l'article 19 reconnaît aux citoyens le droit de former un syndicat et d'exercer la profession de leur choix ; l'article 23 interdit le travail forcé ; l'article 24 prohibe le travail des enfants de moins de quatorze ans dans les usines, les mines et les autres emplois dangereux.

- La troisième partie de la Constitution indienne définit des **principes directeurs**, qui doivent inspirer les politiques publiques mises en œuvre en Inde, sans être opposables devant les tribunaux. Ainsi, l'article 42 prévoit que l'Etat adoptera des dispositions visant à assurer des conditions de travail justes et humaines et prévoira un congé maternité. L'article 43 indique que l'Etat s'efforcera de garantir à chaque travailleur un salaire et des conditions de travail décentes, ainsi que l'accès à la culture et aux loisirs.

- Sur le plan procédural, l'article 246 de la Constitution règle la question de la répartition des compétences entre l'Etat fédéral et les Etats fédérés composant l'Union indienne. Le droit du travail fait partie des domaines de **compétence partagée** : tant l'Etat fédéral que les Etats fédérés peuvent légiférer en la matière. En cas de conflit de normes, la législation fédérale prévaut sur la législation des Etats.

• La législation relative au travail et à l'emploi

On recense environ deux cents lois régissant les relations du travail en Inde. Une soixantaine a été établie au niveau fédéral, les autres au niveau des Etats fédérés.

Les textes fondateurs sont anciens, puisqu'ils ont été adoptés après l'indépendance de l'Inde, voire, pour certains, pendant la période de colonisation britannique. Ils ont, naturellement, été actualisés depuis la date de leur entrée en vigueur.

On peut citer notamment :

- le *Trade Union Act* de 1926, sur le droit syndical ;
- le *Factories Act* de 1926, qui pose des règles minimales en matière de conditions de travail dans les usines ;

- le *Weekly Holidays Act* de 1942, sur les jours de repos hebdomadaires ;
- le *Industrial Disputes Act*, de 1947, qui régleme les conflits collectifs dans le secteur industriel ;
- le *Minimum Wages Act* de 1948, qui fixe un salaire minimum ;
- l'*Employees' State Insurance Act* de 1948, sur l'accès aux soins médicaux et le versement d'allocations en cas de maladie, maternité, accident du travail ou maladie professionnelle.

Des textes plus récents sont venus compléter cette législation de base. Ainsi le *Contract Labour (Regulation and Abolition) Act* régleme le contrat de travail depuis 1970. Les salariées bénéficient depuis 1961 du *Maternity Benefit Act*, qui définit leur droit à congé maternité, et sont protégées depuis 1976 par l'*Equal Remuneration Act*, qui vise à assurer une égalité de salaires entre les hommes et les femmes. Le *Child Labour (Prohibition and Regulation) Act* de 1986 encadre le travail des enfants de moins de quatorze ans.

De nombreux textes législatifs sont de portée sectorielle et s'appliquent, par exemple, aux secteurs des mines, des transports, des exploitations agricoles, etc.

Comme dans tous les pays de common law, l'interprétation des textes par les tribunaux compétents en matière de travail est essentielle. Le droit du travail indien est d'application complexe, dans la mesure où chaque texte définit son propre champ d'application en précisant quels sont les salariés et les employeurs concernés.

c) Les sources de droit privé

Les normes étatiques qui viennent d'être présentées réglementent surtout les conditions de travail des ouvriers et des employés. Les conditions de travail du personnel d'encadrement sont principalement définies par leur contrat de travail, complété par le règlement intérieur de l'entreprise.

Par ailleurs, la négociation collective, même si elle n'est pas autant développée que dans notre pays, joue un rôle, notamment dans la détermination des conditions de travail et des salaires.

B. LES PROTECTIONS ESSENTIELLES GARANTIES AUX SALARIÉS DU SECTEUR ORGANISÉ

1. En droit du travail

Le droit du travail indien apporte de réelles protections à la petite minorité de travailleurs qui en bénéficie. Les employeurs indiens le jugent même excessivement rigide et souhaiteraient que certaines règles soient

assouplies afin de fluidifier le marché du travail. Quelques exemples illustreront ce degré de protection élevé offert aux salariés.

a) La durée du travail

Le *Factories Act* de 1948 régleme la durée du travail dans les entreprises industrielles dont les effectifs dépassent certains seuils (vingt salariés en général).

Il prévoit que la durée du travail hebdomadaire des salariés ne peut excéder **quarante-huit heures par semaine** et que leur durée du travail journalière ne peut dépasser neuf heures. A titre de comparaison, le droit communautaire limite également la durée du travail à quarante-huit heures par semaine dans les pays européens ; la Grande-Bretagne a cependant obtenu le droit de déroger à ce maximum.

Une pause d'au moins une demi-heure est obligatoire pour chaque période de travail de cinq heures (vingt minutes de pause minimum pour six heures de travail en droit français).

Les heures supplémentaires donnent lieu à une rémunération double par rapport au salaire habituel.

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes, entre 19 heures et 8 heures, ainsi que pour les femmes, entre 19 heures et 6 heures, sauf dans les entreprises informatiques. En France, le travail de nuit des jeunes travailleurs de moins de seize ans est interdit entre 20 heures et 6 heures et le travail de nuit des femmes est autorisé, en application de la jurisprudence communautaire relative à l'égalité entre les hommes et les femmes.

Les salariés ont droit à un jour de repos par semaine, en principe le dimanche. Le code du travail français interdit, de la même manière, d'occuper un salarié plus de six jours par semaine.

Un salarié qui a travaillé plus de 240 jours pour un employeur a droit à des congés payés, à raison d'un jour de congé pour vingt jours travaillés (un jour de congé pour quinze jours travaillés pour les jeunes travailleurs). Le droit français est ici nettement plus avantageux, puisque les salariés ont droit à des congés payés après un mois de travail effectif chez un même employeur, à raison de deux jours et demi par mois de travail.

b) Les conditions de travail

Le *Factories Act* contient également une série de dispositions visant à protéger la sécurité et la santé des salariés au travail.

Il impose aux employeurs certaines mesures sociales : une salle de repos et de restauration doit être ouverte dans les entreprises employant au moins 150 salariés, une cantine dans les entreprises employant au moins 250 salariés et une crèche dès lors que l'entreprise emploie plus de trente femmes salariées.

c) Les restructurations d'entreprise

Les règles relatives à la rupture du contrat de travail font l'objet d'un débat en Inde. Elles imposent en effet fréquemment l'obtention d'une autorisation administrative, avant de pouvoir procéder régulièrement à un plan de licenciements ou à la fermeture d'un établissement.

• La procédure de *lay-off* en cas de difficultés temporaires de l'entreprise

L'*Industrial Disputes Act* de 1947 prévoit une procédure qui s'apparente à notre dispositif de chômage technique : le *lay-off*.

L'employeur ne peut y avoir recours que dans l'une des hypothèses suivantes :

- interruption de l'approvisionnement en énergie ;
- problème technique ;
- accumulation excessive de stocks ;
- calamité naturelle.

Il doit obtenir l'autorisation de l'administration pour procéder au *lay-off* et notifier sa décision aux salariés dans un délai de sept jours.

S'il respecte l'ensemble de ces conditions, l'employeur peut mettre un terme temporairement au travail de ses salariés. Il doit leur verser une compensation égale à 50 % de leur salaire de base ; la compensation cesse d'être due si le *lay-off* dure plus de quarante-cinq jours dans l'année.

• La procédure de *retrenchment* en cas de difficultés économiques de l'entreprise

La procédure de *retrenchment* est proche de notre droit du licenciement pour motif économique. Le droit du travail indien définit les cas de recours à cette procédure de manière négative : elle s'applique lorsque la cessation du contrat de travail n'est justifiée ni par un motif disciplinaire, ni par la démission ou le départ en retraite du salarié, ni par le non-renouvellement de son contrat de travail, ni par la maladie. Elle est donc utilisée en cas de difficultés économiques de l'entreprise.

Si le salarié a plus d'un an d'ancienneté, la rupture de son contrat de travail est subordonnée à :

- la notification du licenciement par l'employeur (au moins un mois avant sa prise d'effet si l'entreprise emploie entre cinquante et cent salariés, trois mois si l'entreprise compte plus de cent salariés) ;
- le versement au salarié d'une indemnité égale à quinze jours de salaire par année d'ancienneté ;
- la notification du licenciement à l'administration, si l'entreprise emploie entre cinquante et cent salariés ;

- l'obtention d'une **autorisation administrative** si l'entreprise emploie plus de cent salariés.

Rappelons que l'autorisation administrative de licenciement a été supprimée en France il y a maintenant plus de vingt ans.

L'ordre des licenciements est déterminé par le principe, commun dans les pays de common law, du « *last in, first out* » : le dernier salarié embauché est aussi le premier licencié. La protection de l'emploi augmente donc avec l'ancienneté. Le salarié licencié bénéficie d'une priorité de réembauchage si l'entreprise procède ensuite à des recrutements.

• **La procédure applicable pour la fermeture d'un établissement ou d'une entreprise**

La fermeture définitive d'un établissement ou d'une entreprise est également soumise à une procédure administrative.

Si l'entreprise compte plus de cinquante salariés, l'employeur doit notifier son projet à l'administration soixante jours avant que la fermeture ne devienne effective. Il doit solliciter une autorisation préalable quatre-vingt-dix jours avant la fermeture s'il emploie plus de cent salariés.

Les salariés doivent recevoir notification de la fermeture au moins un mois avant qu'elle ne devienne effective et perçoivent une indemnité égale à quinze jours de salaire par année d'ancienneté. En cas de force majeure, l'indemnité ne peut excéder trois mois de salaire.

• **Le licenciement disciplinaire, création jurisprudentielle**

Trait commun à la plupart des pays de common law, le licenciement disciplinaire a été créé par la jurisprudence. Il sanctionne un comportement impropre et malveillant de la part du salarié. Le règlement intérieur de l'entreprise vient souvent préciser les motifs de licenciement disciplinaire.

Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'une enquête préliminaire et dans le respect d'une procédure contradictoire.

• Le débat sur la rigidité du marché du travail

Les organisations patronales indiennes jugent les règles relatives au licenciement économique excessivement contraignantes et demandent des assouplissements. Elles remettent en cause, notamment, l'obligation qui leur est faite de solliciter une autorisation administrative : **si cette autorisation est, en pratique, presque toujours accordée, le délai de réponse de l'administration est souvent long et freine leurs projets de réorganisation.** L'Inde connaissant une forte croissance depuis une dizaine d'années, la question des restructurations ne s'est jusqu'ici posée qu'avec peu d'acuité, mais cette situation pourrait changer en cas de retournement de la conjoncture économique.

L'existence de ces obligations administratives donne lieu à des stratégies de « contournement » : la corruption d'un agent public peut permettre d'accélérer l'obtention d'une autorisation. Les entreprises utilisent par ailleurs de nombreux contrats à durée déterminée, qui concernent environ 30 % des travailleurs dans l'industrie. Les employeurs veillent à ce que la durée de ces contrats n'excède pas six mois, délai au-delà duquel la loi leur impose d'embaucher leur salarié en contrat à durée indéterminée. Un arrêt de la Cour suprême indienne du 6 décembre 1996, *Air India vs United Labour Union and others*, a pourtant interdit le recours à ces contrats pour occuper des postes permanents dans l'entreprise et impose à l'employeur de conserver le salarié à son service, en contrat à durée indéterminée, s'il enfreint cette règle.

d) Le salaire minimum

Le *Minimum Wages Act* de 1948 définit les règles applicables en matière de salaire minimum. Elles sont beaucoup plus complexes que celles en vigueur dans notre pays ; en raison des importantes disparités existant en Inde, il n'a jamais été envisagé de fixer un salaire minimum uniforme applicable en tout point du territoire et dans tous les secteurs d'activité.

L'Union indienne comme les Etats fédérés ont la possibilité de fixer des **minima salariaux applicables à un secteur d'activité** donné. La législation fédérale vise quarante-six secteurs d'activité, distingués de manière très fine¹, avec des salaires minimaux s'échelonnant entre 67,43 roupies et 107,78 roupies par jour².

N'ayant pas le pouvoir de fixer un salaire minimum applicable dans tout le pays, le Gouvernement fédéral s'efforce néanmoins de promouvoir la notion de salaire minimum national « plancher » (*national floor level minimum wage*) en encourageant les Etats de l'Union à ne pas fixer de salaire minimum inférieur à 66 roupies par jour.

¹ Les textes officiels distinguent par exemple l'exploitation des mines de cuivre, des mines de fer, des mines de bauxite, des mines de gypse, etc.

² Un euro vaut environ 55 roupies.

Les minima salariaux sont révisés au minimum tous les cinq ans, après une phase de concertation. Deux procédures coexistent : le Gouvernement peut instituer un comité chargé, après enquête, de lui présenter des recommandations ; ou il peut publier au Journal officiel une proposition de revalorisation, recueillir les réactions de toutes les parties intéressées, puis prendre sa décision au vu de ces éléments.

2. En matière de protection sociale

Les régimes de protection sociale existant en Inde couvrent essentiellement les risques maladie et vieillesse.

a) La couverture du risque maladie

• Le régime public

L'*Employees' State Insurance Act* de 1948 est relatif à l'accès aux soins médicaux et au versement d'allocations, en cas de maladie, maternité, accident du travail ou maladie professionnelle, pour les travailleurs des entreprises industrielles d'au moins dix employés, dont la rémunération est inférieure à 10 000 roupies par mois, ainsi que pour leurs ayants droit. Ce dispositif a été étendu aux établissements scolaires ou médicaux privés employant au moins vingt personnes. Aujourd'hui, **un peu plus de 300 000 employeurs, 9 millions de salariés et 35 millions de bénéficiaires sont couverts par cette législation.**

Placé sous l'autorité du ministre du travail, l'*Employees' State Insurance Corporation* (ESIC) gère ce régime obligatoire de sécurité sociale. Il est à la tête d'un réseau qui compte 144 hôpitaux, 1 427 dispensaires et environ 7 000 médecins, où les assurés peuvent bénéficier de soins gratuitement.

Ce régime est financé par une **cotisation employeur**, fixée à 4,75 % du salaire versé, et par une **cotisation salarié**, au taux de 1,75 %. Les Etats fédérés, représentés au conseil d'administration de l'ESIC, participent, à hauteur de 12,5 %, aux frais de fonctionnement de son réseau médical.

Outre l'accès gratuit aux soins médicaux, plusieurs allocations sont versées par ce régime :

- en cas de maladie, le *Sickness benefit*, compris entre 50 % et 60 % du salaire, est versé pendant 91 jours au plus ;

- en cas de longue maladie, le salarié perçoit un *Extended Sickness benefit*, qui peut représenter jusqu'à 70 % du salaire, pendant au plus deux ans ;

- en cas de congé maternité, la salariée perçoit sa rémunération pendant douze semaines ;

- en cas d'incapacité ou de handicap, le salarié bénéficie d'un *Disablement benefit* égal, au plus, à 70 % du salaire ;

- en cas de décès, les ayants droit du défunt ont droit à une allocation égale à 70 %, au plus, de sa rémunération et à la prise en charge des dépenses funéraires dans la limite d'un plafond.

Les travailleurs retraités et leur conjoint peuvent rester couverts par l'ESIC, moyennant une cotisation annuelle forfaitaire de 120 roupies.

• Les assurances privées

Pour les travailleurs qui disposent d'un revenu supérieur au plafond fixé par la loi, la couverture sociale est facultative. Les entreprises peuvent recourir à des assureurs privés, qui doivent être accrédités pour que les cotisations qui leur sont versées donnent lieu à une exonération d'impôt.

b) La couverture du risque vieillesse

• Le régime public

L'*Employees' Provident Fund and Miscellaneous Provisions Act* de 1952 rend obligatoire l'affiliation à un régime de retraite des salariés des entreprises d'au moins vingt salariés dont la rémunération mensuelle est inférieure à 6 500 roupies.

Placé sous l'autorité du ministre du travail, l'*Employees' Provident Fund Organization* (EFPO) est chargé de gérer ce régime de retraite, divisé en trois volets :

- un fonds de retraite par capitalisation, l'*Employees' Provident Fund* (EPF), alimenté par les employeurs (cotisation égale à 12 % de la rémunération versée) et les employés (cotisation de 12 % également) qui verse en une fois un capital au moment du départ en retraite ;

- un fonds complémentaire, l'*Employees' Pension Scheme* (EPS), alimenté par les employeurs (cotisation de 8,33 %) et par l'Etat central (versement égal à 1,16 % de la rémunération versée) : il verse, à partir de dix années de contribution, un revenu mensuel aux travailleurs retraités, ainsi qu'à leurs ayants droit en cas de décès ;

- un dispositif d'assurance, l'*Employees' Deposit Linked Insurance Scheme* (EDLIS), alimenté par les seuls employeurs (cotisation de 0,5 %), qui verse un capital aux ayants droit d'un travailleur décédé en service.

Ce régime couvre près de 445 000 établissements, soit 43 millions de travailleurs au titre de l'EPF et 32 millions au titre de l'EPS.

• Les assurances privées

Comme en matière de santé, les travailleurs dont la rémunération dépasse le plafond fixé par la loi peuvent être couverts par un fonds privé, généralement accrédité pour que les cotisations ouvrent droit à exonération fiscale.

C. QUELLES GARANTIES SOCIALES POUR LE SECTEUR INORGANISÉ ?

Le Gouvernement issu des élections de 2004, dominé par le parti du Congrès soutenu par des partis de gauche, a élaboré plusieurs projets visant à améliorer les conditions de vie des travailleurs du secteur inorganisé, qui constituent, ainsi qu'il a été indiqué, l'immense majorité des travailleurs indiens.

1. Des conditions de vie précaires pour le plus grand nombre

En dépit de la croissance économique de ces quinze dernières années, la grande pauvreté demeure endémique en Inde.

a) La faiblesse des revenus

Selon l'estimation de l'ambassade de France à Delhi, **le salaire moyen est de l'ordre de 40 euros par mois**. Si l'on tient compte des écarts de prix entre la France et l'Inde, cela correspond, en parité de pouvoir d'achat, à environ 220 euros mensuels. Ce salaire moyen n'a pas augmenté au cours des années récentes, en dépit de la croissance de l'économie indienne.

Un important sous-emploi, notamment en zone rurale, explique cette stagnation des salaires. Le taux de chômage officiel, de l'ordre de 3,6 % de la population active, ne permet pas de l'évaluer à sa juste mesure. Selon M. Gurudas Dasgupta, secrétaire général du *All-India Trade Union Congress* (AITUC), important syndicat d'obédience communiste, 50 % de la population active serait au chômage ou occuperait un emploi ne lui permettant pas de vivre au-dessus du seuil de pauvreté. M. Anjay Dua, directeur général au ministère du commerce et de l'industrie, a indiqué à la délégation que la pénurie d'emploi à laquelle sont confrontés les travailleurs sans qualification les conduit même à se montrer peu exigeants en matière de respect du salaire minimum.

Le **seuil de pauvreté** est défini en Inde par référence à la quantité de calories requises pour assurer la subsistance d'une personne adulte, soit 2 400 calories par jour en zone rurale et 2 100 calories en zone urbaine, à laquelle s'ajoute une petite somme nécessaire à l'achat de produits non alimentaires, ce qui correspond à un revenu d'environ 1 dollar par jour, en parité de pouvoir d'achat. La dernière estimation officielle, réalisée en 2000, avait montré que **26 % de la population vivait sous le seuil ainsi défini**. Pour sa part, le Programme des Nations-Unies pour le Développement (PNUD) a évalué, dans son rapport de 2004, à près de 80 % la part de la population indienne vivant avec moins de deux dollars par jour.

b) Le problème préoccupant du travail des enfants

Dans ces conditions, le travail des enfants demeure souvent un complément indispensable pour assurer la survie des familles. Bien que le *Child Labour (Prohibition and Regulation) Act* de 1986 réglemente le travail des enfants de moins de quatorze ans, en l'interdisant dans certains secteurs ou pour certaines activités à risques, il concernerait encore **12,6 millions d'enfants**, d'après les statistiques officielles. Les ONG présentes en Inde estiment cependant que ce chiffre est sous-évalué et considèrent, en se fondant sur le nombre d'enfants non scolarisés, qu'il pourrait être plus proche de **50 millions**.

Le bureau de l'Organisation internationale du travail (OIT) basé à Delhi a élaboré, en partenariat avec les autorités indiennes, un programme de lutte contre le travail des enfants, qui concerne 80 000 jeunes travailleurs employés à des activités dangereuses dans cinq Etats (Delhi, Madhya Pradesh, Maharashtra, Tamil Nadu et Uttar Pradesh). Il entend favoriser leur scolarisation en offrant aux familles des sources de revenus alternatives. Un programme tendant à l'élimination du travail des enfants est également en cours dans l'Etat d'Andhra Pradesh, centré sur le secteur du petit commerce et la domesticité.

En matière éducative, le Gouvernement a lancé une *Education for all Initiative*, afin d'augmenter le taux de scolarisation. La fourniture gratuite d'un repas quotidien s'est révélée être un moyen efficace pour faire venir les enfants à l'école.

2. Les projets d'extension de la protection sociale au secteur inorganisé

Depuis plusieurs années, des réflexions et discussions sont engagées pour renforcer la protection sociale des travailleurs du secteur inorganisé.

Elles pourraient déboucher prochainement sur un projet de loi prévoyant une extension graduelle de la couverture sociale, applicable en premier lieu aux risques invalidité et décès. Cependant, l'aile gauche de la coalition parlementaire au pouvoir pourrait s'y opposer, pour exiger la mise en place d'un dispositif couvrant d'emblée l'ensemble des risques.

En matière de retraite, les travaux sont plus avancés, puisqu'un projet de loi a été déposé devant le Parlement en 2005 : le *Pension Fund Regulatory and Development Authority Bill*.

Ce projet prévoit la mise en place d'un système de retraite par capitalisation, dont le financement serait purement privé, et qui donnerait lieu à des placements en actions et en obligations. L'adhésion des travailleurs à ce dispositif se ferait sur la base du volontariat et laisserait à ses bénéficiaires une grande liberté de gestion (possibilité de moduler son placement en fonction du

risque, de choisir le gestionnaire de son fonds, d'arbitrer entre le versement d'une rente ou le versement d'un capital...).

Ce projet de loi se heurte cependant à l'hostilité des partis de gauche, réticents à l'idée d'instaurer un régime de pure capitalisation, et qui insistent sur la nécessité de prévoir des mécanismes de solidarité.

En matière de droit du travail, les nombreux rapports et recommandations publiés au cours des quinze dernières années ont envisagé différentes solutions pour renforcer les droits des travailleurs du secteur inorganisé, mais sans déboucher sur aucun projet concret, faute de consensus dans la classe politique ou entre les partenaires sociaux. Les demandes patronales en faveur d'une grande flexibilité du droit du licenciement rencontrent également de fortes oppositions ; comme M. Anjay Dua l'a expliqué à la délégation, tout projet en ce sens suscite une profonde inquiétude dans la population, dans la mesure où l'absence de protection sociale en cas de licenciement fait craindre aux travailleurs de vivre dans la misère s'ils perdent leur emploi.

3. Le programme de garantie d'emploi dans le secteur rural

Les situations de grande pauvreté sont fréquentes en milieu rural, dans la mesure où les activités agricoles présentent un caractère saisonnier qui laisse de nombreux travailleurs inoccupés pendant une partie de l'année. Pour améliorer leur sort et contribuer au développement des campagnes, le Gouvernement indien leur propose d'effectuer des travaux d'utilité collective en échange d'une rémunération.

Depuis l'adoption, en décembre 2004, de la *National Rural Employment Guarantee Bill*, l'Etat garantit en effet à chaque chef de famille pauvre vivant en milieu rural la possibilité d'effectuer **cent jours de travail rémunéré dans l'année**. Les bénéficiaires de cette mesure sont les familles vivant sous le seuil de pauvreté.

Ce dispositif concerne pour l'instant environ deux cents districts, sur les six cents que compte l'Inde, mais devrait progressivement être étendu dans cent trente districts supplémentaires. Mis en œuvre par les Etats, il est cependant largement financé et contrôlé par le Gouvernement fédéral.

En échange de l'accomplissement d'un travail manuel ne requérant pas de qualification, le bénéficiaire perçoit une rémunération au moins égale au salaire minimum. Si l'Etat ne parvient pas à honorer l'obligation qui lui est faite par la loi de fournir au moins cent jours de travail dans l'année, le bénéficiaire perçoit une **allocation chômage d'un montant équivalent**. L'irrigation et l'approvisionnement en eau des villages font partie des chantiers prioritaires retenus dans le cadre de ce programme.

II. LES RELATIONS SOCIALES EN INDE : VERS UN DIALOGUE SOCIAL PLUS APAISÉ ?

Le syndicalisme indien présente la particularité d'être très fragmenté et politisé, puisque ses principales organisations sont liées aux grands partis indiens. La perte d'influence des syndicats au cours des dernières années s'est accompagnée d'une moindre conflictualité dans les relations sociales en Inde.

A. LES ACTEURS DES RELATIONS SOCIALES

1. Un paysage syndical fragmenté et politisé

La présence syndicale est une réalité ancienne en Inde, puisqu'elle remonte à la fin du XIXe siècle. Dès 1926, le *Trade Unions Act* a apporté une reconnaissance officielle aux syndicats et leur a donné un cadre juridique.

a) Un cadre juridique souple

Révisé en 2001, le *Trade Unions Act* détermine les conditions de création d'un syndicat. Celles-ci sont **peu contraignantes** : la création d'un syndicat est subordonnée à l'adhésion de cent personnes d'une entreprise donnée ou à l'adhésion d'au moins sept personnes représentant au minimum 10 % du total des travailleurs appartenant à la catégorie des travailleurs que le syndicat entend représenter.

Les syndicats ainsi constitués peuvent demander à être **immatriculés**, ce qui leur permet de bénéficier du régime juridique défini par le *Trade Unions Act*, qui prévoit notamment des règles particulières en matière financière ou de responsabilité civile. Les syndicats immatriculés se sont regroupés sous l'égide d'une **douzaine de centrales syndicales**.

On distingue des syndicats « **affiliés** » à un **parti politique** et des syndicats dits « **indépendants** ». Depuis 2001, la loi impose que les deux tiers au moins des membres du conseil d'administration d'un syndicat affilié relèvent du secteur d'activité que le syndicat est censé représenter, afin d'éviter une emprise politique trop forte sur ces organisations. Les syndicats affiliés sont les mieux organisés et les plus influents dans le jeu des relations sociales en Inde.

b) Un nombre d'organisations syndicales en augmentation

Les statistiques relatives aux syndicats manquent de fiabilité, dans la mesure où peu d'organisations répondent aux enquêtes effectuées par l'administration.

Sous cette réserve, on estime que le nombre de syndicats immatriculés serait passé d'environ 37 000 en 1981 à 53 000 en 1991 et

66 000 en 2001, dernière année pour laquelle des données sont disponibles. En prenant en compte les syndicats non immatriculés, il est probable que le nombre de syndicats en Inde dépasse 100 000.

c) Les principales centrales syndicales

On compte en Inde une douzaine de grandes centrales syndicales, dénommées *Central Trade Union Organisations* (CTUO). Elles sont structurées sur une base géographique et professionnelle, tant au niveau des Etats que de l'Union indienne.

Les cinq centrales les plus importantes se sont vues reconnaître par le Gouvernement indien le statut de « *National Centres of Trade Unions* » ; quatre d'entre elles sont affiliées à un parti politique. Il s'agit du :

- *Bharatiya Mazdoor Sangh* (BMS), affilié au parti BJP (*Bharatiya Janata Party*) ; parti nationaliste hindou, le BJP a été au pouvoir à Delhi de 1998 à 2004 ;

- *Indian National Trade Union Congress* (INTUC), affilié au parti du Congrès ; parti laïc de centre-gauche, le Congrès a joué un rôle essentiel dans l'accession de l'Inde à l'indépendance et a dominé la vie politique depuis lors ; il est revenu aux affaires en 2004 après une période d'opposition ;

- *Centre of Indian Trade Unions* (CITU), affilié au *Communist Party of India (Marxist)* (CPI-M) ; ce parti est né en 1964 d'une scission du *Communist Party of India* ;

- *Hind Mazdoor Sabha* (HMS), indépendant ;

- *All-India Trade Union Congress* (AITUC), affilié au *Communist Party of India* (CPI), créé en 1920.

d) Un faible taux de syndicalisation

Le nombre d'adhérents des organisations syndicales est mal connu, dans la mesure où le taux de réponse aux demandes d'informations statistiques est très faible. Ce faible taux de réponse est d'ailleurs souvent interprété comme une indication du nombre réduit de syndicats réellement en activité.

Sous cette réserve, le tableau suivant, qui rend compte des effectifs syndicaux mesurés par les enquêtes officielles, suggère que le nombre d'adhérents syndicaux serait resté relativement stable au cours de la décennie quatre-vingt-dix.

Evolution des effectifs syndicaux (1991-2002)

Année	Nombre de syndicats immatriculés	% des syndicats immatriculés ayant répondu aux demandes d'informations statistiques	Nombre d'adhérents déclarés par les syndicats (en milliers)
1991	53 535	15,7	6 100
1992	55 680	16,5	5 746
1993	55 784	12,2	3 134
1994	56 872	11,0	4 095
1995	57 952	14,1	6 538
1996	58 988	12,3	5 601
1997	60 660	14,6	7 409
1998	61 992	12,0	7 249
1999	64 817	12,6	6 407
2000	66 056	11,0	5 420
2001	66 624	9,8	5 873
2002	68 544	11,4	6 973

Source : Labour bureau of India, Trade unions report (2002)

Au vu de ces données, le taux de syndicalisation en Inde serait inférieur à 2 %. Il est vrai que les travailleurs du secteur inorganisé sont peu présents dans les organisations syndicales. L'implantation syndicale est en revanche forte dans le secteur public, puisqu'elle peut atteindre 80 % dans certaines administrations.

Les cinq principales centrales syndicales revendiquent pourtant, dans leur communication officielle, des effectifs militants considérables : 7,6 millions d'adhérents pour le BMS, plus de 6 millions pour l'INTUC, 4,5 millions pour le HMS, 3,3 millions pour l'AITUC et 2,7 millions pour le CITU. S'il est possible que les effectifs syndicaux se soient accrus au cours des cinq dernières années, les interlocuteurs de la délégation ayant tous insisté sur leurs efforts de recrutement de nouveaux adhérents dans le secteur inorganisé, il est probable que ces chiffres soient quelque peu surévalués par des organisations désireuses de démontrer leur influence.

e) Les nouvelles formes d'engagement syndical

Depuis quelques années, les syndicats traditionnels sont concurrencés par de nouvelles formes d'organisation des travailleurs, indépendantes des partis et non politisées. Ainsi, des travailleurs du secteur inorganisé de l'industrie du tabac, de la construction, de la sylviculture, de la pêche ou des services à domicile commencent à s'associer dans de nouvelles structures, mieux à même de représenter leurs intérêts.

La création de l'*Information Technology Professionals' Forum* (ITPF) illustre cette tendance. Il s'agit d'un groupement de travailleurs du secteur des technologies de l'information et des services dérivés (centres d'appels notamment). Fondé à Bangalore, il ne s'est pas structuré en syndicat mais s'est fait enregistrer comme un organisme à but non lucratif. Après s'être implanté dans d'autres Etats, l'ITPF s'est doté en 2003 d'une organisation nationale.

2. Les organisations patronales

La *Confederation of Indian Industry* (CII), la *Federation of Indian Chambers of Commerce and Industry* (Ficci) et l'*Associated Chambers of Commerce and Industry* (Assocham) sont les principales organisations représentant les employeurs du secteur privé. La *Standing Conference of Public Enterprises* (Scope) rassemble les employeurs du secteur public, qui demeure puissant en Inde.

a) La CII, organisation en expansion et d'inspiration libérale

La CII est née, en 1992, de la transformation de la *Confederation of Engineering Industry* (CEI), qui rassemblait principalement des sociétés d'ingénierie, en une organisation généraliste, dont la vocation est de rassembler des employeurs présents dans tous les secteurs de l'économie.

La CII a connu une forte expansion depuis sa création : elle rassemblait un peu plus de 2 500 entreprises en 1992, 4 700 en 2003 et revendique à présent plus de 6 300 adhérents. Alors qu'elle ne comptait quasiment aucune firme multinationale parmi ses membres au début des années 1990, on en dénombrait plus de 300 en 2003. Elle dispose de structures aux échelons locaux et régionaux, au niveau de chaque Etat, ainsi qu'au niveau fédéral. Elle s'appuie également sur des organisations représentatives des grands secteurs de l'économie.

La CII a accompagné et soutenu les mesures de libéralisation de l'économie indienne engagées depuis une quinzaine d'années. Devenue un interlocuteur majeur des pouvoirs publics, elle dispense informations et conseils à ses entreprises adhérentes et œuvre à améliorer l'image du monde de l'entreprise dans la société indienne.

b) La Ficci, une organisation historique en perte de vitesse

Fondée en 1927, la Ficci a joué un rôle important dans le mouvement ayant conduit à l'indépendance de l'Inde. Proche du parti de Congrès, elle a longtemps soutenu la politique économique protectionniste et dirigiste mise en œuvre par le Premier ministre Jawaharlal Nehru et par ses successeurs. Sa position dominante dans le monde patronal indien a été remise en cause par la montée en puissance de la CII.

Elle demeure cependant un acteur important des relations sociales en Inde et compte dans ses rangs plus de 1500 entreprises adhérentes ainsi que 500 chambres de commerce et associations patronales.

L'émergence de la CII l'a contrainte à faire évoluer ses activités, en développant son rôle de conseil et d'appui aux entreprises adhérentes, et à développer ses structures locales et régionales.

c) L'Assocham, un acteur moins influent

L'Assocham est une association nationale, fondée en 1920, sur l'initiative de cinq chambres de commerce et d'industrie (deux basées à Bombay, les autres à Delhi, Cochin et Chennai). Outre ces membres fondateurs, elle regroupe aujourd'hui environ deux cents chambres de commerce et associations patronales réparties sur tout le territoire de l'Union indienne. Des entreprises peuvent aussi y adhérer sur une base individuelle.

Ses activités et son mode de fonctionnement sont proches de ceux de la Ficci, mais elle dispose d'une moindre influence auprès des pouvoirs publics.

d) La Scope, organisation du secteur public

Fondée en 1973, la Scope a reçu une reconnaissance officielle en 1976. Elle regroupe la quasi-totalité des quelques 237 entreprises publiques recensées au niveau central, ainsi que des entreprises publiques relevant des Etats fédérés. Si la part du secteur public dans l'économie indienne tend à diminuer, son rôle demeure considérable : il représente encore un quart de la valeur ajoutée dans l'industrie (un tiers avant les réformes des années 1990).

Si la Scope jouit donc d'une réelle représentativité, son influence auprès des pouvoirs publics est limitée, dans la mesure où les membres de son comité exécutif sont des dirigeants d'entreprises publiques, eux-mêmes nommés par le Gouvernement...

La Ficci, l'Assocham et la Scope ont fondé une structure commune, le *Council of Indian Employers* (CIE), qui a pour mission de les représenter dans leurs relations avec le Gouvernement et auprès de l'Organisation internationale du Travail.

B. LES MODALITÉS DES RELATIONS SOCIALES

Les relations sociales indiennes se caractérisent par le rôle actif de l'Etat et par la volonté de prévenir les conflits.

1. Un Etat très présent dans les relations sociales

Le dirigisme qui a longtemps caractérisé la politique économique indienne explique que la place accordée à la négociation collective soit

modeste. Une des originalités du dialogue social à l'indienne est l'importance des discussions tripartites, associant l'Etat, les organisations patronales et les syndicats de salariés.

a) Une négociation collective peu développée

La négociation collective est une pratique connue en Inde, que ce soit au niveau national, au niveau des branches ou de l'entreprise, mais sa portée demeure limitée, notamment parce qu'elle est cantonnée au secteur organisé.

La faiblesse de la négociation collective est due aussi au caractère souvent très détaillé, et protecteur, du droit d'origine étatique, qui n'incite guère les partenaires sociaux à élaborer des règles conventionnelles complémentaires. Elle trouve également son origine dans les divisions du mouvement syndical indien, qui résultent de sa forte politisation, ainsi que dans une culture syndicale où l'affrontement entre employeur et salariés prévaut sur la recherche du compromis.

Au cours des dernières années, les syndicats indiens se sont cependant efforcés de mieux coordonner leurs actions, par exemple en se réunissant avant l'ouverture d'une négociation pour tenter d'harmoniser leurs positions, et se sont concentrés sur des problèmes concrets, tels que l'amélioration de la protection des travailleurs du secteur inorganisé, afin de tenter de surmonter leurs divergences idéologiques.

La négociation collective porte, de manière privilégiée, sur les questions de rémunération et de conditions de travail. Dans le contexte de libéralisation économique qui prévaut depuis une quinzaine d'années, les employeurs privilégient la négociation au niveau de l'entreprise, afin de conclure des accords qui répondent plus précisément à leurs besoins et qui favorisent les gains de productivité. Cette tendance à la décentralisation de la négociation collective s'observe également dans les pays développés.

b) La pratique du tripartisme

Les interlocuteurs syndicaux et patronaux de la délégation ont insisté sur l'importance du **dialogue tripartite** qui précède la mise en œuvre des réformes en matière économique et sociale.

Tous les deux ans, une **Conférence nationale du travail** rassemble les partenaires sociaux et le Gouvernement pour examiner les principaux thèmes d'actualité. La 41^e Conférence, qui s'est réunie les 27 et 28 avril 2007, a retenu quatre sujets de débat : le respect de la législation du travail ; les primes versées aux salariés ; les contrats à durée déterminée ; l'emploi des jeunes.

Une quarantaine de comités tripartites plus spécialisés ont également été créés pour débattre des problèmes propres à un secteur d'activité, tels que les transports routiers, l'industrie chimique, la production et la distribution d'électricité, etc.

Pour faciliter les négociations en matière salariale, le Gouvernement indien a mis en place, dans les années 1950 et 1960, des comités tripartites, dénommés *Wage Boards*, associant représentants des employeurs, syndicalistes et personnalités indépendantes. Ils sont chargés de formuler des recommandations concernant l'évolution souhaitable des salaires ; ces recommandations sont juridiquement non contraignantes, sauf dans le secteur de la presse, soumis à un régime particulier. L'influence des *Wage Boards* tend aujourd'hui à décliner, les syndicats disposant désormais d'une expérience suffisante pour négocier sans leur appui.

En cas d'échec d'une négociation, l'une des parties à la négociation ou le Gouvernement peuvent saisir un conciliateur, nommé par l'Etat, qui tentera d'élaborer un compromis. Le compromis éventuellement obtenu devient juridiquement contraignant s'il est agréé par l'administration du travail.

2. La gestion des conflits sociaux

La politique suivie par les pouvoirs publics en matière de relations sociales vise à éviter les conflits en privilégiant la voie de la conciliation.

a) Droits de grève et de lock-out

Le droit de grève est reconnu en Inde mais soumis à certaines restrictions. Dans les services reconnus d'utilité publique en vertu de l'*Industrial Disputes Act* de 1947¹, toute grève doit notamment être précédée de l'envoi d'un préavis à l'employeur, au moins six semaines avant le début de l'arrêt de travail.

L'*Essential Services Maintenance Act* de 1981 confère à l'autorité publique, au niveau de l'Union ou des Etats fédérés, des pouvoirs étendus, allant jusqu'à la possibilité de faire arrêter les grévistes, pour maîtriser ou interrompre les mouvements de grève.

Afin que la grève demeure une solution de dernier ressort, l'*Industrial Disputes Act* interdit de recourir à la grève lorsqu'une conciliation est engagée pour tenter de résoudre le conflit. La grève est également prohibée lorsqu'elle est justifiée par un litige porté devant une juridiction ou devant une instance arbitrale.

La législation indienne reconnaît à l'employeur le droit de *lock-out*, c'est-à-dire la possibilité de fermer son entreprise en cas de conflit. Les salaires cessent alors d'être versés. Interdit en droit français, le *lock-out* est autorisé dans plusieurs pays européens.

¹ Sont concernés les chemins de fer, les ports, les services téléphoniques et postaux, la production et la distribution d'électricité et d'eau potable, les services sanitaires ou encore les services bancaires.

Un organisme public, le *Chief Labour Commissioner's (Central) Organisation*, plus connu en Inde sous l'appellation de *Central Industrial Relations Machinery* (CIRM), est chargé de mener des actions de conciliation ou de médiation afin de prévenir ou de résoudre les conflits collectifs. Le CIRM dispose d'une équipe de vingt-cinq médiateurs au niveau national et de 253 médiateurs dans ses bureaux de province.

Dans son rapport annuel d'activité¹, le ministère du travail indique que le CIRM est intervenu, à titre préventif, dans 380 situations de crise au cours de l'année 2005-2006 et que ses efforts de conciliation ont permis d'éviter la grève dans 98,9 % des cas. Au cours de la même période, plus de 4 300 procédures de conciliation ont été engagées pour tenter de résoudre des conflits ouverts et ces efforts ont été couronnés de succès dans plus d'un tiers des cas.

b) Les voies de recours juridictionnel

En cas de litige entre un salarié indien et son employeur, l'affaire est d'abord portée, comme c'est également le cas en droit français, devant un **bureau de conciliation** qui tente de trouver une solution amiable. Cette phase de conciliation dure en moyenne six mois. Si elle n'aboutit pas, le plaignant peut porter l'affaire devant un **tribunal spécialisé**.

Selon les cas, l'affaire est portée soit devant une *Labour Court*, soit devant un *Industrial Tribunal*. Les *Labour Courts* sont compétentes pour examiner, notamment, les litiges relatifs à l'exercice par l'employeur de son pouvoir de direction dans l'entreprise et les questions relatives à la grève et au *lock-out*. Les *Industrial Tribunals* connaissent des questions de salaire, de temps de travail, de classification ou de restructuration.

Les délais de jugement devant ces juridictions sont assez longs (de deux à trois ans en moyenne). Le recours à l'arbitrage peut permettre d'obtenir une décision plus rapidement.

Bien qu'il existe en Inde des services d'inspection du travail, et bien que chaque texte relatif au droit du travail prévoit des sanctions, allant de simples peines d'amende à des peines d'emprisonnement, à l'encontre des employeurs indécents, le nombre d'infractions portées à la connaissance des tribunaux, et le nombre d'employeurs condamnés, sont extrêmement faibles. Le représentant de la CII que la délégation a rencontré à Delhi n'a pas hésité à affirmer que les tribunaux rendent des jugements globalement favorables aux employeurs.

c) Une conflictualité sociale en baisse

Les statistiques les plus récentes suggèrent que les relations sociales en Inde deviennent progressivement moins conflictuelles.

¹ *Annual Report 2005-2006, Ministry of Labour and Employment, chapitre 3, p. 27.*

En effet, le nombre d'interruptions de travail est passé de 1 810, en 1991, à seulement 458 en 2005, soit une baisse de près de 75 %. Ce chiffre inclut d'ailleurs les grèves à l'initiative des travailleurs mais aussi les fermetures d'usine décidées par l'employeur (*lock-out*).

On observe également une baisse du nombre de journées de travail perdues pour cause de conflit collectif rapporté au nombre de travailleurs du secteur organisé : ce ratio est passé de 4,8 en moyenne dans les années quatre-vingt à 2,1 dans les années quatre-vingt-dix.

Ce constat d'une moindre conflictualité sociale doit cependant être nuancé : il semble en effet que les interruptions de travail, si elles sont moins nombreuses, aient en revanche gagné en ampleur. Un conflit du travail occasionnait, en moyenne, la perte de 14 601 journées de travail en 1991 contre 50 799 en 2005. C'est pourquoi le nombre de journées de travail perdues pour cause de conflit du travail, passé de 26,4 millions en 1991 à 23,3 millions en 2005 (- 11,7 %), a baissé dans de bien moindres proportions que le nombre de conflits du travail.

III. LA MOBILISATION DES RESSOURCES HUMAINES AU SERVICE DE LA CROISSANCE

L'Inde fonde son développement économique sur une mobilisation efficace de ses ressources humaines, alliée à une meilleure insertion dans l'économie internationale. Pour que sa croissance se poursuive, elle doit veiller à desserrer certains goulets d'étranglement, notamment la pénurie de travailleurs qualifiés et la faiblesse de ses infrastructures.

A. DYNAMISME ET PESANTEURS DE L'ÉCONOMIE INDIENNE

Un trait original de l'économie indienne, comparée à celle d'autres pays en développement, est l'importance du secteur des services, largement tourné vers l'exportation. Si le secteur manufacturier se développe, grâce au faible coût de la main d'œuvre, le monde agricole connaît une certaine stagnation qui pèse sur la performance économique globale du pays.

1. L'importance des services high-tech

L'Inde se caractérise par le fort développement des **services à forte valeur ajoutée**. On en distingue deux catégories principales : les services informatiques (*IT services*) et les services aux entreprises (*BPO* ou *business process outsourcing*).

Le secteur IT/BPO, qui produit un chiffre d'affaires évalué à 22 milliards de dollars en 2004-2005, dont une part prépondérante est réalisée à l'export (17 milliards), emploie directement environ 650 000 salariés¹. Les géants du secteur sont les groupes Infosys, Wipro ou Tata Consultancy Services (TCS), filiale du puissant groupe familial Tata.

Très concentrées sur le secteur IT/BPO, les exportations de services de l'Inde ont progressé à un rythme moyen de 17 % par an au cours des années 1990 (contre une moyenne mondiale de 5,6 %). Elles représentaient 5 % du PIB indien en 2005 contre 2 % seulement en 1995.

Le succès indien dans ce secteur s'explique par la présence d'une **importante main-d'œuvre bien formée** dans les domaines scientifique et technique. Chaque année, l'Inde forme 300 000 ingénieurs et 150 000 informaticiens, généralement anglophones². Les Instituts indiens de technologie (IIT) qui les forment jouissent d'une réelle renommée internationale.

Le niveau de rémunération de ces professionnels est de plus très inférieur à celui pratiqué en Europe ou aux Etats-Unis : en 2005, un jeune diplômé embauché par une société de BPO touchait de 150 à 250 euros

¹ Cf. Michel Testard, *L'appel de l'Inde*, éd. Pearson Education, 2006, p. 15.

² A titre de comparaison, la France compte, selon l'INSEE, environ 450 000 informaticiens.

mensuels ; un ingénieur débutant dans le software percevait une rémunération deux fois plus élevée et un chef de projet environ 900 euros par mois¹.

L'Inde s'illustre également par la qualité de ses professionnels de santé, qui alimente un véritable « tourisme médical ». Des clients, notamment nord-américains, viennent se faire soigner en Inde pour un prix très inférieur à celui dont ils devraient s'acquitter dans leur pays.

2. L'essor récent du secteur manufacturier

Alors que la Chine a fondé en grande partie son développement sur l'exportation de produits manufacturés à bas coût, la croissance du secteur industriel indien est restée, jusqu'à une date récente, beaucoup plus modérée.

Ainsi, la part du secteur secondaire dans le PIB de l'Inde est de seulement 26,4 %, sur l'année fiscale 2006-2007, contre 55,1 % pour le secteur des services. En Chine, à titre de comparaison, le secteur secondaire représente 50 % du PIB et les services un peu plus du tiers.

L'Inde dispose pourtant d'une main d'œuvre non qualifiée très abondante et dont le niveau de rémunération est inférieur à celui observé en Chine ou en Asie du Sud-Est. Mais la croissance de l'industrie a longtemps été entravée par un environnement réglementaire très contraignant : les investissements des entreprises privées faisaient l'objet de contrôles administratifs, avant le tournant des réformes du début des années 1990, et de nombreuses productions étaient réservées aux très petites entreprises. Le poids du secteur public, qui produisait 30 % de la valeur ajoutée à la fin des années 1980, a pu également entraver le développement des entreprises privées en rendant plus difficile l'accès au capital.

Depuis 2000, cependant, la croissance du secteur industriel s'est accélérée, comme en témoigne le tableau ci-dessous, entraînant un rythme plus élevé de créations d'emplois : alors que la croissance annuelle moyenne de l'emploi est d'un peu plus de 2 % sur la période 1993-2005, elle est nettement plus forte en fin de période : 3,8 % en moyenne entre 2000 et 2005. Le secteur manufacturier est en effet plus riche en emplois que les services à haute valeur ajoutée dans lesquels l'Inde s'est spécialisée jusqu'ici.

Taux de croissance annuel de la production industrielle
(base 100 : 1993-1994)

Années	1995 1996	1996 1997	1997 1998	1998 1999	1999 2000	2000 2001	2001 2002	2002 2003	2003 2004	2004 2005	2005 2006	2006 2007*
%	13,0	6,1	6,7	4,1	6,7	5,0	2,7	5,7	7,0	8,4	8,2	10,6

* Avril-Novembre

Source : Central statistical organisation of India

¹ Cf. Jean-Joseph Boillot, *L'économie de l'Inde*, éd. La Découverte, 2006, p.57.

Les créations d'emplois sont principalement dues à la petite industrie, qui connaît un taux de croissance de l'emploi compris entre 4 % et 5 % par an. Elles sont indispensables pour permettre à l'Inde d'absorber, dans de bonnes conditions, les **dix millions d'actifs supplémentaires** qui arrivent chaque année sur le marché du travail, du fait de la croissance démographique. La jeunesse de la population indienne (la moitié de la population a moins de vingt-cinq ans) constitue un défi considérable en matière d'insertion professionnelle.

Les délocalisations d'activités industrielles sont demeurées jusqu'ici peu nombreuses, l'Inde parvenant plutôt à attirer des activités de services. Les investisseurs français que la délégation a rencontrés en Inde ont souligné que leurs projets visaient à renforcer leurs positions sur le marché local, et non à produire localement pour exporter ensuite leurs marchandises vers les pays développés. Ils ont par ailleurs attiré l'attention des membres de la délégation sur les difficultés qu'ils rencontrent pour obtenir des autorités locales les visas qui leur sont nécessaires pour faire venir en Inde des salariés français. La délégation souhaite que le ministère des affaires étrangères use de son influence auprès du Gouvernement indien pour que ces expatriations soient facilitées.

Les membres de la délégation ont cependant pu observer qu'un mouvement de délocalisation s'amorce, par exemple dans le secteur textile : textile haut de gamme avec l'entreprise Tissage Lesage, spécialisée dans les broderies et les tissus de luxe ; production de série dans les ateliers localisés dans la *Mahindra World City*, près de Madras, qui bénéficient de contrats de sous-traitance conclus avec les marques Liberto, Quicksilver et Décathlon.

3. La stagnation du monde rural

Le manque de productivité du secteur agricole est l'un des points faibles de l'économie indienne. Alors qu'il emploie la moitié des actifs, le secteur primaire ne produit plus que le quart du PIB indien.

Le secteur agricole concentre le plus fort sous-emploi et les plus faibles rémunérations : un travailleur occasionnel rural perçoit un salaire journalier de 45 roupies (0,8 euro) contre 98 roupies (1,7 euro) dans les activités non agricoles, soit un rapport du simple au double.

La croissance de la production agricole, de l'ordre de 2 % par an en moyenne, avec de fortes variations annuelles en fonction des conditions climatiques, est nettement inférieure à la croissance globale de l'économie, ce qui conduit à une **stagnation de l'emploi agricole** (autour de 191 millions d'actifs). La faible superficie des parcelles agricoles (1,2 hectare en moyenne) est un frein à la modernisation des techniques de production.

Un enjeu majeur pour l'avenir de la croissance indienne est donc la capacité du pays à orienter ses travailleurs agricoles vers les emplois plus productifs de l'industrie et des services.

B. LES CLÉS DE LA CROISSANCE FUTURE

La poursuite de la croissance indienne est subordonnée à la capacité de ce pays à remédier à sa pénurie de travailleurs qualifiés et à l'insuffisance de ses infrastructures.

1. La pénurie de travailleurs qualifiés

La pénurie est manifeste, tant pour les très hauts niveaux de qualification que pour les qualifications plus modestes.

a) Les difficultés de recrutement du secteur high-tech

En dépit du nombre considérable de jeunes diplômés chaque année dans les filières scientifiques, le développement des entreprises du secteur high-tech se heurte à une pénurie de travailleurs qualifiés, qui occasionne une envolée des rémunérations et rend plus difficile la fidélisation des salariés.

M. Vivek Sharma, directeur de la filiale indienne de STMicroelectronics, a ainsi indiqué à la délégation que 11 % à 12 % des ingénieurs employés par l'entreprise la quittent chaque année, alors que cette catégorie de salariés bénéficie pourtant de hausses de salaires de 15 % par an. Les ingénieurs indiens sont désormais peu nombreux à quitter leur pays pour rechercher un emploi aux Etats-Unis ou à Singapour, alors que les départs étaient massifs il y a encore cinq ou six ans. Les employeurs, qui recrutent leurs ingénieurs dès leur sortie des établissements d'enseignement supérieur, peinent à trouver du personnel expérimenté.

Corroborant ces propos, Senapathy Gopalakrishnan, directeur général d'Infosys, a récemment estimé que 100 000 personnes supplémentaires devraient être formées chaque année pour répondre aux besoins du secteur de l'informatique¹.

A ce problème quantitatif s'ajoute un problème qualitatif : le Nasscom², organisation patronale du secteur des hautes technologies, considère que seul **un quart des jeunes diplômés indiens en ingénierie sont directement opérationnels**, ce qui contraint leurs employeurs à leur dispenser des formations complémentaires. Infosys consacre ainsi 4 % de son chiffre d'affaires à la formation de ses salariés, soit un pourcentage double de celui de ses concurrents américains.

b) Un déficit de formations de base

Au-delà du cas des entreprises du secteur high-tech, les interlocuteurs de la délégation ont insisté sur la difficulté que rencontrent les employeurs

¹ Cf. Sylvie Kauffmann, « Bangalore souffre d'une pénurie d'ingénieurs et d'informaticiens », *Le Monde*, 11 avril 2007, p. 15.

² *National Association of Software and Service companies.*

indiens pour recruter des techniciens ou des employés et ouvriers dotés d'une qualification de base.

Le professeur C.P. Thakur, de *l'Institute for Human Development*, a par exemple indiqué que le développement du secteur touristique, que le Gouvernement entend encourager, est entravé par le manque de personnel formé aux métiers de l'hôtellerie et de la restauration. Il a également déploré qu'une partie de la production agricole soit gaspillée, faute de savoir-faire en matière de conservation et de valorisation des produits.

Si l'Inde dispose d'établissements d'enseignement supérieur de qualité, mais dont l'accès est réservé à une élite, l'enseignement de base souffre de réelles lacunes : en dépit d'un taux de scolarisation officiel de 95 % en primaire, **le taux d'alphabétisation est de seulement 64 %**, en raison d'un taux élevé d'abandon en cours d'étude.

L'Inde manque également d'un système d'apprentissage et de formation professionnelle organisé. La formation aux métiers manuels, notamment dans l'artisanat, se déroule au contact des travailleurs plus expérimentés. Jean-François Lesage, qui dirige l'entreprise Tissage Lesage avec une associée indienne, a indiqué qu'une bonne part de ses salariés sont des ruraux qui viennent exercer un deuxième métier lorsqu'ils ne sont pas occupés par les travaux agricoles. Afin d'améliorer leur niveau de qualification, l'entreprise a pris l'initiative de créer un lycée technique, qui dispense une formation à la broderie, à la couture, à la ferronnerie ou à l'accueil, ainsi qu'un enseignement en anglais et en informatique.

Outre un élargissement de l'accès aux formations de pointe, l'Inde doit donc réaliser une véritable « révolution des cols bleus » si elle veut poursuivre son développement économique. Il s'agit là d'un enjeu d'autant plus essentiel que l'Inde connaît un important exode rural, qui provoque un afflux vers les villes de travailleurs sans qualification à la recherche de débouchés professionnels.

2. La faiblesse des infrastructures

Comme l'ont noté nos collègues de la commission des affaires économiques lors de la mission qu'ils ont effectuée en Inde en 2006¹, la croissance de ce pays est pénalisée par la faiblesse de ses infrastructures.

Ils ont souligné les insuffisances de la production d'énergie, ainsi que celles des réseaux de télécommunications et de transports, qui s'expliquent par un défaut d'investissement : l'Inde consacre 1,5 % de son PIB aux infrastructures chaque année, contre 3 % en Chine.

¹ Cf. « *L'Inde : un géant en apprentissage* », *Rapport d'information du Sénat n° 146 (session 2006-2007)*, par Jean-Paul Emorine, Bernard Piras, Michel Bécot, Gérard Delfau, Michelle Demessine, Philippe Dominati, Adeline Gousseau, Elizabeth Lamure, Jackie Pierre, Daniel Raoul et Daniel Soulage.

Depuis 2000, la création de **zones économiques spéciales (ZES)**, inspirées par le modèle chinois, constitue une réponse à cette faiblesse des infrastructures. Elles visent à procurer aux investisseurs des équipements de qualité, combinées à des avantages fiscaux et à des facilités administratives. Leur production est principalement destinée à l'exportation.

Au début de l'année, 234 projets de ZES avaient été approuvés par l'administration, mais tous n'étaient pas encore opérationnels. Les ZES semblent favoriser le développement d'activités riches en main d'œuvre, puisque quatre-vingts projets étaient dédiés à l'accueil d'implantations industrielles dans les secteurs du textile-habillement, du cuir et de la chaussure, des composants automobiles ou des biens d'équipement.

L'exemple de *Mahindra World City*

La délégation a visité, près de Madras, la *Mahindra World City*, zone économique spéciale développée par le groupe Mahindra, conglomérat fondé en 1945, et par l'Etat du Tamil Nadu, qui participe au financement du projet à hauteur de 11 %.

Cet espace économique intégré et autosuffisant, d'une superficie de 550 hectares, rassemble en un même lieu des implantations industrielles, des logements et les services nécessaires à la vie de la population (commerces, écoles, hôpitaux, postes de police, etc.).

La ZES dispose de sa propre gare ferroviaire, de bons accès routiers et de connexions à internet dispensées par quatre fournisseurs d'accès.

Sept sociétés sont actuellement en activité dans la zone : Infosys, BMW, B.Braun (appareils médicaux), Kryolan Cosmetics, Nera Electronics (télécommunications), Sundaram Brake Linings (composants automobiles) et Srinivasa Fashions (habillement). Elles emploient environ 5 000 personnes, recrutées dans les villes et les villages environnants. D'autres implantations industrielles sont prévues, avec un objectif final de 50 000 salariés employés sur le site.

IV. L'HÉRITAGE DE LA PRÉSENCE FRANÇAISE EN INDE

Lors de son séjour à Pondichéry, la délégation a pu observer les traces de la présence française qui demeurent dans cet ancien comptoir qui a su préserver l'architecture coloniale de sa vieille ville, avec ses noms de rue en langue française.

A. LE TERRITOIRE DE PONDICHÉRY

Etat fédéral, l'Inde est composée de vingt-huit Etats, établis sur des bases essentiellement linguistiques, et de sept Territoires de l'Union, créés pour des raisons politiques ou historiques.

Le Territoire de Pondichéry, dont la ville du même nom est la capitale, est l'un d'entre eux. **Il rassemble quatre des cinq anciens comptoirs français en Inde** - Pondichéry, Mahé, Karikal et Yanaon¹ - sans qu'il y ait de continuité territoriale entre ses régions constitutives ; Pondichéry et Karikal forment deux enclaves distinctes à l'intérieur de l'Etat du Tamil Nadu ; Yanaon, plus au nord, est enclavé dans l'Etat d'Andhra Pradesh et Mahé dans l'Etat du Kerala. De superficie réduite (480 km²), le Territoire est peuplé d'environ 975 000 personnes², dont 220 000 à Pondichéry même.

Comme les autres composantes de l'Union indienne, le Territoire de Pondichéry est dirigé par un gouvernement et par une assemblée provinciale élue. L'Etat central est représenté par un Gouverneur, nommé par les autorités de Delhi

La production de coton et le tourisme sont deux activités importantes de Pondichéry. Le ministre de l'économie et de l'énergie, M. V. Vaithilingam, a indiqué aux membres de la délégation qu'il souhaitait développer l'horticulture, mais aussi les services informatiques et les biotechnologies. Le Gouverneur, M. Mukut Mithi, a pour sa part insisté sur l'attention qu'il porte au sort des intouchables (ou *dalits*) ainsi qu'à la situation des pêcheurs, durement frappés par le tsunami de 2004³. Un programme de plantation est en cours sur le bord de mer, afin d'atténuer l'impact que pourrait avoir la répétition d'un tel phénomène.

¹ Le cinquième comptoir, Chandernagor, est intégré à l'Etat du Bengale-Occidental.

² Source : recensement de 2001.

³ Le tsunami a fait environ un millier de victimes à Pondichéry et a entraîné, pour des raisons encore mal comprises, une diminution des ressources halieutiques.

B. UN TERRITOIRE MARQUÉ PAR LA PRÉSENCE FRANÇAISE

La présence française en Inde remonte au XVII^e siècle et est liée à la poursuite d'intérêts commerciaux.

En 1664, la **Compagnie française des Indes orientales** est instituée à l'initiative de Colbert et se voit octroyer le monopole du commerce avec l'Inde. Confrontée à la concurrence de la puissante Verenigde Oost-Indische Compagnie (VOC) hollandaise, elle perçoit rapidement l'utilité de disposer d'une base de repli sur la côte indienne. C'est pourquoi la Compagnie répond favorablement, en 1673, à la proposition du sultan de Bijapur de lui céder un petit village côtier. Elle y établit un premier comptoir, Boudouts-chery, rebaptisé ultérieurement Pondichéry, puis s'installe à Chandernagor en 1688.

Pondichéry connaît son apogée sous la direction du gouverneur Joseph-François Dupleix, en fonction de 1742 à 1754. A la prospérité économique du territoire, qui repose sur ses activités commerciales et sur la production des filatures, s'ajoute une expansion territoriale considérable et un renforcement de l'influence française dans toute la région du Deccan.

Inquiets de la montée en puissance de la France, les Britanniques, installés dans la ville proche de Madras, attaquent les possessions françaises en 1756. Leur supériorité militaire leur permet de renverser les seigneurs locaux alliés aux Français, puis de prendre Pondichéry en 1761. En vertu du traité de Paris, signé le 10 février 1763, la France se voit contrainte d'abandonner tous ses territoires au profit de la Couronne d'Angleterre, à l'exception des **cinq comptoirs** restés célèbres : Chandernagor, Pondichéry, Karikal, Mahé et Yanaon.

Conquis par les Britanniques en 1793, les comptoirs reviennent à la France en 1816, grâce à l'intense activité diplomatique déployée par Talleyrand lors du Congrès de Vienne. Après une période de marasme économique sous la Restauration, l'abolition de l'esclavage dans les colonies, en 1848, favorise l'émigration de près de 140 000 travailleurs indiens, les *coolies*, à partir du territoire de établissements français de l'Inde. Les comptoirs connaissent une période de modernisation sous le second Empire, qui promeut une politique de grands travaux et introduit une nouvelle réglementation en matière de propriété foncière. La III^e République, soucieuse d'assimilation, procède à des réformes institutionnelles : les comptoirs élisent un député à partir de 1871, un sénateur à partir de 1875 et sont dotés en 1879 d'un conseil général élu, doté de compétences fiscales et budgétaires. Puis, le Gouvernement étend, par décret, de nombreuses dispositions du code civil aux populations de la colonie et autorise les Indiens à renoncer à leur statut personnel pour se voir appliquer la loi française. Cette politique d'assimilation suscite cependant des réactions hostiles de la part des représentants des hautes castes.

Dans l'entre-deux-guerres, l'influence des idées de Gandhi grandit dans la population des comptoirs. En 1931 apparaissent les Jeunesses de l'Inde française, qui se prononcent contre la domination européenne et pour des réformes sociales. En 1937 est fondé un autre mouvement politique, le *Mahajana Sabha*, qui s'inspire des méthodes des nationalistes indiens de non-coopération et de désobéissance civile. Au début de l'année 1947, enfin, est fondé le Congrès national de l'Inde française, qui réclame la fusion des comptoirs dans l'Union indienne.

L'indépendance de l'Inde en août 1947 s'accompagne d'une grande agitation dans les comptoirs, que la promesse d'organiser un référendum d'autodétermination permet d'apaiser. Lors de la consultation organisée à Chandernagor le 19 juin 1949, 99 % des électeurs se prononcent en faveur du rattachement de la ville à l'Union indienne.

Aucun référendum n'est en revanche organisé dans les autres comptoirs. En réaction, le gouvernement de Nehru décide, en 1954, d'imposer un blocus qui ne tarde pas à menacer Pondichéry d'asphyxie. Le gouvernement de Pierre Mendès-France, désireux de régler la question indienne en même temps que la question indochinoise, accepte d'ouvrir des négociations qui aboutissent à la signature d'un accord le 21 octobre 1954. Le transfert *de facto* des possessions françaises à l'Inde est effectif le 1^{er} novembre 1954. Le traité de cession, signé à New Delhi le 28 mai 1956, ne sera ratifié par la France que le 27 juillet 1962¹.

C. LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE DE PONDICHÉRY

Sur les quelque 10 000 ressortissants français recensés en Inde, 7 000 environ résident dans le territoire de Pondichéry, dont 85 % dans la ville de Pondichéry, 13 % à Karikal et quelques dizaines à Mahé et à Yanaon. 80 % des Franco-pondichéryens ne parlent pas français, la langue la plus usitée localement étant le tamoul.

Le traité de cession de 1962 a donné aux nationaux français, nés sur le territoire des comptoirs et y résidant au moment de son entrée en vigueur, un « **droit d'option** » : ils disposaient de six mois pour opter, par une déclaration écrite, en faveur de la nationalité française. Ceux qui n'ont pas exercé ce droit d'option ont acquis la nationalité indienne. Plus de 5 000 familles d'ascendance tamoule ont exercé le droit d'option.

Le traité visait le cas des nationaux nés sur le territoire des établissements français de l'Inde, mais a omis celui des nationaux originaires d'autres régions de l'Inde et ayant acquis la nationalité française par le mariage. Cette deuxième catégorie de nationaux a donc conservé la nationalité

¹ Le lecteur désireux d'approfondir sa connaissance de l'histoire de la présence française en Inde peut consulter l'ouvrage *Histoire de l'Inde moderne (1480- 1950)*, réalisé sous la direction de Claude Markovits, édition Fayard, 1994, notamment les chapitres IV, XII et XXVI.

française, sans avoir à exercer le droit d'option, quand bien même leurs conjoints ont pu devenir indiens.

En raison d'une forte émigration vers la France, le nombre de ressortissants français vivant à Pondichéry demeure stable. On estime à 20 000 environ le nombre de Franco-pondichériens résidant sur le territoire national, installés principalement en région parisienne¹.

Le **Consulat général de France à Pondichéry et Chennai**, compétent pour le Territoire de Pondichéry, le Tamil Nadu et le Kérala, assure la présence de l'Etat auprès de nos compatriotes vivant à Pondichéry. Il dispose d'un **bureau des affaires sociales**, animé par une assistante sociale, qui dispense les aides spécifiques auxquelles ont droit les membres de la communauté française en matière de soins médicaux, d'assurance sociale (affiliation à la caisse des Français de l'étranger), d'allocations de courte ou de longue durée, de formation professionnelle ou de recherche d'emploi.

En parallèle, le **bureau des bourses scolaires** instruit et présente aux commissions nationales les demandes de bourse scolaire. Délivrées sous condition de ressources, elles sont destinées aux enfants français résidant avec leurs parents au sein de la circonscription consulaire et scolarisés au Lycée français de Pondichéry ou à l'école élémentaire de Karaikal.

Fondé en 1826 par le Gouverneur Desbassayns, Comte de Richemont, le Lycée français de Pondichéry, avec un millier d'élèves, en grande majorité de nationalité française, est le premier établissement scolaire français en Asie du Sud.

Les membres de la délégation souhaitent que les liens historiques unissant la France à Pondichéry, alliés à la présence d'une importante communauté française, favorisent un renouveau de la coopération entre notre pays et ce Territoire et, au-delà, contribuent au développement de l'influence française en Inde du Sud².

¹ Cf. *Histoire de l'Inde moderne*, op. cit., p. 624.

² *Le Conseil économique et social suggérait déjà en 2004 de « faire de Chennai et de son environnement, qui peut intégrer Pondichéry, une zone préférentielle pour les investisseurs français »*. Cf. « *Les relations économiques et culturelles entre la France et l'Inde* », Etude présentée par Georges Abadie au nom de la section des relations extérieures, avril 2004.

TRAVAUX DE LA COMMISSION

Réunie le mercredi 25 juillet 2007, sous la présidence de M. Nicolas About, président, la commission a entendu une communication qu'il a présentée avec M. Bernard Seillier, sur la mission d'information de la commission en Inde.

M. Nicolas About, président, a rappelé que dix membres de la commission se sont rendus en Inde, du 15 au 25 mars dernier, pour y étudier les conditions de travail et d'emploi. Il a présidé cette délégation pendant son séjour à Delhi, avant de céder la présidence à Bernard Seillier lorsqu'elle s'est rendue à Chennai et Pondichéry. Son programme de travail a comporté de nombreuses rencontres avec des responsables politiques nationaux et locaux, ainsi que des syndicalistes, des représentants d'organisations patronales et les dirigeants de filiales d'entreprises françaises implantées en Inde.

La délégation a pu constater que l'Inde dispose d'un droit social assez étoffé, mais qui ne s'applique en réalité qu'à une infime minorité de travailleurs employés dans le secteur dit « organisé », c'est-à-dire dans l'administration ou dans de grandes entreprises privées. Sur les 400 millions d'actifs que compte le pays, seuls 7 % appartiennent au secteur organisé. La grande majorité des travailleurs relève du secteur « inorganisé », ou informel, et vit dans un état de grande précarité, sans avoir, bien souvent, la chance de percevoir un salaire régulier.

Le système des castes, bien qu'officiellement aboli depuis 1947, continue d'exercer une influence sur la société indienne, y compris sur le plan professionnel : à chaque caste correspond en effet, dans la société traditionnelle, une spécialisation professionnelle héréditaire. L'apparition de nouveaux métiers, liée au développement d'une économie moderne, a cependant pour mérite de desserrer quelque peu le lien entre caste et profession, ce qui favorise la mobilité professionnelle. Par ailleurs, l'Inde pratique, depuis 1934, une politique de discrimination positive, sous forme de quotas d'embauches dans la fonction publique et pour l'accès à l'université, destinée à améliorer le sort des intouchables.

M. Nicolas About, président, a ensuite présenté les principales protections dont bénéficie la petite minorité de travailleurs employés dans le secteur organisé.

La Constitution indienne apporte aux salariés des garanties essentielles en matière de droit du travail : elle pose un principe de non-discrimination, reconnaît aux citoyens le droit de former un syndicat et d'exercer la profession de leur choix, ou encore interdit le travail des enfants dans les emplois dangereux. La réglementation du travail est un domaine de compétence partagée entre l'Etat fédéral et les Etats composant l'Union indienne. Environ deux cents lois régissent les relations du travail, dont une soixantaine votée au niveau fédéral.

Le droit du travail indien apporte aux salariés un niveau de protection relativement élevé pour un pays en développement. Il prévoit, par exemple, que la durée maximale du travail est de quarante-huit heures par semaine, rend obligatoire une pause d'une demi-heure pour cinq heures de travail et accorde aux salariés un jour de repos par semaine. Le travail de nuit est interdit aux jeunes et aux femmes, et les salariés ont droit à des congés payés, à raison d'un jour de congé pour vingt jours travaillés. S'il n'existe pas de salaire minimum au niveau national, l'Etat impose des minima salariaux dans quarante-six secteurs d'activité. Le fort sous-emploi qui existe en Inde rend cependant les salariés peu exigeants en matière de respect du salaire minimum.

Le droit du licenciement est également très protecteur pour les salariés. Le patronat indien lui reproche même d'être excessivement rigide et demande des mesures d'assouplissement afin de fluidifier le marché du travail. Par exemple, une entreprise de plus de cent salariés ne peut procéder à un licenciement pour motif économique, ni fermer l'un de ses établissements sans avoir obtenu une autorisation préalable de l'administration. Cette autorisation est en général accordée mais le délai pour l'obtenir est assez long et la volonté de certains employeurs d'accélérer les procédures favorise la corruption.

Abordant la question de la protection sociale, **M. Nicolas About, président**, a fait observer qu'elle présente encore un caractère embryonnaire, dans la mesure où elle ne bénéficie, en tout ou partie, qu'à quelques dizaines de millions de personnes.

Le régime public d'assurance maladie ne couvre que 35 millions de personnes, en comptant les ayants droit. Financé par des cotisations salariés et employeurs, il verse des indemnités journalières et permet un accès gratuit aux soins médicaux. Le régime de retraite de base, auquel sont affiliées 43 millions de personnes, est également alimenté par des cotisations et fonctionne selon un principe de capitalisation. Au-delà de dix années de contribution, les salariés peuvent bénéficier d'un fonds de retraite complémentaire, qui verse une rente.

Les salariés les plus aisés ont cependant la possibilité, en matière de santé comme de retraite, de s'adresser à des assureurs privés.

La forte croissance économique, que connaît l'Inde depuis une quinzaine d'années, a fait naître de nouvelles aspirations en matière sociale. Les partis de gauche, qui soutiennent le Gouvernement dominé par le parti du Congrès, souhaitent notamment une généralisation de l'assurance vieillesse. Le projet de loi élaboré par le Gouvernement, et déposé sur le bureau du Parlement en 2005, propose cependant d'établir un régime facultatif de pure capitalisation, qui suscite de fortes réserves.

Pour lutter contre la précarité des travailleurs agricoles, le Gouvernement a également lancé, en décembre 2004, un programme de garantie d'emploi dans le secteur rural, en vertu duquel chaque chef de famille pauvre est assuré de pouvoir réaliser cent jours de travail rémunérés dans l'année. Les travaux proposés visent prioritairement à améliorer l'irrigation et l'approvisionnement en eau des villages. La faiblesse des crédits alloués à ce programme ralentit cependant sa mise en œuvre.

***M. Nicolas About, président,** a insisté sur le fait que la société indienne demeure, en dépit de ces quelques avancées, profondément inégalitaire. On estime ainsi à 26 % la proportion de la population vivant sous le seuil de pauvreté. Selon les statistiques officielles, le nombre d'enfants au travail serait de 12,6 millions, mais certaines organisations non gouvernementales (ONG) l'évaluent plutôt à 50 millions, en se fondant sur le nombre d'enfants non scolarisés.*

A l'opposé, les professionnels du secteur de l'informatique et des services aux entreprises bénéficient fortement de la croissance économique indienne. Les quelque 300 000 ingénieurs et 150 000 informaticiens qui arrivent chaque année sur le marché du travail indien n'ont aucune peine à trouver un emploi. La pénurie de personnel qualifié à laquelle sont confrontées les entreprises conduit même à une envolée de leurs rémunérations, qui augmentent de 15 % par an en moyenne.

***M. Bernard Seillier, vice-président,** a ensuite présenté le paysage syndical indien en insistant sur sa fragmentation : on ne compte pas moins d'une douzaine de grandes centrales syndicales au niveau national, qui regroupent elles-mêmes des dizaines de milliers de syndicats organisés sur une base géographique ou professionnelle. Le syndicalisme indien est par ailleurs très politisé, puisque quatre des cinq centrales syndicales les plus importantes sont affiliées à un parti politique. Le taux de syndicalisation, plus élevé dans le secteur public que dans le secteur privé, est estimé, en moyenne, à moins de 2 %, ce chiffre devant cependant être considéré avec précaution en raison du peu de fiabilité des statistiques en la matière.*

Les employeurs sont représentés par quatre grandes organisations, au premier rang desquelles la Confederation of Indian Industry (CII), qui est aujourd'hui l'interlocuteur majeur des pouvoirs publics.

La négociation collective est peu développée en Inde, la culture de l'affrontement prévalant souvent sur celle du dialogue et du compromis. Elle n'est cependant pas totalement absente et porte de manière privilégiée sur les salaires et les conditions de travail. L'intervention de l'Etat est fréquente dans les rapports entre partenaires sociaux, qu'il s'agisse de débattre d'enjeux nationaux ou de questions sectorielles.

Le droit de grève est reconnu depuis 1926, mais il est soumis à certaines restrictions, notamment une obligation de préavis dans les services reconnus d'utilité publique. La législation indienne envisage la grève comme une solution de dernier recours et encourage la concertation. On observe d'ailleurs que la fréquence des conflits sociaux tend à diminuer : 26,4 millions de jours de travail ont été perdus pour cette raison en 1991 contre seulement 23,3 millions en 2005. De plus, il faut savoir que l'employeur a le droit de lock-out, c'est-à-dire la possibilité de fermer son entreprise en cas de conflit.

Enfin, les litiges entre employeurs et salariés font l'objet, comme en droit français, d'une tentative de conciliation avant d'être portés devant un tribunal spécialisé en cas d'échec. Les recours sont cependant peu fréquents, les délais de jugement fort longs et les condamnations d'employeurs indéliés très rares.

*Puis **M. Bernard Seillier, vice-président**, a indiqué que la délégation s'est rendue, durant la dernière étape de sa mission, dans l'ancien comptoir français de Pondichéry, qui appelle, en raison de ses particularismes, quelques développements spécifiques.*

La ville de Pondichéry est la capitale d'un territoire qui rassemble quatre des cinq anciens comptoirs français, Pondichéry, Karikal, Yanaon et Mahé. Le cinquième, Chandernagor, fut rattaché à l'Inde quelques années avant les autres et fait désormais partie intégrante du Bengale-Occidental. Le territoire de Pondichéry est éclaté géographiquement en quatre enclaves, peuplées de moins d'un million d'habitants. Il dispose néanmoins, comme les autres Etats de l'Union indienne, de son propre Gouvernement et de son Assemblée provinciale. L'héritage de la présence française y est encore visible. Acquis par la France en 1673, ce territoire fut rattaché à l'Inde en 1954, en vertu d'un traité de cession qui ne fut ratifié par notre pays qu'en 1962.

Sur les quelque 10 000 ressortissants français recensés en Inde, 7 000 environ résident dans le territoire de Pondichéry. Le traité de cession a donné aux nationaux français, nés sur le territoire des comptoirs et y résidant au moment de son entrée en vigueur, un « droit d'option » : ils disposaient de six mois pour choisir, par une déclaration écrite, la nationalité française et acquéraient, à défaut, la nationalité indienne. Plus de 5 000 familles d'ascendance tamoule ont alors exercé le droit d'option.

Le Consulat général de France à Pondichéry et Chennai dispose d'un bureau des affaires sociales qui dispense les aides spécifiques auxquelles ont droit les membres de la communauté française en matière de soins médicaux, d'assurance sociale, d'allocations de courte ou de longue durée, de formation professionnelle ou de recherche d'emploi. En parallèle, le bureau des bourses scolaires instruit et présente aux commissions nationales les demandes d'aides destinées, sous condition de ressources, aux enfants français résidant avec leurs parents au sein de la circonscription consulaire et scolarisés au Lycée français de Pondichéry ou à l'école élémentaire de Karikal.

***M. Bernard Seillier, vice-président,** a conclu en indiquant que les autorités locales souhaitent renforcer leur coopération avec la France. Il serait judicieux de répondre favorablement à cet appel, afin que Pondichéry constitue, à l'avenir, une tête de pont de l'influence française en Inde du sud.*

***M. Nicolas About, président,** a indiqué que le gouvernement indien, pour remédier à la faiblesse du taux de scolarisation, a mis en place un programme visant à garantir à chaque enfant scolarisé le bénéfice d'un repas gratuit à midi.*

***M. Paul Blanc** a déclaré avoir été frappé par la présence de bidonvilles au pied des chantiers, les ouvriers préférant résider dans des conditions insalubres sur leur lieu de travail plutôt que de s'imposer des temps de transport, souvent aléatoires lorsqu'ils habitent dans les campagnes.*

***M. Guy Fischer** a indiqué que Delhi, comme les autres villes indiennes, est en pleine transformation. L'Inde développe en effet des zones économiques spéciales, destinées à attirer les investisseurs. La délégation a visité la zone de Mahindra et a pu observer que des entreprises françaises y ont délocalisé une partie de leur production, dans le textile notamment. Il a également regretté que STMicroelectronics ait fermé des unités près de Grenoble pour développer ses activités en Inde.*

***Mme Annie Jarraud-Vergnolle** a indiqué que les entrepreneurs français présents dans le sud de l'Inde ont attiré l'attention de la délégation sur les difficultés qu'ils rencontrent pour obtenir les visas nécessaires à l'expatriation de salariés français en Inde. Elle a également insisté sur la grande jeunesse de la population indienne, qui n'est pas sans conséquences en matière d'emploi. Elle a enfin évoqué le développement du « tourisme médical » vers l'Inde, qui s'explique par la qualité des soins offerts dans ce pays à un prix avantageux.*

M. Nicolas About, président,** a proposé d'ajouter ces différentes observations au **rapport écrit** que la commission a approuvé et dont **elle a autorisé la publication.