

PLANTATIONS DE PALMIERS À HUILE EN INDONÉSIE ET DÉPROLÉTARISATION

Stéphanie Barral

Editions de l'E.H.E.S.S. | *Etudes rurales*

**2012/2 - n°190
pages 63 à 75**

ISSN 0014-2182

Article disponible en ligne à l'adresse:

<http://www.cairn.info/revue-etudes-rurales-2012-2-page-63.htm>

Pour citer cet article :

Barral Stéphanie, « Plantations de palmiers à huile en Indonésie et déprolétarisation »,
Etudes rurales, 2012/2 n°190, p. 63-75.

Distribution électronique Cairn.info pour Editions de l'E.H.E.S.S..

© Editions de l'E.H.E.S.S.. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

PLANTATIONS DE PALMIERS À HUILE EN INDONÉSIE ET DÉPROLÉTARIANISATION

Stéphanie Barral

ESSENTIELLEMENT FONDÉE sur une critique environnementaliste, la polémique que soulève le palmier à huile continue d'agiter la scène internationale. Les ONG entre autres condamnent la déforestation et l'ampleur de cette monoculture. Ce qui n'entrave en rien l'expansion des surfaces plantées en Asie du Sud-Est, et notamment en Indonésie, où le gouvernement mène, depuis les années 1970, une politique de développement de cette production et de son exportation. En quatre décennies, les surfaces ont été multipliées par quinze, passant de 400 000 hectares situés exclusivement dans la province de Sumatra Nord [Saragih 1980] à plus de 7 millions d'hectares sur l'ensemble du territoire¹. Plus de la moitié de ces surfaces appartiennent à des firmes privées, souvent indonésiennes, qui investissent dans cette production particulièrement porteuse.

Si on a largement étudié les ressorts économiques qui expliquent cet engouement (productivité, demande croissante, prix stables) [Bangun 2006], il n'en va pas de même des dynamiques ouvrières qui sous-tendent cette production. Jusque dans les années 1970, les grandes plantations capitalistes étaient

concentrées dans la seule province de Sumatra Nord, où sévissaient des conflits sociaux, des revendications syndicales et des mouvements paysans d'occupation illégale des terres. Pendant plus d'un siècle, une critique ouvrière virulente avait ciblé le capitalisme de plantation. Comment expliquer alors la croissance exponentielle des surfaces cultivées depuis les années 1970 ? Quelles dynamiques sont donc à l'œuvre ?

Cet article interroge la relation des ouvriers à leurs conditions salariales et le niveau de protection dont ils bénéficient. La prise en compte de leur autonomisation progressive est indispensable à la compréhension du capitalisme de plantation. Alors que ces ouvriers étaient soumis à un système paternaliste coercitif jusque dans leur vie privée, ils ont, à partir des années 1970, gagné en libertés individuelles. Les plantations mises en place à cette époque sont localisées dans des régions de forêt secondaire, donnant ainsi aux ouvriers la possibilité de défricher des parcelles, d'accéder à la propriété foncière et de s'engager dans la production à titre individuel. Ce qui modifie de nouvelles relations entre les dirigeants et les ouvriers.

Ce travail s'appuie sur des entretiens semi-directifs et sur des observations effectuées dans trois grandes plantations de Sumatra et de Kalimantan en Indonésie. Ces plantations, qui remontent aux années 1980, appartiennent à des firmes privées. Elles couvrent des superficies comprises entre 25 000 et 30 000 hectares et sont chacune le lieu de travail et de vie de 3 000 à 4 000 ouvriers et leurs familles.

1. BPS, *Statistik Kelapa Sawit*, Badan Statistik Indonesia, Jakarta, 2008.

Il ne s'agit donc pas d'observer, à la manière de Bruno Latour, le travail « en train de se faire », mais d'étudier le lien que les familles entretiennent avec la compagnie et d'appréhender la manière dont elles se représentent leur travail.

Le salariat d'une plantation

À partir des années 1970, le gouvernement indonésien, soutenu par le FMI, se lance dans l'exportation d'huile de palme [Kartodirdjo et Suryo 1991]. Jusqu'aux années 1980, plusieurs plantations étatiques sont mises en place dans les provinces de Sumatra et de Kalimantan. Puis, face aux difficultés de management que rencontrent ces structures, des compagnies privées prennent le relais après avoir obtenu des concessions auprès des autorités indonésiennes. Ces nouvelles unités recourent, pour commencer, à des migrants, pour la plupart venus d'autres îles de l'archipel.

Historiquement, la question du contrôle des ouvriers permanents a toujours été déterminante dans le fonctionnement d'une plantation. La direction d'une compagnie n'organise pas seulement le travail : elle organise aussi le « gouvernement » des hommes, au sens où Michel Foucault [1975] entend ce terme, c'est-à-dire en incluant la vie privée de l'ouvrier et de sa famille [Curtin 1990].

TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

Les travaux de défriche et de mise en culture d'une plantation sont généralement effectués par une main-d'œuvre contractuelle migrante. Dans les provinces de Sumatra et de Kalimantan, les densités de population sont faibles et,

comme la colonisation agricole est récente, le recrutement est limité. Les dirigeants des nouvelles plantations vont donc devoir faire venir des régions rurales surpeuplées comme Java des travailleurs embauchés pour une durée de cinq ans. Ce n'est que lorsque la production augmentera régulièrement qu'ils chercheront à fixer ces travailleurs en leur proposant le statut d'ouvrier permanent.

L'organisation du travail se structure autour d'une stricte hiérarchie qui comprend au moins 7 niveaux : direction nationale ; direction locale ; manager ; assistant ; contremaître en chef auquel doivent référer un contremaître chargé de la récolte et des contremaîtres chargés des autres tâches agricoles. Tout en bas de la hiérarchie se trouvent les ouvriers permanents et des ouvriers intérimaires ou contractuels recrutés en fonction des besoins. L'information circule uniquement de manière verticale, et tout manquement à cette règle est passible de réprimande.

Les ouvriers travaillent six jours par semaine, de 6 heures à 14 heures, à l'exception des vendredis et samedis, où ils finissent à midi. Dans certaines plantations, on peut même travailler le dimanche à un tarif horaire spécifique. La rémunération des ouvriers repose sur un système de prime au rendement : tous les mois ils perçoivent un salaire de base indexé sur le salaire minimum régional (*Upah Minimum Provinsi*) auquel s'ajoute une prime calculée en fonction du nombre ou du poids des régimes récoltés. La production fluctuant avec les saisons, les salaires suivent ces variations. Un ouvrier peut gagner jusqu'à trois fois le salaire minimum lors des pics de production, ou ne gagner que la moitié de ce

salaires quand la production est à son niveau le plus bas. Le salaire d'un ouvrier suffit généralement à subvenir aux besoins de sa famille.

Toutefois cette dimension économique ne représente qu'une partie des conditions salariales des ouvriers permanents. Ceux-ci bénéficient aussi d'une protection tutélaire dans le cadre de la sphère domestique.

PROTECTION TUTÉLAIRE

Dans un État où la protection sociale n'est pas encore généralisée [Merrien, Parchet et Kernén 2005], l'encadrement des ouvriers se double d'une protection tutélaire que garantissent les compagnies, protection qui, tout en assurant la reproduction de la force de travail, contrôle également les familles.

Les ouvriers ont toujours été logés dans des maisons appartenant à la plantation. Alors que jusque dans les années 1930 le *pondok*² n'abritait que des ouvriers célibataires, depuis, c'est toute l'unité familiale qui est prise en charge par la compagnie [Stoler 1985]. Les maisons sont souvent regroupées en complexes pouvant comprendre quelques dizaines à quelques centaines de familles. Ainsi le *pondok* représente-t-il l'élément central de cette politique paternaliste.

Outre le logement, la protection tutélaire touche divers domaines : la santé (hôpital ou polyclinique), la scolarisation (école), les lieux de culte, les terrains de sport, les coopératives d'épargne et de crédit.

Rémunération économique et protection tutélaire sont donc les deux principales composantes des conditions salariales : elles déterminent le niveau de sécurité dont bénéficient

les ouvriers en échange de leur engagement dans le capitalisme de plantation.

Cependant un changement majeur dans le système des retraites va marquer une rupture dans les années 1970. Jusque-là, les compagnies de plantation prenaient en charge les familles ouvrières après la retraite : les ouvriers trop âgés pour travailler continuaient à être logés et à percevoir une allocation mensuelle, et ce jusqu'à la fin de leur vie. Dans les années 1970, le gouvernement du général Suharto va mettre en place un système libéral de retraite par fonds de pension, le *Jamsostek*, auquel seront contraintes les compagnies de plantation³. Lorsqu'ils atteindront l'âge légal de la retraite (55 ans), les ouvriers et leur famille se verront dans l'obligation de quitter le logement qui leur était attribué. C'est à cette condition seulement qu'ils percevront le montant total de leur retraite.

Les familles doivent donc anticiper leur départ à la retraite. Ce qui les oblige à trouver d'autres activités rémunératrices pendant leur vie active pour accroître leur épargne en vue d'acquiescer un lopin et d'y faire construire une maison. Ce changement dans le régime des retraites est à la base du renforcement du capitalisme de plantation.

Des ouvriers en voie de déprolétarisation

Le démantèlement du système des retraites est concomitant de l'expansion des plantations de

2. Cabane, hutte. Par extension, maison destinée aux ouvriers et à leur famille.

3. ILO, *Major Labour Laws of Indonesia*, K.P. International, Jakarta, 2004.

palmyres, laquelle se produit dans un climat de paix sociale jusqu'alors inexistant. En effet, la mise en place des grandes plantations agro-industrielles a été soutenue par les gouvernements successifs, et on estime à 4 ou 5 millions d'hectares les surfaces plantées. Les compagnies emploient et logent plusieurs centaines de milliers de familles ouvrières.

L'enquête de terrain révèle que ce climat apaisé dans les plantations tient à l'autonomie nouvelle acquise par les ouvriers. Afin que ces derniers puissent préparer leur retraite, les dirigeants des compagnies relâchent le contrôle qu'ils exercent sur leur vie privée. En particulier ils leur permettent des activités de commerce ou d'agriculture pendant leur temps libre. Chez les ouvriers de plantations récentes, cette liberté d'entreprendre s'accompagne d'un enrichissement via l'accession à la propriété privée. De ce processus généralisé d'ascension sociale découle la paix sociale déjà évoquée et la possibilité d'expansion des surfaces exploitées.

COLONISATION DES TERRES PÉRIPHÉRIQUES

Les plantations récentes occupent des régions pionnières couvertes de forêts et faiblement peuplées. L'absence de régulation publique du marché foncier [Durand 1994 ; De Koninck 2003] est propice à l'appropriation de parcelles en périphérie des grandes plantations : les ouvriers défrichent la forêt et plantent à leur tour des palmiers à huile. Ce patrimoine foncier leur permet de sécuriser leur avenir : à leur salaire et aux protections sociales liées à leur statut de salarié s'ajoute le revenu de la terre.

Lors de l'installation des plantations des ouvriers, deux phénomènes se conjuguent pour expliquer la lenteur du démarrage des échanges fonciers et de la monétarisation. D'une part, les migrants, souvent javanais, connaissent mal le milieu forestier et n'ont pas le savoir-faire requis pour défricher et mettre en culture. D'autre part, ils n'ont pas encore pris conscience de la valeur de la terre.

De surcroît, les ethnies habitant la forêt primaire ont un rapport au foncier très différent de celui des Javanais : alors que ces derniers développent à Java une agriculture très intensive sur des petites parcelles exploitées en faire-valoir direct ou en métayage, les ethnies pratiquent, elles, une agriculture sur brûlis et gèrent le foncier de façon collective et coutumière [Dufumier 2007]. Ainsi le marché de la terre prend d'abord la forme du troc avant de prendre celle de l'échange monétaire. Ce que montrent les propos de cet employé de plantation :

Au début, les Sakai [ethnie locale] ne pensaient pas que leur terre pouvait avoir un prix. Ils en avaient tellement... Donc on pouvait échanger 2 hectares contre une radio. Plus tard, contre une télé. J'ai même connu quelqu'un qui a échangé 10 hectares contre une moto. Ils se sont bien fait avoir. Maintenant, ils sont tous partis dans les montagnes. Et, maintenant, si on veut de la terre, on l'échange contre de l'argent.

Petit à petit on assiste à une véritable ruée vers la terre. Au fur et à mesure que les terres sont défrichées, le prix du foncier augmente. L'accès à un patrimoine foncier a aussi pour conséquence de fixer la population ouvrière.

Les migrants, qui ont de nouveaux objectifs de vie, n'ont plus envie de revenir dans leurs villages. Les dynamiques sociales se recomposent.

En colonisant l'espace forestier, les compagnies de plantation ont ouvert un front pionnier. Les ouvriers bénéficient des infrastructures déjà en place, telles que les usines de transformation et les axes de communication. Ce qui a des conséquences majeures dans la mesure où le revenu de la terre peut rapidement dépasser le niveau de leur salaire.

DES OUVRIERS PROPRIÉTAIRES

L'accession à la propriété foncière se fait de façon progressive⁴ : les familles ouvrières multiplient les sources de revenus supplémentaires jusqu'à pouvoir acheter une parcelle. L'épargne ainsi constituée autorise certaines d'entre elles à acquérir directement un terrain, mais la plupart n'accèdent à un terrain que par des stratégies d'accumulation diversifiées. Dans les foyers, la pluriactivité est répandue : le père ou la mère travaillent fréquemment hors de la plantation. Après la mise en culture d'une ou plusieurs parcelles, les familles abandonnent les activités peu rémunératrices tel le travail chez un autre exploitant :

Mon histoire à moi... mon salaire pour l'instant... je ne suis encore qu'au rang G dans l'échelle des salaires. Donc, pour l'instant, mon salaire de base c'est 1 135 000 roupies⁵, sans compter les heures supplémentaires, qui font 500 000 roupies. Donc, en tout, ça fait au moins 1 600 000 roupies. Moi je fais confiance à ma femme et je lui confie mon salaire. Je ne vous parle que de moi ; je ne vous parle pas de ce qui se

passé chez les autres. Mais, en tout cas, quand on veut être *maju*⁶ et qu'on pense à ses enfants... alors, c'est sûr, il faut se donner les moyens tous les mois. Nous, on dépense seulement 1 million. Alors, si on peut, les 600 000 qui restent, on les épargne. Et ça, c'est pour un mois. Et on fait ça toute l'année. Après on se demande : combien on peut acheter ? Parce qu'ici, ce qui se vend bien, c'est la terre. Alors, si on peut pas acheter 2 ou 4 hectares, on en achète qu'1. Ce que je sais des autres, c'est qu'il y en a beaucoup qui sont *maju* parce qu'ils ont des à-côtés. Par exemple ils ont un petit commerce. Ceux qui ont peu de moyens vendent des beignets frits ; ceux qui ont les moyens ouvrent une épicerie (contremaître, 54 ans, possédant 1 hectare de plantation).

On comprend mieux comment l'épargne vient structurer l'économie des ménages. C'est l'objectif de chacun. Sécurisante, cette dynamique itérative d'épargne et d'investissement peut être qualifiée de « cercle vertueux de l'accumulation » :

Ça fait six ans que j'ai acheté de la terre. Mes enfants étaient encore à l'école. J'ai épargné, épargné, épargné, et puis j'ai trouvé [de la terre]. Maintenant peut-être bien que j'accumule pour pouvoir en acheter davantage. Les recettes de maintenant, je continue à les épargner. J'ai déjà assez économisé pour 1 hectare ou

4. L'achat de terre n'est que la première étape puisqu'il faut la défricher et planter des semences, qui ne porteront leurs fruits qu'après trois années de mise en culture.

5. Soit environ 100 €.

6. Littéralement : être développé, riche, prospère, tiré d'affaire.

2 de plus. Je pense qu'on va encore acheter (ouvrier permanent, 43 ans, possédant 1 hectare).

Le patrimoine foncier n'est qu'une première étape dans la sécurisation des ouvriers. Lorsqu'ils le peuvent, les parents envoient leurs enfants à l'université pour qu'ils puissent les prendre en charge au moment de leur retraite.

On assiste donc à un véritable mouvement de déprolétarianisation sur deux générations :

J'ai mon idée sur la prospérité des ouvriers. J'ai pu la vérifier à plusieurs reprises. Alors maintenant, je peux vraiment affirmer que les ouvriers ici sont *maju*. D'abord d'un point de vue économique... Vous avez vu vous-même leurs maisons : ils ont tous une moto, parfois deux ou trois ; ils ont une télévision, et la plupart d'entre eux ont déjà de la terre et une plantation de palmiers à huile... Quand on regarde comment ils vivent, on se dit que c'est vraiment extraordinaire. Tout ceci n'aurait jamais été possible avant. Au début, les managers étaient recrutés à l'extérieur. Maintenant, comme beaucoup d'ouvriers ont des enfants, certains deviennent fonctionnaires ou assistants ou managers... beaucoup, beaucoup. Alors qu'avant, les ouvriers, on peut dire qu'ils avaient tout juste de quoi. Les choses se faisaient d'ouvrier à ouvrier, de père en fils. Si un homme était récolteur, son fils était récolteur. Plus maintenant. Un récolteur peut très bien voir son fils devenir policier ou manager. Les exemples sont nombreux (manager, 50 ans, 21 ans d'ancienneté).

Un processus d'ascension sociale se dessine donc sur deux générations, alors que,

pendant le premier siècle de développement des plantations, on restait ouvrier de père en fils. La situation est tout autre dans les plantations récentes : l'enrichissement permet d'envoyer les enfants à l'université et de leur assurer un emploi qualifié.

Cet enrichissement général des familles ne doit pas occulter les spécificités de chaque situation. En effet, l'enquête montre des disparités entre les familles : certaines familles peuvent avoir jusqu'à 50 hectares quand d'autres atteignent la retraite avec seulement quelques hectares. Ici entre en jeu la durée d'accumulation : l'année du recrutement influe sur la capacité d'investissement puisque les prix du foncier augmentent régulièrement. Entre aussi en jeu ce qu'Olivier Schwartz appelle les « tactiques rationnelles » [1990], c'est-à-dire les caractéristiques familiales : la structure de la famille (nombre d'enfants notamment) et la part du salaire consacrée à l'épargne.

L'implantation d'une compagnie dans une région forestière va donc de pair avec le développement d'un marché foncier et d'une société de consommation de masse. L'accès à la propriété agit comme un puissant moteur de déprolétarianisation, qui conditionne la structuration de la société par le développement d'une agriculture familiale périphérique.

Notons ici l'intérêt qu'il y a à souligner le lien entre capitalisme agraire et dynamiques paysannes, ces deux dimensions étant la plupart du temps dissociées dans les travaux de recherche.

Les trajectoires des familles ouvrières passent par un premier degré de sécurisation qui se produit lors de l'embauche du père

comme ouvrier permanent. Cette sécurité suppose l'acceptation d'une certaine dépendance vis-à-vis de la compagnie. Progressivement cette dépendance diminue grâce aux stratégies économiques que les ouvriers mettent en œuvre. Ces derniers s'autonomisent par l'épargne et l'investissement, et ce de façon individuelle. Ce processus modifie le rapport de force entre dirigeants et ouvriers.

Un nouveau rapport de force

L'autonomisation économique des familles ouvrières a des conséquences sur la politique de rémunération et de protection appliquée par les compagnies. L'autonomie conquise est telle qu'elle transforme le lien salarial : elle sert les intérêts des ouvriers, qui, moins dépendants de la compagnie, sont plus enclins à démissionner si la relation salariale ne leur semble pas satisfaisante. Le rapport à l'avenir des ouvriers et leur stratégie d'épargne et d'investissement déterminent les politiques sociales des compagnies. Les ouvriers se constituent un capital foncier qui leur donne les moyens d'être plus exigeants en termes de conditions salariales.

Dans ces plantations installées sur des fronts pionniers, l'autonomisation économique est rapide non seulement parce que les ouvriers savent rapidement s'approprier cette liberté d'entreprendre mais aussi parce que les dirigeants des compagnies doivent s'adapter rapidement au nouveau niveau de vie de leurs ouvriers. Dans leurs politiques d'encadrement, ils doivent désormais tenir compte des départs volontaires. Pour limiter les démissions, ils proposent des rémunérations et une protection tutélaire bien supérieures à

celles que proposent les plantations situées dans les régions colonisées depuis longtemps, comme Sumatra Nord.

Le responsable provincial de la production d'une des compagnies étudiées parle d'un certain turn-over. Il souligne qu'on ne recourt plus à la force pour mettre les ouvriers au travail, comme cela était le cas jusque dans les années 1930 [Stoler 1985]. Aujourd'hui, dans les régions de front pionnier, il est plus que jamais nécessaire, pour retenir les ouvriers, de prendre en compte leurs besoins :

Nous parlons de 80 000 hectares. Le turn-over dans ma région est un peu supérieur à celui des autres provinces. Si vous voulez savoir si c'est vraiment dérangeant, je dirai que ce n'est pas au point de devoir prendre des mesures. Mais ce que nous leur [familles ouvrières] fournissons, je pense que c'est ce qu'il y a de meilleur parce que j'ai travaillé en Indonésie et en Malaisie et que je vois la différence. Par exemple, ici, les salaires. Ce qu'on fait pour retenir les gens, ça commence par la manière dont on les traite. Si toute mon équipe de management utilisait la force pour mettre les gens au travail, ça ne marcherait pas. Ça, c'est le principal. Ensuite, ce qu'on leur fournit. Vous avez vu qu'ici nous avons un salaire de base qui est le minimum provincial : environ 1,1 million. Ça, c'est la base. Ils viennent travailler un jour : ils ont le minimum journalier. Mais ça n'est pas suffisant. Alors nous avons un système de prime attrayant qui veut que, pour le travail supplémentaire, ils obtiennent plus. C'est ça qui les retient ici. C'est presque le double ou, au moins, plus que leur salaire de base. Et, à part ça, nous sommes aussi la seule compagnie qui,

tous les ans, du fait de la productivité, leur donne quatre mois de bonus⁷. En plus ils ont un treizième mois, donc, si vous comptez bien, ça fait dix-sept mois de salaire pour douze mois de travail. Puis il y a le système de santé. Chez nous, nous payons n'importe quelle dépense, quel que soit le traitement. Un travailleur peut avoir un cancer ; il peut avoir des problèmes cardiaques : la compagnie prend tout en charge. Et puis il y a les maisons, l'eau, les subventions pour l'électricité, les écoles. Et aussi, nous avons maintenant un programme de bourses scolaires. Chaque année nous prenons entre 60 et 120 enfants, en priorité ceux qui sont les plus à même d'aller un jour à l'université.

Les compagnies doivent ainsi relever le défi de limiter les coûts qu'engendrerait le départ des ouvriers ayant accumulé suffisamment de terre pour s'émanciper du travail salarié. Bien que ce responsable ne formalise pas directement le lien entre turn-over et conditions salariales, ce lien existe. Effectivement, dans le cadre d'une forte autonomie associée à une forte sécurité individuelle, les ouvriers ne peuvent être retenus sur la plantation que grâce à des mesures particulièrement incitatives. L'abondance des terres autorise à la fois l'ascension sociale des familles initialement dépourvues de capital et oblige dans le même temps les dirigeants à leur fournir un niveau de protection plus élevé.

La sécurité se construit ici par un processus que l'on peut qualifier de « cercle vertueux de la sécurité économique » : la protection tutélaire initiale permet aux ouvriers d'acquérir de la terre et donc d'accroître individuellement leur niveau de sécurité. En réaction, les compagnies leur offrent de meilleures

conditions salariales : le niveau de sécurité des ouvriers s'en voit augmenté, et ils disposent d'une épargne plus importante pour développer leurs investissements.

Le turn-over est un turn-over d'ascension lié à la pluriactivité des ouvriers et à leur réussite dans l'entrepreneuriat. L'entrée dans le salariat permet une ascension hors système et non dans le système. Cette configuration singulière fait la force des ouvriers et la faiblesse des compagnies. Ce phénomène se révèle être la variable qui illustre la tension entre autonomie et dépendance ouvrière dans les plantations de front pionnier.

Instrumentalisation du travail salarié

Moins vulnérables après l'acquisition de ce double statut de salarié et d'entrepreneur, les ouvriers acceptent plus facilement l'autorité hiérarchique, la vie en *pondok* et la surveillance qui lui est associée parce qu'ils savent qu'ils sont sur la voie de l'amélioration de leurs conditions de vie. Ce qui explique la paix sociale observée au sein des plantations. Les différents entretiens que nous avons menés en *pondok* montrent que les familles perçoivent leur rapport à la compagnie dans une logique d'accaparement : la tutelle est un dû, et tout est bon à prendre. À cet égard, les discours des ouvriers sont très empreints d'individualisme : ils survalorisent l'entrepreneuriat par rapport au salariat, et chacun considère qu'il ne doit sa réussite qu'à lui-même.

7. Quatre mois de salaire supplémentaires lors de la répartition d'une partie des bénéfices de la compagnie.

En termes de négociation, le rapport de force est favorable aux ouvriers. Ce qui détermine l'image qu'ils ont désormais de l'encadrement tutélaire : ils ont des exigences et cherchent à profiter au maximum des possibilités qui leur sont offertes. Accepter l'autorité n'est plus synonyme de déférence mais procède d'une vision intéressée. En premier lieu le statut d'ouvrier de plantation donne accès à une sécurité sociale d'autant plus précieuse que celle-ci est peu répandue dans le pays.

L'attachement à la compagnie est fonction du niveau de la prise en charge tutélaire : de nombreux ouvriers qui tirent de leur propre exploitation un revenu suffisant pour s'affranchir du statut de salarié choisissent de rester dans la compagnie quand les conditions salariales leur conviennent. On observe une double stratégie de sécurisation relevant à la fois du salariat et de l'entrepreneuriat : une sécurisation de la famille durant la vie active grâce à la couverture sociale de la compagnie ; et une sécurisation de l'avenir grâce à l'exploitation personnelle. Un ouvrier justifie ainsi le choix d'un contremaître exploitant une cinquantaine d'hectares :

Question : Et lui, à votre avis, pourquoi continue-t-il à travailler dans la plantation alors que son revenu doit être bien supérieur à son salaire de contremaître ?

Réponse : Moi aussi je me suis posé la question. Quand on pense à ce qu'il doit gagner... il a une cinquantaine d'hectares et, en plus, il fait aussi de l'achat-vente de régimes. Il emploie beaucoup de gens, donc il doit gagner beaucoup d'argent, sûrement autant que le manager. Mais alors, pourquoi est-ce qu'il reste ici ? Il dit qu'il ne peut pas séparer

la cacahuète de son enveloppe. Il est ici depuis le début. En plus, s'il reste ici jusqu'à la fin de son contrat, jusqu'à ses 55 ans, il va toucher l'argent de la retraite... ça, c'est sûr. C'est peut-être ça qui rend son départ difficile. Et puis, s'il est malade, il peut aller à l'hôpital. Même s'il a sûrement les moyens de se payer l'hôpital, tant qu'il reste ici, il ne paie rien. Si sa famille est malade, c'est la compagnie qui paie tout.

Les ouvriers expliquent leur attachement à la compagnie par la sécurité présente et future qu'elle leur garantit, qu'il s'agisse de risques imprévus (comme la santé) ou de gains à venir (comme le versement des cotisations de retraite). Ce qui témoigne de leur capacité à se projeter dans le futur : ils acceptent de s'engager dans un système contraignant car ils savent que c'est ainsi seulement qu'ils pourront surmonter les aléas de la vie. Ils investissent une partie de leur temps de travail dans une fonction pour laquelle ils reçoivent des consignes et des ordres, et exercent en parallèle le rôle d'employeur dans leur propre plantation.

La vie dans le cadre du *pondok*, sous le regard permanent du contremaître, n'est donc pas vécue comme une contrainte par les familles ouvrières. Bien au contraire, certaines s'affranchissent tant et si bien qu'elles vont jusqu'à se plaindre ouvertement de faits anodins comme le retard d'un bus scolaire. De façon générale, les ouvriers en veulent toujours plus. Cette représentation de la protection tutélaire est loin des revendications des systèmes paternalistes de l'Europe du XIX^e siècle qui appelaient à plus de liberté et moins de contrôle [Lamanthe 2008].

Par ailleurs, le travail salarié peut être instrumentalisé. Pour preuve, avant d'être embauché dans une grande plantation, un jeune couple d'ouvriers possédait déjà 3 hectares de palmiers. Il n'a accepté ce travail salarié que pour améliorer ses connaissances et mieux faire fructifier sa propre entreprise. On retrouve là l'idée de tirer profit d'une situation contraignante.

Les familles ouvrières entretiennent avec la compagnie une relation distanciée tout en acceptant cette relation. Leur ascension sociale rapide fait qu'elles attendent de la compagnie qu'elle satisfasse rapidement leurs besoins. Les ouvriers mettent en valeur leur investissement personnel et se gardent bien d'évoquer la grande disponibilité de terres dont ils ont été les heureux bénéficiaires. En outre, ils ont une conception morale de la réussite comme résultant de l'effort. Les entretiens ont en effet mis en évidence une vision méritocratique du succès. L'assiduité du salarié et les compétences de l'entrepreneur sont présentées comme des atouts majeurs, qu'il s'agisse de personnes jeunes ou en fin de carrière, d'ouvriers débutant dans la capitalisation ou d'ouvriers déjà bien installés dans l'entrepreneuriat.

Les thèmes de la solitude et de l'infériorité sont récurrents dans les entretiens : pour s'en sortir, on ne peut compter que sur soi et, même, sur sa seule force physique. Contrairement aux dirigeants et aux managers, qui, eux, ont reçu une éducation et possèdent un métier, les ouvriers se considèrent comme *bodo* (« ignorants ») et considèrent que le travail est le seul moyen d'« évoluer » (*maju*).

Les extraits qui suivent montrent que, pour les ouvriers, la motivation individuelle est le moteur de la réussite. Leurs propos soulignent aussi que les compagnies ne leur facilitent pas la tâche :

Extrait 1 : Tout dépend de nous. Vraiment, cette compagnie calcule le salaire de base au plus juste. Plus on travaille, plus le salaire est élevé. On nous fournit le riz : à nous d'apporter les épices pour l'accommoder. Tout dépend de nous.

Extrait 2 : La retraite, ça dépend vraiment de comment chacun s'organise. C'est pour ça que je dis que tout dépend de nous seuls [...] Ici, nous ne sommes que des ouvriers : notre capital, c'est notre force physique. On n'est pas là pour apprendre. On est juste une force de travail. Alors, quand on est encore jeune, donc en forme, si on travaille bien, on peut bien gagner sa vie. Mais il y a aussi des ouvriers qui ne sont pas comme ça. Il y en a qui sont encore jeunes mais, dans leur manière de travailler, on voit qu'ils ne pensent pas à l'avenir.

Dans ce dernier extrait, le contremaître aborde la question du rapport à l'avenir, construction propre à chaque famille : on retrouve ici l'idée des « tactiques rationnelles » qui différencient les trajectoires. La réussite sociale est le résultat d'un accomplissement personnel et repose sur les compétences individuelles.

Dans le même sens, notons que, dans les conversations informelles, les personnes parlent rarement de la compagnie et de son encadrement. Nos interlocuteurs parlent plus volontiers de la vie hors de la plantation. Ils sont particulièrement loquaces lorsqu'il s'agit de leur ascension.

La logique d'instrumentalisation des ressources de la compagnie se retrouve également dans le fonctionnement syndical⁸. Comme le confirme cet ouvrier, représentant syndical :

Question : Vous ne vous êtes engagé dans le syndicat qu'à partir de 2008 alors que vous étiez ouvrier depuis déjà quinze ans. Comment cela se fait-il ?

Réponse : J'ai d'abord commencé par m'y intéresser [...] Quand on veut vivre dans une compagnie, n'est-ce pas, on commence par suivre le règlement. Et, ensuite, on apprend des choses sur son organisation [le syndicat]. Peut-être qu'après avoir travaillé dans cette compagnie je vais me retrouver à la retraite ou, qui sait, je vais me faire jeter dehors, retourner dans mon village pour chercher autre chose. Si on est là, c'est pour apprendre, voyez-vous. C'est pas juste pour la politique. C'est pour apprendre, pour se construire. En vrai, c'est ça.

Cet exemple illustre combien l'intérêt individuel prime sur l'intérêt collectif. La communauté ouvrière n'est pas mue par la défense d'intérêts communs. C'est plutôt un regroupement de trajectoires individuelles.

Tous ces éléments éclairent les raisons du calme observé dans les plantations récentes. D'une part, l'absence de critique sociale vient de ce que la condition d'ouvrier est, dans la hiérarchie des valeurs, inférieure à celle d'entrepreneur. On ne remet pas en question le côté intrusif de la vie en *pondok* parce que l'attention des familles se porte ailleurs, plus loin, vers des projets d'exploitation foncière et d'études supérieures pour les enfants. L'intériorisation de l'autorité hiérarchique est liée à la considération d'un avenir meilleur : elle en constitue même le prérequis. D'autre

part, l'espoir d'une ascension, le niveau de rémunération et de protection tutélaire ainsi que le primat de l'intérêt individuel effacent les revendications collectives.

Conclusion

Cet article propose une interprétation du renouveau du modèle de la grande plantation agricole en Indonésie depuis les années 1970. Alors que le premier siècle de développement des plantations privées a été marqué par d'incessants conflits ouvriers et paysans, la critique ouvrière est neutralisée depuis une quarantaine d'années, signalant un changement d'état du capitalisme de plantation.

L'étude de trajectoires ouvrières montre que l'accès au foncier, facilité par le contexte de colonisation récente, permet aux ouvriers d'augmenter leur revenu de manière conséquente et de réduire ainsi leur dépendance vis-à-vis de la compagnie. Afin de limiter les démissions, les dirigeants se voient contraints d'assurer des conditions de rémunération et de protection sociale supérieures à celles que connaissent les autres ouvriers du pays. Bien que cette stratégie puisse favoriser l'attachement et limiter le turn-over, elle s'accompagne de représentations ouvrières du travail fondées sur un rapport instrumentalisé et intéressé. L'enrichissement des familles et la valorisation de l'entreprise individuelle aux dépens du statut de salarié sont, en Indonésie,

8. Les organisations syndicales ont été neutralisées durant la période du régime totalitaire du général Suharto (1965-1998). Aujourd'hui, dans les plantations, ces organisations sont davantage une obligation juridique qu'un outil de négociation.

les éléments d'un renforcement du capitalisme de plantation.

Toutefois le phénomène d'ascension associé aux dynamiques décrites dans cet article est déterminé par le prix du foncier, ce qui signifie que la déprolétarianisation des ouvriers n'aura qu'un temps : celui de la colonisation foncière. Pour preuve : le cas des régions colonisées depuis beaucoup plus longtemps, telle

la province de Sumatra Nord, berceau historique des plantations privées en Indonésie. L'ensemble des terres agricoles y sont aujourd'hui mises en valeur, et les familles ont du mal à aborder la retraite avec sécurité.

Le succès du modèle de la grande plantation, qui s'appuie sur l'adoption, par les ouvriers, des valeurs du libéralisme, pourrait n'être que momentané.

Bibliographie

Bangun, Derom — 2006, « Indonesian Palm Oil Industry ». Communication présentée lors de la convention annuelle du National Institute of Oilseed Products (21-25 mars, Phoenix, Arizona).

Curtin, Philip — 1990, *The Rise and Fall of the Plantation Complex. Essays in Atlantic History*. Cambridge, Cambridge University Press.

De Koninck, Rodolphe — 2003, « Les agricultures du Sud-Est asiatique. Interrogations sur l'avenir d'un nouveau modèle de développement », *L'Espace géographique* 301 (4) : 9.

Dufumier, Marc — 2007, « Slash-and-Burn, Intensification of Rice Production, Migratory Movements, and Pioneer Front Agriculture in Southeast Asia », *Moussons* 9-10 : 24.

Durand, Frédéric — 1994, *Les forêts en Asie du Sud-Est : recul et exploitation. Le cas de l'Indonésie*. Paris, L'Harmattan.

Foucault, Michel — 1975, *Surveiller et punir. Naissance de la prison*. Paris, Gallimard.

Kartodirdjo, Sartono et Djoko Suryo — 1991, *Sejarah perkebunan di Indonesia, Kajian sosial-ekonomi*. Yogyakarta, Penerbit Aditya Media.

Lamanthe, Annie — 2008, « La relation salariale paternaliste. Un analyseur des dynamiques passées et en cours ». Communication aux Journées internationales de sociologie du travail (Nancy).

Merrien, François-Xavier, Raphaël Parchet et Antoine Kernen — 2005, *L'État social : une perspective internationale*. Paris, Armand Colin.

Saragih, Bungaran — 1980, « Economic Organization Size and the Relative Efficiency of Oil Palm Plantations in North Sumatera ». Thèse de doctorat, Ann Arbor, University of Michigan.

Schwartz, Olivier — 1990, *Le monde privé des ouvriers*. Paris, PUF.

Stoler, Ann — 1985, *Capitalism and Confrontation in Sumatra's Plantation Belt, 1870-1979*. New Haven et Londres, Yale University Press.

Résumé

Stéphanie Barral, *Plantations de palmiers à huile en Indonésie et déprolétarianisation*

En Indonésie, les plantations de palmier à huile connaissent depuis les années 1970 une expansion sans précédent. Alors que le premier siècle de leur développement a été marqué par des conflits ouvriers incessants, ces quatre dernières décennies ont, elles, été marquées par une paix sociale inédite. Les plantations les plus récentes sont situées dans des régions forestières de front pionnier où les terres abondent. Le relâchement du système paternaliste permet aux familles ouvrières de s'engager dans des stratégies d'épargne et d'accumulation grâce auxquelles elles accèdent à la propriété foncière. Pour retenir cette main-d'œuvre, les dirigeants sont contraints d'appliquer des politiques très favorables aux familles ouvrières. Cet article analyse le processus de neutralisation de la critique ouvrière et de renforcement du capitalisme de plantation. Pour ce faire, l'auteure s'appuie sur une enquête menée dans trois grandes plantations privées de Sumatra et de Kalimantan.

Mots clés

plantations de palmiers à huile, Indonésie, front pionnier, salariat agricole et entrepreneuriat, capitalisme agraire, ascension sociale