

Les « pions » du bâtiment au Brésil. Quand le capital se fait rebelle au salariat

In: Genèses, 7, 1992. pp. 5-32.

Citer ce document / Cite this document :

Morice Alain. Les « pions » du bâtiment au Brésil. Quand le capital se fait rebelle au salariat. In: Genèses, 7, 1992. pp. 5-32.

doi : 10.3406/genes.1992.1105

http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/genes_1155-3219_1992_num_7_1_1105

LES « PIONS » DU BATIMENT AU BRÉSIL

QUAND LE CAPITAL
SE FAIT REBELLE
AU SALARIAT

Alain Morice

LES ÉTUDES sur le travailleur du bâtiment au Brésil proviennent surtout d'enquêtes dans des villes « modernes » telles que São Paulo, Rio de Janeiro ou Brasília¹. Ces métropoles, pour s'édifier, ont massivement fait appel à une main-d'œuvre puisée dans le lointain Nordeste, et souvent traitée comme au bagne. Il en est resté l'opinion tenace que l'ouvrier du bâtiment en général est un migrant, avec tous les attributs classiques que le bon sens populaire donne à cette condition : paysan mal dégrossi, prêt à endurer n'importe quoi, ignorant de tout (y compris de ses droits) voire inconscient, réfractaire à la formation et, pour finir, instable. Justement, le nom de l'État dont João Pessoa est la capitale, où j'ai mené des enquêtes dans la branche de la construction², a fourni au pays un surnom d'usage courant dans les chantiers du Sud « développé » : *paraíba*, c'est le moins-que-rien, en même temps que, pour les entrepreneurs, le vrai responsable des retards dont paraît souffrir la branche. Amplement reprise, avec une coloration misérabiliste, par les milieux académiques, cette vision protohistorique³ des ouvriers du bâtiment est d'autant plus ancrée qu'elle s'alimente de réalités et que, d'autre part, vient très souvent la renforcer l'idée que les propres intéressés se font d'eux-mêmes. Mais elle est perverse en ceci qu'elle suppose un profil-type, homogène et immuable, du travailleur, ce que la pratique des chantiers dément ; elle omet en outre que l'emploi dans le bâtiment permet à une proportion notable – et croissante – d'immigrants de fonder un foyer et de s'installer en ville. Elle se fonde cependant sur un modèle dominant de gestion de la force ouvrière au Brésil, dont João Pessoa semble offrir une caricature, et qui se résume en un mot : l'irrégularité. Il se trouve que, dans les conditions où, en ce lieu, se valorise actuellement le capital de cette branche, un tel modèle n'a rien d'archaïque. Pareils aux petites boniches, réputées incapables mais sans lesquelles la bourgeoisie brésilienne ne peut imaginer survivre, les « pions » du bâtiment constituent un monde dont la permanente dépréciation obéit à une savante logique.

1. La bibliographie en langue portugaise n'alourdira pas cet exposé. Les titres les plus marquants sont cités dans Alain Morice, « Les travailleurs du bâtiment à João Pessoa (Brésil) », in Bruno Lautier (éd.), *Informalité, formation et emploi : une comparaison entre la Colombie et le Nordeste brésilien*, Paris, GREITD-MRT, 1990, p. 563-631.

2. Il s'agit d'une recherche anthropologique sur la reproduction sociale dans le bâtiment et les travaux publics, menée de mai 1987 à février 1990, grâce à un accord entre l'Orstom (programme « Travail et travailleurs du tiers monde ») et les autorités universitaires brésiliennes.

3. Ce terme ne renvoie pas au débat sur la protoindustrialisation, mais simplement à une conception évolutionniste courante, qui veut que le bâtiment brésilien soit « retardataire ».

« Pions » et « officiels » : les confusions du vocabulaire

L'univers de la construction brésilienne est en effet celui du « pion » (*peão*⁴), unité de deux classes. Le sobriquet indique assez que l'individu ainsi dénommé est interchangeable, subalterne et bon pour tout service qui ne soit pas qualifié. Mais, pratiquement, il repose sur une instructive confusion du tout et de la partie. On l'emploie en effet alternativement pour désigner les seuls manœuvres – on parlera alors aussi de la « piétaille » (*peãozada*) – ou l'ensemble des ouvriers du chantier. Cela traduit une dévalorisation qui s'applique indistinctement : c'est la partie la plus brutalisée d'entre eux qui sert de référence pour cette appellation unique, comme si les professionnels qualifiés n'avaient guère de valeur non plus. Mais ces derniers, s'ils disent fréquemment « nous les pions » face à une souffrance et une humiliation amplement partagées, apprécient rarement qu'un manœuvre s'autorise à user de ce terme à leur endroit.

L'ensemble de la catégorie est en effet traversé par une coupure fondamentale entre les manœuvres (*serventes* ou *ajudantes*) et les professionnels (*oficiais*, c'est-à-dire titulaires d'un office). Le livret de travail – théoriquement obligatoire pour tout salarié – consacre cette opposition rudimentaire entre la subordination et le métier en mentionnant, pour les uns, qu'ils n'ont pas de qualité autre que de « servir » et, pour les autres, leur spécialité (maçon, ferrailleur, charpentier, plombier par exemple). La grille des salaires horaires marque bien, par sa simplicité, l'homogénéité classificatoire des deux groupes : il y a respectivement un prix et un seul du manœuvre et du professionnel (soit 50 % de plus pour ce dernier).

Certes, l'organisation technique du travail adhère étroitement à cette division sociale, et une bonne part des efforts de la maîtrise va dans ce sens : le manœuvre n'est là ni pour apprendre ni pour sortir un produit de ses mains, il est là pour libérer les spécialistes de toutes les tâches accessoires de préparation, manutention et nettoyage. Mais un chantier n'est pas une ruche, et le processus productif ne parvient qu'incomplètement à maintenir une superposition entre l'opposition des

4. Ce petit mot, d'usage courant dans les campagnes, vient du bas-latin *pedone* (« fantassin »), péjoration du latin *pedo* (« l'homme aux grands pieds »). On le retrouve en français dans *pion* et *piéton*, dont les acceptions anciennes sont également dépréciatives. On remarquera qu'ironiquement il désigne « celui qui n'a que ses pieds », alors que l'ouvrier du bâtiment brésilien est souvent traité de *braçal* (« celui qui n'a que ses bras ») : un dictionnaire espagnol définit d'ailleurs le *peon* (même étymologie) comme un *bracero agrícola*. C'est tout l'imaginaire collectif que résume l'alternance de ces deux termes.

grades et la répartition réelle des tâches. C'est, on va voir, dans les brèches ouvertes par une organisation du travail très improvisée et par des rapports sociaux où prévaut le paternalisme que se joue en bonne partie l'accès du manœuvre au savoir de compagnon – d'ailleurs indispensable à la perpétuation de la branche.

Le vocabulaire contient d'autres confusions analogues à celle du mot « pion ». Le vrai nom du livret de travail est « carte professionnelle », ce qui laisse entendre que l'état de *servente* est aussi une « profession ». L'enquête confirme d'ailleurs qu'il y a bien un ensemble de savoirs propres à la condition de manœuvre : par exemple les aptitudes à minimiser la charge physique, à marchander les tâches et à paraître servir plusieurs compagnons pour n'en servir aucun, ou encore cette capacité particulière à tourner la division du travail pour entrer dans un processus d'apprentissage, sur laquelle on reviendra. Mais le mot « qualification » lui-même repose sur un malentendu car il parle alternativement du réel et du légal et ne préjuge en rien des compétences pratiques de celui qui a ce grade (ou ne l'a pas) sur sa carte de travail. On dira fréquemment de professionnels qu'ils sont « mal » ou « hautement qualifiés », ou encore de manœuvres qu'ils sont « demi-qualifiés ». Mais officiellement, c'est le statut qui l'emporte : le professionnel a été « classé » (*classificado*) sur sa carte et ce classement, par son caractère irréversible, a l'allure d'un diplôme. Cela est nettement visible dans le cas du chef de chantier, qu'on appelle un « maître » (*mestre*) : ce qu'ici nous désignons par une fonction est là-bas identifié comme un titre⁵. Il faut donc traiter séparément, malgré leur intrication, de la qualification (réelle) et du classement (théorique). Examinons d'abord les modalités de ce dernier, en rappelant préalablement dans quel cadre prend place le processus de formation.

Les détours de la reconnaissance

Dans le bâtiment nordestin, l'apprentissage se fait sur les lieux de la production⁶. Aussi la sanction statutaire des aptitudes passe-t-elle par des mécanismes internes à la branche. Mais celle-ci – pas plus que les autorités publiques – n'a pas sécrété un système formel de reconnaissance qui se fonderait sur des critères objectifs et universels : il en résulte une grande disparité

5. Il faut que le sens de ce terme, qui reviendra souvent, soit clair. Littéralement, le *mestre* (*de obras*), c'est le « maître » (« d'ouvrage »), dans une acception bien différente du français, puisqu'il s'agit ici, non du commanditaire, mais du chef de chantier, qui commande à la fois à la production et aux producteurs. C'est sans exception un homme sorti du rang. *Mestre* étant un titre, cela désigne aussi ceux qui se mettent à leur compte comme sous-traitants de main-d'œuvre, péjorativement appelés « chats » (*gatos*).

6. Pour tout le Nordeste (environ 50 millions d'habitants), il n'existe qu'un étique centre de formation, situé précisément dans les faubourgs de João Pessoa, d'où sort annuellement une poignée de professionnels, d'ailleurs déjà qualifiés auparavant. C'est dire l'intérêt que portent les syndicats patronaux et les pouvoirs publics (qui en ont la gestion) au perfectionnement hors entreprise.

DOSSIER

Lieux du travail

A. Morice

Les « pions » du bâtiment au Brésil

des qualifications⁷ selon les lieux et les moments. La promotion d'une sous-catégorie à l'autre dépend de l'arbitraire de la maîtrise, ou plus précisément du couple ingénieur-chef de chantier. Peu encline dans son ensemble, pour les raisons politico-financières que l'on verra plus loin, au progrès technologique, la branche tend donc, *grosso modo*, à limiter d'un même mouvement l'accès à un savoir de spécialiste et sa reconnaissance. Balisé par le fait discrétionnaire, cet accès n'est, sur le chantier, que rarement prioritaire par rapport aux impératifs quotidiens de la production et de la discipline, qui veulent que les manœuvres soient dépourvus d'ambitions. Ainsi, que l'on se place du point de vue de la branche ou de l'entreprise, l'apprentissage ne saurait être autre que ceci : irrégulier, épars, non concerté et précaire dans ses résultats (d'autant plus qu'une telle conjoncture, en favorisant la rotation des manœuvres, rend plus difficile la capitalisation de leurs acquis). Cet apparent désordre procède d'une cohérence politique : formation et promotion passent par la soumission au bon vouloir des *mestres*, la sélection reposant sur une allégeance et des relations préférentielles, garantes de la stabilité du corps social. On arrive à ce corollaire : les cas d'inadéquation entre qualification et classement sont structurellement très nombreux en pourcentage, au point que bien des patrons en viennent à se plaindre, comme individus, d'une situation que, comme classe, ils œuvrent à maintenir.

A l'exact opposé des métropoles du Sud brésilien, on peut dire (en simplifiant beaucoup) que le bâtiment emploie, à João Pessoa, deux manœuvres pour un compagnon. La progressive verticalisation de la cité, avec l'évolution technologique qu'elle devrait entraîner⁸, n'a, pour l'instant, que fort peu modifié cette proportion héritée de la construction massive de maisons populaires mal faites à une époque où, combinant des marchés publics surfacturés à une main-d'œuvre très abondante, les entrepreneurs ne se souciaient pas de productivité. Quoique des changements se dessinent timidement, terrassements, transports de matériaux, bétonnage ou décoffrages sont encore peu mécanisés, en même temps que les trois principaux métiers (maçons, coffreurs bois et fer) recourent à des techniques restées élémentaires. On conçoit donc aisément l'ampleur des obstacles que rencontrent les manœuvres pour se faire

7. Le terme « qualification » sera désormais entendu dans le sens de compétence (réelle), indépendamment du classement de l'ouvrier (sur la carte).

8. En 1990, dans cette agglomération (faubourgs compris) de presque un million d'âmes, il y avait en tout et pour tout un seul chantier avec une grue. C'était du reste un vieux rossignol importé d'un État voisin et qui fut rapidement mis hors service.

classer, lors même que, *volens nolens*, le chantier offre à nombre d'entre eux (on verra plus loin comment) l'occasion de s'initier aux tours de main du professionnel.

Aussi le cas le plus habituel d'inadéquation est-il celui de ces manœuvres « développés » (selon une terminologie patronale courante) qui attendent sans fin leur classement comme « officiels ». Cela est d'autant plus fréquent qu'il paraît tout à fait naturel à chacun qu'il y ait un certain décalage entre la qualification et sa reconnaissance. Mais c'est surtout d'un grand – et multiple – bénéfice pour la reproduction d'une branche qui tire sa puissance dominatrice de relations fondées sur les limites du rapport salarial contractuel. D'abord, en effet, cela permet de faire travailler des manœuvres à des tâches qualifiées sans en supporter les effets financiers, même compte tenu des primes qui sont versées de la main à la main pour compenser l'adhésion de l'ouvrier à un tel marché. En outre, l'espoir d'un hypothétique classement conduit maintes fois l'intéressé à accepter de troquer indemnités et primes attendues contre la promesse d'une promotion en fin de chantier.

Mais le calcul économique n'est sûrement pas la pièce maîtresse du dispositif qui veut que soient constamment retardés les classements : dans le contexte malthusien signalé plus haut (la branche, même si elle dit toujours en manquer, n'a pas besoin de beaucoup d'« officiels »), c'est principalement un moyen efficace de contrôle. Placé dans la position d'attente d'un classement toujours remis au lendemain, et sachant qu'avec un autre *mestre* il lui faudrait tout reprendre à zéro, le « demi-truelle⁹ » entre de son plein gré dans une alternative qui oppose une insécurité morale infantilissante à une révolte virtuellement suicidaire : s'il persiste à réclamer le grade convoité, il se rend indésirable (la maîtrise n'aime pas être harcelée par les « pions », ni sur ce point, ni quant au respect du plus élémentaire des autres droits) et s'expose au pire des châtements, celui de se trouver à la rue pour s'être grillé sur un marché du travail où la rumeur est rapide ; et s'il renonce à réclamer son dû, il donne tacitement raison à la maîtrise sur ce point, qu'il n'y a pas d'urgence à le classer.

La régulation individuelle de la classe des futurs professionnels s'ajuste ainsi sur des critères de soumission : les plus dociles restent et cherchent à se faire bien voir tout en se nourrissant d'espoirs savamment distillés

9. C'est ainsi qu'on nomme familièrement le maçon en cours de qualification attendant son classement. Le titre de « demi-officiel » (ou « manœuvre pratique »), fréquemment mentionné sur les cartes de travail dans le sud du Brésil, n'existe pour ainsi dire pas statutairement à João Pessoa, quoique les ouvriers concernés en usent pour se présenter.

DOSSIER

Lieux du travail

A. Morice

Les • pions • du bâtiment au Brésil

par la maîtrise, tandis que les plus écorchés songent à demander leur compte. Enfin, et ce n'est pas le moindre, les *mestres* alimentent et renforcent ainsi les réseaux d'obligés qui sont à la base de leur emprise sur la main-d'œuvre : on a vu à l'instant comment certains ouvriers devaient se rendre fidèles jusqu'au jour de la promotion ; mais les délais mêmes de cette dernière (c'est bien sûr « l'ingénieur qui ne veut pas », dit le *mestre* qui, lui, « fait tout ce qu'il peut pour la hâter ») imposent, une fois qu'elle tombe enfin, une énorme dette morale aux élus vis-à-vis de leurs supposés protecteurs. C'est de la sorte, pour les firmes, tout un système de fidélisation des ouvriers à leurs *mestres* qui vient opportunément contrebalancer les effets indésirables d'une rotation effrénée entre chantiers et entreprises, et de sucroît alimenter les innombrables gisements de sous-traitance de main-d'œuvre que les mêmes *mestres* contrôlent. Le retard du classement apparaît pour ce qu'il est : un impératif plus politique que technique.

Non moins éclairante est la situation d'inadéquation inverse : celle des professionnels (sur la carte) avant qualification (dans les faits). Laissons de côté ceux qui, parce que fils ou frères de compagnons, ou encore parce qu'ils ont commencé leur carrière dans le secteur du travail autonome (où l'on se fait aisément remarquer par ceux qui ont de l'entregent dans le bâtiment), ont bénéficié du coup de pouce d'un classement rapide, vite concrétisé par un réel sens du métier. De telles filières existent, mais elles sont plus importantes en termes d'emploi que de qualification. Portons plutôt notre attention sur le phénomène des « cartes chaudes », inévitable produit d'une branche où la formation n'est pas codifiée, et paradoxalement à l'origine du meilleur comme du pire.

« Chauffer sa carte » de travail, c'est, on l'aura compris, obtenir abusivement un classement de professionnel. Dans un pays où règnent la corruption et le clientélisme, cette démarche peut résulter d'une falsification ou d'une faveur. Elle a moins pour motif quelque attraction corporatiste pour le « métier » qu'un simple calcul de survie : le manoeuvre ne reçoit pas de quoi équilibrer sa dépense ; en devenant « officiel », il ne gagnera qu'une moitié en plus mais il aura accès peut-être aux précieux émoluments extra à la tâche ou au métrage, et pourra en outre peu à peu acquérir dans la cité

cette surface sociale essentielle pour qui veut entrer dans la ronde des petits contrats parallèles au noir. Il faut ajouter à ces calculs le fait que, de récentes tendances modernistes aidant, l'embauche dans la branche est malgré tout plus aisée pour les professionnels que pour les manœuvres. Bien des choses poussent donc ces derniers à vouloir hâter cette métamorphose.

La professionnalisation par fraude n'a pas à João Pessoa l'ampleur d'une industrie, mais elle est plus commune parmi les Paraibanais qui ont fait le voyage du Sud. A Rio de Janeiro notamment, les ouvriers de retour racontent les officines qui, à la porte même des firmes, fabriquent des livrets de travail en reconstituant minutieusement des carrières fictives dans des entreprises disparues. La chose est trop notoire pour être ignorée du patronat, ce qui signifie qu'il peut y trouver son compte. De fait, en termes de compétences comme d'insertion sociale, ce système de classement est loin d'être toujours absurde. La procédure varie peu : immigrant de fraîche date, le candidat au classement se met sous la protection d'un compatriote plus ancien sur la place, qui l'aide à se procurer la fausse carte et à constituer l'indispensable caisse à outils, puis le présente au chef de chantier comme un professionnel. Embauché, l'ouvrier est couvert par les siens, qui noient ses maladresses dans leur propre service et l'obligent ainsi à relever le défi de la qualification, sous peine d'être démasqué. Il s'agit ainsi d'un pari qui tend à sélectionner les plus durs à la tâche et les plus hardis, dont les performances sont stimulées par le souci de paraître au plus vite à la hauteur de leur grade. Observant mes interlocuteurs revenus à João Pessoa, et au regard de l'accablement moral et mental où sont plongés les manœuvres qui doivent sans cesse mendier des bouts de travaux qualifiés sans savoir si cela débouchera jamais sur un classement, je déduis qu'en dépit de certaines limites, ce cas d'inadéquation peut être profitable à la branche autant qu'aux intéressés.

Cependant, à João Pessoa même, ville plus artisanale et bien moins anonyme, le « chauffage » des cartes passe plus volontiers par la complaisance, qui est la garantie de permanence des réseaux fondés sur les obligations réciproques. Si les firmes et leurs ingénieurs veillent à limiter la professionnalisation et voient d'un mauvais œil les promotions abusives, les *mestres*, qui

DOSSIER

Lieux du travail

A. Morice

Les « pions » du bâtiment au Brésil

sont les véritables gestionnaires de la force ouvrière, sont pris dans une contradiction : il leur faut répondre aux vœux des premiers, tandis que leur maintien sur la place dépend de leur capacité à constituer et à étendre un effectif de protégés dans lequel ils puiseront pour leurs nouveaux chantiers sans jamais bien savoir s'ils seront menés à leur terme. Pour chimérique qu'elle soit souvent, la promesse du classement est une des armes dont ils disposent, qui pour mobiliser ses dépendants, qui pour faire accepter une mise à pied prématurée, et tous pour s'assurer une gratitude durable de la part des élus. Si l'on ajoute à cela le favoritisme familial et l'intensité des rapports de voisinage, on comprendra que se constitue toute une classe de « cartes chaudes », qui se signale dans les ouvrages par la médiocre qualité des fabrications. Notons que c'est également ainsi que nombre de professionnels accèdent à leur tour au rang de *mestres*, à la faveur d'une urgence, d'une défection ou d'un échange de bons procédés avec un ingénieur (un silence dans une affaire de corruption ou de détournement par exemple).

L'imparfaite superposition entre les qualifications et leur reconnaissance, soit entre l'ordre pratique et l'ordre juridique, ne saurait être comprise comme un dysfonctionnement du système de formation. En dépit des scories qu'il produit (les médiocres professionnels ou les bons manœuvres qui partent tenter leur chance ailleurs), ce système a une logique qui repose sur des codes informels, seuls capables de lui offrir une régulation de la force ouvrière. Dans une branche soumise aux caprices des commandes publiques (elles-mêmes liées à des calendriers électoraux), à la spéculation foncière, à la concurrence des placements financiers et à bien d'autres intrigues dans le détail desquelles il est impossible d'entrer ici¹⁰, la main-d'œuvre est astreinte, en volume comme en nature, à une instabilité considérable. L'arbitraire paternaliste du classement, qui répond à de telles discontinuités, est délégué aux *mestres*, à qui il revient d'adapter au jour le jour les bras dont ils disposent aux exigences du service et de tenir ainsi cette gageure : dominer ce phénomène incontrôlable qu'est la rotation. Il est donc crucial pour eux d'assurer une stabilité des équipes tout en limitant autant qu'ils peuvent les effets statutaires de la fidélité attendue de leurs ouvriers. Une politique de professionnalisation

10. On se reportera au chapitre d'un ouvrage collectif : « Les maîtres de l'informel », in Bruno Lautier, Claude de Miras, Alain Morice, *l'État et l'informel*, Paris, L'Harmattan, 1991, p. 143-208, où je traite notamment de la corruption et des pratiques mafieuses dans le bâtiment et la distribution de logements à João Pessoa.

rationnelle et homogène, non seulement minerait leur pouvoir personnalisé sur les hommes, mais surtout signifierait implicitement la cristallisation d'une classe d'ouvriers d'entreprise. De tels bouleversements ne sont encore que très partiellement à l'ordre du jour dans un milieu où il reste vital que les classements apparaissent comme des récompenses octroyées. Il en va de même pour la qualification proprement dite.

Les manœuvres des manœuvres vers le savoir

On ne retiendra pas ici l'apprentissage des métiers dans l'important secteur du *biscate* (travail autonome et bricolages divers) et de l'autoconstruction. Non qu'il soit négligeable : au contraire, c'est le site d'incessants échanges avec les chantiers. Maints ouvriers fuient les faibles perspectives offertes par ces derniers pour aller affermir leurs compétences en se mettant à leur compte, quitte à y revenir les exploiter ultérieurement. Mais, d'une certaine façon, la formation parallèle sert de modèle pour ce qui va suivre.

En règle générale, le mouvement du manœuvre vers la qualification est un processus long, aléatoire, chargé de privations et de combats. Polyvalent sans métier, il a été embauché pour effectuer des travaux de charge, non pour se former. Le plus souvent payé à l'heure, il n'a guère de raisons d'en faire trop ou de prendre des initiatives, et il en vient à voir son ignorance comme une chose naturelle. L'écrasement de la journée, la sous-alimentation, le repos mal pris dans des locaux bruyants et insalubres, la fréquente brutalité des *mestres* et même des professionnels, tout cela entretient ce cercle vicieux où l'humiliation de tous les instants et l'abrutissement des capacités mentales semblent se faire face en disant : « c'est l'autre qui est la cause ». Quelles sont les failles de ce système, en apparence implacable ?

Ce sont les contradictions du processus productif et des rapports sociaux qui ouvrent à certains manœuvres l'accès à la qualification. La production est discontinuée et éclatée : d'un côté, elle fait appel à une série de fabrications distinctes par leur nature et leur organisation, obligeant l'ouvrier à toucher à tout ; de l'autre, elle combine des tâches collectives et des pratiques d'atelier. Tout le mouvement du manœuvre vers le métier va

être de jouer sur de tels contrastes : d'une part, s'instruire de la marche globale du chantier en usant de la rotation des tâches et, d'autre part, passer des travaux de charge généraux au service particulier d'un professionnel. Et, à ces fins, s'appuyer sur la double nature de la gestion paternaliste de sa force de travail, qui associe en les opposant la discipline et la protection¹¹.

Revenons aux ambiguïtés de la terminologie : on a vu que le manœuvre était qualifié – si l'on peut dire – de *servente* (« servant ») ou d'*ajudante* (« aide »). L'idée commune de subordination est évidente mais, quoique cette distinction soit devenue très estompée dans la terminologie ouvrière, ces deux mots ne sont pas des équivalents sémantiques. Le premier connote l'appartenance à un collectif anonyme de manœuvres mis à la disposition du chantier (on parle d'ailleurs de *servente* « général »), tandis que le second renvoie plutôt à un service pour un spécialiste (et l'on dit *ajudante* « de professionnel »). Très marquée, comme on l'a vu, la division sociale (et l'ordre) du chantier voudrait qu'il n'y ait que des manœuvres « généraux », ces « pions » que l'on déplace à volonté pour décharger les camions, creuser, gâcher et charrier le béton, décoffrer, déplacer les matériaux importuns, nettoyer les finitions. Ces tâches, dont la (médiocre) productivité suppose un constant renforcement de la surveillance, poussent la maîtrise à édifier de solides barrières autour du savoir de métier, de sorte que les manœuvres intériorisent leur condition subalterne. De fait, on rencontre des chefs (et des compagnons) qui cachent les plans de l'ouvrage, ne répondent pas aux questions (certains ouvriers ignorent jusqu'au nombre d'étages de l'immeuble qu'ils sont en train de construire), empêchent un manœuvre d'empoigner une truelle et renvoient les plus curieux d'apprendre aux charges les plus éreintantes : tels sont les dessous quotidiens de cette fameuse « ignorance du pion » qui, par un discours tautologique classique, sert en retour à le tenir à l'écart des connaissances – et ici à nouveau la comparaison avec les employées domestiques trouverait sa place. Source de frustrations et de résistances (chahuts, bris de matériaux, parties de cache-cache avec les chefs), cette situation engage la maîtrise dans une dangereuse spirale disciplinaire, qui n'est tenable qu'en raison de la soupape de sûreté que représente l'extrême rotation des ouvriers.

11. Ce paternalisme n'est pas celui de la grande industrie (sur les difficultés liées à l'usage de ce terme, on se reportera au numéro spécial : « Paternalismes d'hier et d'aujourd'hui », *le Mouvement social*, n° 144, juillet-septembre 1988). Il qualifie ici les relations sociales entre les ouvriers et leurs *mestres*.

Mais, en même temps qu'elle vise à adhérer à une telle division sociale, l'organisation pratique du travail s'en écarte, soutenue en cela par des relations hiérarchiques qui se veulent personnelles. Faiblement mécanisée, incorporant peu de composants industriels, partant de projets rarement normalisés, la construction à João Pessoa rend utile, malgré elle, la contribution de l'homme de l'art, avec ses tours de main, ses rattraques, ses bricolages et ses improvisations, stimulé par une paye au rendement. C'est là que le manœuvre trouve une chance de se qualifier, si l'occasion lui est offerte de se rapprocher d'un spécialiste et de se transformer ainsi en « aide ».

Le travail à l'intéressement des professionnels a deux effets contraires. S'il permet de limiter la surveillance à leur endroit, il rend celle-ci plus dure sur les manœuvres « généraux », payés à l'heure et pour cela nullement enclins à faire preuve de zèle, et il dresse les uns contre les autres : les maçons se plaignent que les matériaux ne leur parviennent pas assez vite, par exemple. Ils cherchent donc à accaparer pour leur compte privé la plus grande part possible de force manuelle disponible, transformant ainsi le chantier en une série d'ateliers séparés. Les contraintes purement techniques de la production appellent d'ailleurs cette constante résurgence du rapport artisanal traditionnel compagnon-aide : en particulier, la préparation des coffrages et des armatures nécessite des bras pour faire et maintenir les pièces à former, et le gâchage des enduits au mortier fin ne saurait être demandé qu'à un manœuvre de confiance. C'est ainsi que, par la mise en place d'une relation personnalisée avec son « officiel », grâce à l'observation, à la fusion des gestes et aux échanges verbaux, le manœuvre devenu « aide » peut commencer à s'assimiler, puis à pratiquer les tours du métier. Le mode différent de fixation du salaire y contribue, tout en rendant virtuellement conflictuelle cette relation : en effet, payé au mètre, le maçon, s'il fait une pause, confiera sa truelle au « petit » pour ne pas casser la cadence ; mais une chaîne d'exploitation se forme ainsi et, s'il oublie, à la fin de la semaine, de lui retourner une part de ses gains extra (« l'argent des cigarettes »), il s'expose à être moins bien servi et le climat sera moins propice à la transmission du savoir. La formation

DOSSIER

Lieux du travail

A. Morice

Les « pions » du bâtiment au Brésil

se présente ainsi comme le fruit aléatoire d'une constante hésitation entre la domination et la protection.

C'est un fait analogue que l'on trouve dans la conduite de celui qui a le pouvoir d'affecter les hommes : le *mestre*. « Apprendre, cela n'est pas difficile. Le plus dur, c'est de trouver un *mestre* qui te donne une chance », telle est la réflexion, devenue dicton, mille fois entendue sur les chantiers de João Pessoa. Le travail qui consiste, pour un manœuvre, à se rapprocher d'un compagnon afin de se professionnaliser suppose en effet la bienveillance, passive ou active, du chef. Ce dernier, ayant toujours à l'esprit que l'apprentissage pousse son bénéficiaire à devenir vindicatif, est tiraillé : et par les besoins du service, qui ne peut se passer d'« aides » et de manœuvres semi-qualifiés, lesquels représentent en outre une solide économie, face à l'impératif disciplinaire qui doit empêcher les subordonnés de rien voir ni comprendre ; et par son propre discours paternaliste, où s'opposent ses dispositions généreuses (« celui qui veut vraiment se développer, celui-là je l'aide à se former ») et le protectionnisme du métier (« fabriquer plus de professionnels qu'on n'en a besoin, c'est fabriquer des aigris ») : là aussi, nous retrouvons les hésitations qui président au processus de formation, dont l'aboutissement résulte, pour l'ouvrier, d'une véritable conquête sur une maîtrise qui sans cesse se prend elle-même à contre-pied. Il en résulte ceci : d'une part, que beaucoup d'ouvriers se forment selon des procédures qu'on tolère mais qu'on feint de ne pas remarquer et, *a fortiori*, qu'on évite de concrétiser par un salaire et un statut adéquats, de manière à en conserver le caractère octroyé et donc précaire ; et, d'autre part, que le système d'apprentissage tend à bénéficier prioritairement à ceux qui acceptent les termes d'un marchandage social où s'échange du servilisme contre du favoritisme et qui, dans ses ressorts idéologiques, n'est guère différent de la pédagogie scolaire la plus traditionnelle.

La réalité apporte bien sûr des nuances à ce modèle implacable, dont les effets sont atténués par plusieurs facteurs tels que la solidarité entre manœuvres et compagnons (surtout lorsque, logés au chantier, ils partagent les mêmes privations), le peu d'intérêt que le *mestre* a parfois dans la bonne marche du chantier quand il est lui-même maltraité financièrement par le

maître d'œuvre, ou encore les limitations budgétaires qui l'obligent à embaucher des ouvriers au dessous de leurs capacités. Mais, prises dans leur ensemble, les lois qui président à l'accès au savoir poussent bien à la déqualification, entendue ici comme une négation tendancielle des capacités possibles du travailleur.

Détail « naturel » pour la plupart des observateurs, une coutume me paraît aller dans le sens de cette démonstration : c'est celle (jusqu'à présent combattue en vain par le syndicat des ouvriers de João Pessoa) qui oblige le candidat professionnel à constituer, avec ses deniers, sa propre caisse à outils. Le discours des *mes-tres* (d'autant plus efficace qu'ils en sont passés par là et, pour certains, à une époque où régnait encore un certain esprit du métier) à ce sujet est en deux temps : « Même à supposer qu'on en ait les moyens, si on les leur donnait, peu soigneux comme ils sont, ils auraient vite fait de bousiller leurs outils, et du reste, on ne sait jamais s'ils ne partiront pas avec » ; si l'on contre cet argument (ce qui est aisé), le registre devient plus éloquent : accepter de mettre de l'argent de côté pour acheter ses outils, même pour celui qui a la paye la plus ténue, c'est, disent-ils, une façon de montrer qu'on en veut, et que l'on sait se priver pour y arriver. « Celui qui préfère boire ou sortir ne fera jamais un bon professionnel », ajoutent certains. Vestige d'une culture de compagnonnage que les chantiers actuels ne justifient plus guère, l'achat des outils (dont le coût moyen est d'un mois de salaire) apparaît comme un puissant ressort de l'idéologie paternaliste dans sa variante la plus sélective. La symbolique ouvrière confirme à son tour cela : posséder sa truelle est socialement plus précieux, parce que plus visible à tout instant, que posséder le titre correspondant sur son livret ; et d'ailleurs, les maçons ne s'appellent-ils pas entre eux « truelle » ? Instrument quotidien certes, l'outil est avant tout signe d'accomplissement et, pour la hiérarchie, gage d'une soumission librement consentie : son acquisition s'apparente, pour continuer mes comparaisons avec l'école, à un examen de passage ou à un bizutage.

Arrivés à ce stade, nous voyons que les aléas de la qualification et du classement ne se prêtent pas à une explication, pourtant tentante et courante, en termes de « retard » ou d'« irrationalité » que l'on pourrait combattre, selon un mot très à la mode au Brésil, par

DOSSIER

Lieux du travail

A. Morice

Les « pions » du bâtiment au Brésil

une progressive « conscientisation » de l'ouvrier ou des entrepreneurs. Devant de telles illusions, mes recherches me portent à croire au contraire que, même s'ils n'ont pas barre sur le système qui les met en branle, les uns et les autres savent très bien ce qu'ils font et comment en tirer parti. Je me tournerai à présent vers deux autres éléments essentiels d'un tel système, le statutaire et le financier, pour tenter de montrer en quoi il forme un tout cohérent par rapport à la façon dont se mobilise le capital de la branche.

L'irrégularité statutaire comme règle

Plus encore qu'en France – où l'on sait son extension¹² – l'informalité est omniprésente dans le bâtiment au Brésil. Elle semble même s'y épanouir en raison directe de l'abondance et de la rigueur des textes, comme si la loi avait d'autres fonctions que de faire prévaloir une commune règle formelle.

Rappelons brièvement le droit théorique du travail brésilien¹³. On a vu que le salarié était astreint à posséder une carte professionnelle. Mais ce livret ne mentionne pas seulement ses qualifications successives : il indique aussi les dates et lieux de tous les services passés. Normalement, le travailleur remet, dès l'embauche, ce document à son employeur, qui est tenu de le viser sur l'heure. On dit alors qu'il travaille « avec carte signée » (*com carteira assinada*) ou, plus familièrement, qu'il est « fiché » (*fichado*). Dans le bâtiment et la plupart des secteurs de l'industrie, la loi (qui fut conçue pour cela) exclut toute prétention à la sécurité de l'emploi pour ancienneté : l'ouvrier est – ironie du langage – pratiquement soumis d'office à un régime dit « optionnel », qui le fait renoncer à la stabilité.

En contrepartie, l'employeur lui ouvre un compte bloqué à la banque, où il dépose mensuellement 8 % du salaire brut. De ce FGTS (Fonds de garantie pour temps de service), l'intéressé pourra disposer, sous certaines conditions, en cas de licenciement. A ce moment-là, l'employeur doit aussi liquider ses droits : supplément familial, treizième mois, congés et préavis (lequel est généralement payé, et non travaillé). Seuls les contrats « à l'essai » le dispensent de ces versements, dont il est important de signaler que, rapportés à des salaires de famine, ils constituent un véritable petit pactole, et donc une puissante incitation aux départs volontaires. De fait,

12. « Si on interdit vraiment le travail au noir, il faut arrêter les chantiers du TGV, celui du tunnel sous la Manche et celui des Jeux olympiques d'Albertville. C'est-à-dire tous les gros chantiers du pays » (propos d'un notable rapportés par le *Canard enchaîné* du 17 juillet 1991). Cf. aussi les enquêtes sur les réseaux de main-d'œuvre clandestine publiées par le *Monde* des 6 août 1987 et 18 décembre 1987.

13. Les dispositions régissant le droit du travail sont consignées dans l'imposante *Consolidação das leis do trabalho* (CLT), un véritable labyrinthe que viennent encore compléter (ou contredire) les nombreux détails prévus au chapitre 2 (*Dos direitos sociais*) de la Constitution de 1988. Sur ses conséquences syndicales – qu'il m'est impossible d'évoquer ici –, on se reportera à l'excellente analyse proposée par J. Sergio Leite Lopes, « Lectures savantes d'un syndicalisme paradoxal », *Genèses*, n° 3, mars 1991, p. 73-96.

nombre de travailleurs s'embauchent « avec un œil sur le préavis », comme s'en plaignent souvent les patrons.

Le régime « optionnel » permet en toute légalité la signature de contrats sans mention de durée, le licenciement intervenant « pour nécessités de service ». Aussi pourrait-on imaginer que des lois sociales à ce point favorables à l'instabilité ne constituent pas un terrain propice au développement du travail clandestin. Or il n'en est rien, et les observations montrent que le bâtiment mobilise au moins autant de force de travail irrégulière que déclarée. La première explication de ce paradoxe qui vient à l'esprit est financière. Du côté - patronal, l'ensemble des charges (indemnités susmentionnées plus cotisations) est considérable, sans compter qu'elles sont en principe calculées sur la totalité des rémunérations, heures extra et primes comprises¹⁴ : quel employeur serait assez fou pour déclarer tous ses hommes, et toutes leurs heures, dans une ville où les contrôleurs sont inexistants ou corrompus ? Du côté de l'ouvrier, un dessein analogue semble non moins évident : trois cotisations mensuelles successives (8 % du salaire, ce qui est lourd) suffisent, pour lui et les siens, à assurer le bénéfice de la Prévention sociale pour un an ; en outre, clandestin, il ne perd pas pour autant ses indemnités ni son FGTS qui, en dépit de fréquents carottages, lui seront versés de la main à la main.

Mais ce n'est là qu'une explication partielle et, comme le montrera plus loin l'examen de la composition du salaire, l'informalité est un calcul politique, autant qu'économique, de la profession, favorisé au plus haut point par les rigueurs formelles de la loi : c'est un mode de gestion de la force ouvrière où la domination se fonde sur le déni du statut. Anticipant sur mes conclusions, je dirais que tout se passe comme s'il importait qu'il n'y ait pas de classe constituée de travailleurs du bâtiment¹⁵.

Révéléateur est aussi le fait que dans le bâtiment à João Pessoa, la clandestinité est un statut comme un autre, et sur lequel les pouvoirs publics, en dépit des pertes que cela signifie pour leurs caisses, adoptent une tranquille passivité¹⁶. « J'ai dix gars dont trois fichés » ou « je suis clandestin ici » sont des informations fournies sans appréhension au chercheur. Cette banalisation juridico-idéologique de l'illégalité, que rendent encore plus quotidienne les versements occultes aux salariés

14. Telles que les estime le syndicat des constructeurs, les nouveaux avantages prévus par la Constitution de 1988 ont fait passer ces charges de 98 % à 140 % du salaire brut. Notons par exemple que trois mois de service ouvrent droit à un mois de préavis.

15. Il y a là un phénomène analogue à celui qui paraît opposer, en France, une législation xénophobe au large recours quasi esclavagiste (dans la confection par exemple) à des étrangers qui travaillent pour rembourser le prix du transport avancé par leurs employeurs : il eût fallu que ces derniers l'inventent, si le législateur n'avait pas prévu la précarité juridique.

16. Les chantiers commandés par l'État emploient aussi, bien sûr, des travailleurs non déclarés.

dûment déclarés, s'appuie sur un consensus (quoique non dépourvu de frictions) des parties en présence, les ouvriers se faisant les artisans actifs des effets préjudiciables d'une telle situation en s'immergeant de plein gré dans l'informalité. C'est ce qu'on va examiner à présent.

Enregistrement et clandestinité : un dosage organique

Ce qui précède pourrait accréditer la légende du « secteur » clandestin ou, pour reprendre une expression dont le succès ne s'est pas amoindri, du « secteur » informel. Le problème est que, dans le bâtiment comme dans bien d'autres branches, c'est peu ou prou tous les actifs, toutes les productions et toutes les entreprises qui ont un pied au moins dans ce prétendu secteur, au point que cela réduit à peu de chose la pertinence conceptuelle d'une telle appellation. Le sectorialisme¹⁷ s'applique fort mal aux études sociales des caractères qualitatifs, dont l'essence est d'être indécomposables en éléments irréductibles, et qui ne se prêtent au balayage statistique que si on les dénature. Retournant à João Pessoa et à son industrie du bâtiment, il saute aux yeux que l'informalité s'épanouit au cœur même du système réputé le plus formel, au point d'en façonner la substance. Nous plaçant successivement dans le cas d'un ouvrier X et de l'entreprise Y qui l'emploie, on va voir comment la notion de « secteur » vole en éclats. Le lecteur en profitera pour prendre la mesure de la variété des manifestations de l'informalité.

17. On trouvera une critique plus complète de la théorie néolibérale du secteur informel, ainsi qu'une sélection bibliographique de l'abondante littérature qu'elle a inspirée, dans les trois chapitres de l'ouvrage mentionné en note 10. Impulsée successivement par le BIT et par le FMI, cette théorie doit son succès au souci actuel de promouvoir la déréglementation et la flexibilité du travail comme solutions à la crise de l'emploi et des revenus. Cependant, notre rejet du sectorialisme (ce néologisme désignant la propension des experts en développement à diviser les économies du tiers monde en « secteurs ») ne nous conduit pas à récuser la notion d'informalité, entendue comme un manquement à la règle juridique.

Commençons par l'ouvrier X, choisi pour sa représentativité :

- il a plus de dix mois dans l'entreprise ; sa carte n'a été signée qu'après deux mois d'un pseudo-« essai » ;
- six mois après, il a fait un « accord » de mise à pied fictive pour recevoir ses droits (sauf le préavis, qu'en pareilles circonstances l'employeur ne verse pas), continuant comme clandestin ; passé le délai prévu par la loi (deux mois), on l'a « fiché » à nouveau ;
- outre le service légal de 44 heures, il fait en moyenne six heures supplémentaires non déclarées, payées cependant au taux normal (+ 50 %), sauf lorsque son patron « oublie » de les lui verser en les confondant avec le total de la semaine suivante (c'est une pratique courante) ;
- durant certaines phases du chantier, il recevait « à la

production », toujours de la main à la main, environ un demi-salaire en sus ; à chaque conclusion d'un plancher, il avait aussi droit à une prime informelle ; on lui a également confié des « tâches », payées en extra comme à un artisan ;

– l'hyper-inflation a conduit l'employeur, avant que les négociations collectives ne fixent une nouvelle grille, à lui donner, comme à ses collègues, un kilo de viande tous les lundis ; cependant, il ne reçoit pas l'indemnité de transport à laquelle il a droit ;

– il se sert abondamment en matériaux (c'est le prix de son silence sur l'ingénieur, qu'il aide à faire de même), qu'il revend ou utilise pour ses petits chantiers au noir du week-end ;

– enfin, il prend, moyennant pourcentage, les paris de ses collègues.

Conclusion : X est à la fois formel et informel, hors « secteur ». Mais il y a surtout ceci : l'informalité est un levier de la stratification sociale réelle, et les mécanismes d'intégration, au chantier comme à la cité, se mettent en branle ailleurs que dans le rapport salarial *stricto sensu*. Il arrive même que les motivations d'embauche soient étrangères à toute considération de statut, de salaire ou de qualification. C'est ainsi le cas de ce manœuvre placé à la bétonnière, poste stratégique sur un chantier puisqu'il en commande les rythmes et la circulation des hommes, dont j'avais remarqué qu'il était farouchement hostile, contrairement aux autres, aux heures supplémentaires du samedi matin. Pressé par cette triple question : « Pourquoi ne relancez-vous pas le *mestre* pour qu'il vous "fiche" comme promis, ne réclamez-vous pas toutes les heures qu'il vous doit, ne cherchez-vous pas à obtenir une qualification ? », il m'a répondu que je connaissais bien la petite maison de jeux qu'il avait au pays, et qu'il y gagnait plus pendant les week-ends que pendant la semaine au chantier. En fait, sa présence dans le bâtiment était l'occupation d'une position politique parmi ses compatriotes, seule capable de permettre la reproduction de sa clientèle. On rencontre beaucoup de ces manœuvres à vie, rusés, fidèles en amitié, connaissant tout le monde, et se méfiant de toute fixation contractuelle qui pourrait freiner leur mobilité et leurs trafics.

Passons à l'entreprise Y. Le plus couramment, à un moment donné : elle emploie un certain nombre de

DOSSIER

Lieux du travail

A. Morice

Les « pions » du bâtiment au Brésil

travailleurs dûment « fichés », le reste étant composé de clandestins ou de gens pris « à l'essai », embauchés directement ou par un *gato* (sous-traitant de main-d'œuvre) ; parmi les premiers, elle combine des formes de rémunérations déclarées et *por fora* (« par dehors ») ; elle-même, suite à un arrangement dans une adjudication truquée, fait de la sous-traitance pour une autre firme Z.

Cette incomplète superposition entre l'ensemble des travailleurs et la quantité de travail qu'ils fournissent rend également inopérant le concept de « secteur ». Elle a plusieurs conséquences.

D'abord, cela signifie qu'à l'échelle de la branche, le travail clandestin réel est toujours supérieur à celui qu'on estimerait à partir du nombre de travailleurs clandestins. La différence vient des versements occultes *por fora* dont on reparlera plus loin et dont les principaux sont : la tâche, le métrage, les heures extra, les primes et les suppléments pour travaux qualifiés effectués par des non-professionnels (ce à quoi il faudrait ajouter la contrepartie monétaire des matériaux détournés et des absences autorisées). A peu près sans exception, les cotisations patronales et les indemnités de départ (FGTS y compris) sont calculées sur la seule partie déclarée du salaire, ce qui représente un important transfert des coûts de la main-d'œuvre sur celle-ci, d'une part et, d'autre part, sur l'État. Cette spoliation implique une réticence à l'embauche, la tendance la plus profitable étant, dans la partie enregistrée des travailleurs, d'augmenter le travail informel de l'ouvrier contracté plutôt que le nombre d'ouvriers.

Mais, d'autre part, la stratégie de la branche vise aussi à accroître la proportion de clandestins à tout moment, selon divers procédés. Le premier est l'embauche « à l'essai » : toute légale qu'elle soit, elle s'apparente à de la clandestinité déguisée car, hormis quelques cas, elle ne correspond, de l'aveu de la maîtrise, à aucun impératif technique. Inutile pour les manœuvres, à qui on ne demande pas de compétences, l'« essai » ne sert même pas à évaluer leur capacité de soumission puisqu'il les rend prudents. Quant aux professionnels, l'examen de la carte de travail, le bouche-à-oreille (dans une ville où tout se sait) et un petit test suffisent. L'« essai » n'est en fait qu'un moyen d'ajuster la quantité de main-d'œuvre sur les rythmes irréguliers d'avancement de

l'ouvrage, si fréquents dans les commandes publiques et dans une promotion immobilière en proie à la spéculation : c'est un régulateur de la rotation¹⁸.

Vient ensuite la pratique la plus répandue : le retard de la signature, qui n'intervient, sans effet rétroactif, que longtemps après le début du service. Par ce procédé, la maîtrise tient en haleine ceux qui aspirent à être « fichés » ou ceux à qui on laisse entendre que la signature est ajournée le temps de vérifier qu'ils méritent un classement de professionnel : c'est un moyen de se les lier. Mais à l'inverse, et à l'instar des pseudo-« essais », la rétention de la carte peut favoriser la rotation. Souvent, l'ouvrier se lasse d'attendre une hypothétique régularisation et préfère quitter le chantier, parfois même sans indemnités. Il y a à cela deux raisons. Premièrement, si l'ouvrage se termine, il ne pourra plus compter obtenir les trois mois de signature nécessaires pour le renouvellement annuel de sa carte de Prévention sociale, et partira tenter sa chance dans un chantier moins avancé : on voit ici comment les avantages théoriques du système de couverture sociale peuvent alimenter non seulement la rotation, mais la relation de dépendance qui caractérise la condition d'ouvrier du bâtiment. Deuxièmement, le livret de travail est un document diabolique. Chacun a beau savoir qu'il ne contient que des indications incomplètes sur la carrière du travailleur puisque la clandestinité est universellement pratiquée, tous les employeurs sont d'accord pour en user comme d'un outil formel d'évaluation : tout postulant à l'embauche qui ne peut présenter que de « petites » signatures (des contrats de moins de trois mois) est sitôt identifié comme « bricoleur », « instable » et « vagabond ». Aussi les ouvriers préfèrent-ils éviter de « salir la carte », passé un certain stade d'avancement des travaux, et partent-ils de leur plein gré, à moins qu'ils ne consentent à rester clandestins jusqu'au bout. On passera plus vite sur la clandestinité totale, dont les rouages sont bien connus. Les entreprises déclarées se doivent de maintenir un certain taux d'enregistrement de leurs employés, qu'elles complètent éventuellement avec des embauches au noir. Mais c'est la sous-traitance qui leur apporte le plus gros du travail clandestin, fourni par ces *mestres* devenus *gatos* qui servent de tampon dans la négociation des conditions d'emploi. Proches de leurs équipes par leur

18. Cf. à ce propos Alain Morice, « Évolution du marché immobilier et propension à la rotation de la main-d'œuvre : exemple de la construction à João Pessoa (Paraíba, Brésil) », *Pratiques sociales et travail en milieu urbain – Les cahiers (Orstom)*, n° 10, 1989, p. 37-59. Le mot « rotation » est utilisé ici dans le sens du *turn over* anglais.

DOSSIER

Lieux du travail

A. Morice

Les « pions » du bâtiment au Brésil

langage et leurs mœurs, habiles à leur faire valoir qu'ils ne sont pour rien dans le refus du maître d'œuvre de les déclarer, insérés dans les réseaux populaires de la cité, ces *mestres* constituent, pour la branche, une puissance considérable d'enfermement social et idéologique et parviennent, aux yeux de leurs protégés, à convertir la clandestinité en service rendu.

Il y a enfin l'« accord », déjà évoqué. Très fréquent chez les professionnels bien qualifiés que l'on ne veut pas voir fuir ailleurs, l'accord résulte, comme ce terme l'indique, d'une connivence : pour recevoir ses indemnités et son FGTS (en renonçant bien sûr à son préavis), l'ouvrier demande à être licencié fictivement et, passé un temps de service clandestin, fait signer sa carte à nouveau. Les chefs de chantier qui se dérobent à l'accord (ou plus généralement refusent de donner son compte à celui qui le demande) s'exposent à des réactions bien connues dans le milieu : l'ouvrier commence alors à faire le « double nœud » (*nó cego*), ce qui consiste en un mélange, assez intelligemment dosé pour ne pas être répréhensible, de résistance passive, de sabotage, d'insolence et de subversion. La pratique du *nó cego*, qui ironiquement oblige la maîtrise à admettre que les « pions » sont bien plus subtils qu'elle ne le dit, par sa force de contagion, est une constante menace pour son autorité¹⁹. Elle trouve sa raison d'être dans la minceur du salaire officiel : commune aussi dans les chantiers qui n'offrent ni heures extra ni primes au rendement, elle traduit, dans le cas des demandes d'« accord », la constante nécessité où se trouvent les ouvriers de rééquilibrer leur budget en puisant sur la partie différée du salaire. Cela nous amène à la question, sans doute la plus centrale de toutes, et dont j'essaierai de montrer en quoi elle est éminemment politique : la question du revenu.

De la feuille de paye au *por fora* (main-à-la-main)

19. Notons que, considérant les ouvriers comme des « bandits », les employeurs ne recourent presque jamais, par peur de représailles, aux mises à pied pour faute grave, qui seules leur permettent de ne pas avoir à verser d'indemnités.

A João Pessoa, l'argent est la première des préoccupations de l'ouvrier de la construction, surtout quand, au pays, les siens attendent chaque semaine de recevoir une part des gains. L'anxiété de se trouver sans service, face à une grosse concurrence à l'embauche, le dispose à accepter de détestables conditions de salaire, et c'est

ainsi que certains commentateurs sont prompts à expliquer le faible niveau historique de ce dernier par l'existence d'un excédent structurel de main-d'œuvre. Cela n'éclaircirait pas tout, et certainement pas ceci : comment la survie est-elle assurée alors que la paye ne suffit pas à maintenir une famille de taille moyenne, ni même le seul travailleur²⁰ ? Il y a certes la jeunesse de la population ouvrière du bâtiment, les privations et carences auxquelles elle est soumise et son usure physique prématurée, autant de facteurs qui baissent le prix général de la reproduction. Mais cela ne suffit pas à résoudre le mystère qu'illustre un dialogue que j'ai souvent eu au début de l'enquête : « Quel est votre salaire ? – Tant. – Et cela suffit pour s'en sortir ? – Non, c'est tout juste bon pour mourir de faim. – Alors ? – On se débrouille, on est bien obligés. »

Mais, après ce qui a été dit sur le travail irrégulier, le terrain est à demi exploré. Nous savons déjà que le salaire de base sur la feuille de paye²¹ (que j'appellerai désormais « salaire ») n'est pas tout. Je ne reviendrai pas ici – faute de place et non d'intérêt – sur les compléments hors chantier, ni sur les petits et grands trafics que le chantier permet, ni n'évoquerai la part que prennent les dépendants (épouses et enfants) dans la reproduction de la famille, mentionnant que tout cela est parfois d'une importance capitale dans la composition de la dépense totale. Mais sur le chantier même, le salaire n'est bien souvent qu'une composante du revenu.

Hormis leur ténuité, et si l'on écarte le cas des chefs, les salaires dans la construction ont, dans ce pays qui connaît les immenses disparités que l'on sait, deux particularités déjà citées : leur montant est unique pour chacune des deux catégories (manœuvres et qualifiés)²², et la différence entre les deux est minime. De cela, on induit non seulement que la reproduction se joue ailleurs que dans le salaire, mais surtout que ce dernier, plus qu'il ne les consacre, sert d'assise, par les mécanismes que son insuffisance globale met en mouvement, aux processus de différenciation sociale qui s'observent dans la classe. C'est dans la course pour l'accès aux gains extra, et dans la nature des travaux afférents, que se décident les carrières et les positions respectives de chacun.

Par-delà leur variété, les versements *por fora*, qui constituent un volume moyen comparable aux salaires

20. Oscillant autour de 40 dollars US mensuels (60 pour les professionnels), le salaire de base donne ce type de pouvoir d'achat : deux heures et demie de travail pour un kilo de haricots, une journée pour un kilo de viande (bas morceaux), deux heures pour une bière, presque huit heures pour un voyage en car aller-et-retour à soixante kilomètres (relevés faits en mars 1989).

21. Que, dans le cas des travailleurs clandestins, cette feuille de paye n'existe pas, cela importe peu ici car c'est le niveau du salaire officiel, avec ses avantages annexes, qui sert de référence pour tous les ouvriers, qu'ils soient contractés ou non. La seule différence est que, dans ce dernier cas, les escroqueries comptables sont plus fréquentes.

22. Du moins en est-il ainsi à João Pessoa. Dans les grandes métropoles du Sud, la plus grande complexité des qualifications et des classements se traduit par l'existence de grilles de salaires, chose encore impensable dans la capitale paraibanaise.

DOSSIER

Lieux du travail

A. Morice

Les « pions » du bâtiment au Brésil

proprement dits²³, sont universellement pratiqués. Cela signifie plusieurs choses. D'abord, c'est de l'informel institutionnalisé, auquel l'ensemble des partenaires (État, patronat, syndicat) s'entendent tacitement pour trouver une légitimité puisque, par un effet circulaire, il empêche que s'élève le taux de salaire lui-même²⁴, au point que les travailleurs ont peine à imaginer à quoi ressemble concrètement une situation historique où le salaire suffit. Ce système veut donc que les ouvriers soient les premiers à en revendiquer le maintien, comme le montre la désertion dont sont l'objet les chantiers où l'on ne paye qu'à l'heure. Les travaux pour des particuliers, payés à la tâche et au noir, où l'incertitude de l'emploi est compensée par de meilleurs gains horaires, font illusion et indiquent la voie idéale : diminuer autant qu'on peut la proportion du salaire formel dans le revenu total.

Ensuite, contraint d'augmenter ou d'intensifier son travail pour accéder à ce *por fora* tant convoité, le salarié éloigne encore plus toute perspective de modification structurelle de la composition du revenu, puisqu'il prouve ainsi à l'employeur que sa productivité est incompatible avec des versements horaires. Il s'en trouve entièrement d'accord avec ce dernier, et il sait le lui rappeler : « payé à l'heure, on ne fait rien ». Enfin, comme il a été dit, la tendance patronale est de limiter au maximum le salaire formel en mobilisant davantage sa main-d'œuvre plutôt que de recourir à des recrutements supplémentaires. Cette tendance se double d'une autre : comprimer autant qu'on peut la masse d'argent déboursée à l'informel. Les paiements de la main à la main se prêtent d'autant mieux à ce jeu qu'il s'agit d'un contrat oral, évalué par marchandage, où le respect de la parole donnée dépend d'une confrontation entre deux partenaires, et non d'une règle.

23. Il s'agit d'un simple ordre de grandeur, basé sur mes observations, et tenant compte de ce que, dans le *por fora*, le brut et le net se confondent. Qu'on n'en déduise pas cependant que chacun double le montant de sa paye. La répartition est en effet inégale, et la part prélevée par les *mestres* et sous-chefs (mal rémunérés à l'officiel) y est plus que proportionnelle.

24. Le syndicat des ouvriers du bâtiment est, comme dans les autres catégories, unique selon la loi. Ses dirigeants, élus tous les trois ans, sont donc fondamentalement soumis à la tentation clientéliste vis-à-vis de la classe. A João Pessoa, la direction actuelle, qui est particulièrement combative, limite son action dans ce domaine à une lutte pour la reconnaissance formelle, par des barèmes dûment tarifés, des rémunérations extra.

Le secret d'un tel système est qu'il transforme l'ouvrier en prestataire de services et que, par les freins qu'il met à la généralisation du rapport salarial, il maintient un niveau élevé de précarité chez ceux qu'il soumet, précarité dont on verra en conclusion qu'elle est organiquement associée aux besoins de la branche pour élargir son capital. Le bas salaire, ainsi envisagé comme mode de domination d'une classe instable, se signale comme un enjeu politique autant qu'économique (ce qui n'est certes pas l'apanage du bâtiment ni de João Pessoa). Trois exemples de rémunérations extra illustreront

cette thèse : respectivement les heures supplémentaires, la « production » (ou « métrage ») et les primes aux petits chefs.

Le « grand soir » (*serão*)

Les termes non fortuitement ambigus de la législation le permettent : si la semaine « normale » est de 44 heures, aucune limite n'est fixée à la journée de travail, pourvu qu'un service continu ne dépasse pas six heures d'affilée (« sauf négociation collective »)²⁵. Payées 50 % en plus, les heures supplémentaires sont couramment utilisées dans une branche où, en cas de presse, on ne recourt presque jamais à l'embauche de nouvelles équipes. Situées à la fin du service, on les nomme *serão*, ou encore *viradas* (« tournées ») si elles se prolongent jusqu'à l'aube. Elles s'annoncent vers seize heures, quand on voit l'électricien commencer à installer les guirlandes, et cette perspective crée parmi les ouvriers un curieux mélange d'attraction et de fureur. Épuisant et dangereux, parfois effectué à jeun dans une ambiance dantesque, le *serão* est une chose qui ne se refuse pas : non seulement à cause du gain attendu, mais parce qu'il est présenté par le *mestre* comme un devoir de solidarité, naturel au moins pour ceux qui ont reçu la « faveur » d'être logés sur le chantier et n'ont donc aucun motif pour se dérober.

L'allongement de la journée est justifié par des impératifs techniques : « le béton n'attend pas » ou encore « si on prend du retard, le financement s'interrompra et il faudra débaucher ». Si l'on met de côté le cas des professionnels payés au rendement et qui gèrent leur temps comme ils l'entendent (voir plus loin), c'est surtout une affaire de manœuvres au moment où l'on fait les fondations puis le gros œuvre, puis à nouveau lors des dernières reprises avant la livraison. Le motif n'est guère si « technique » : il renvoie à une contradiction entre le désordre de la planification et les vicissitudes du calendrier politico-financier. Voyons un exemple des plus courants. C'est le cas de la construction d'un building administratif de prestige. Le gouverneur, qui est le maître d'ouvrage, exige de l'entreprise qui a emporté le marché qu'elle sorte un plancher par quinzaine, condition pour que soient libérées des tranches de crédits, que cette dernière s'empresse de placer sur le

25. Constitution de 1988, II, 7°. Auparavant, le service légal était de 48 heures. Cette diminution a entraîné, dans le bâtiment à João Pessoa, la suppression du travail obligatoire le samedi matin et une certaine augmentation du nombre d'heures supplémentaires.

DOSSIER

Lieux du travail

A. Morice

Les « pions » du bâtiment au Brésil

marché financier²⁶. Cette exigence répond au désir du gouverneur de pouvoir négocier d'autres ressources auprès des autorités fédérales et, sachant que la phase du second œuvre sera très longue, d'inaugurer l'immeuble avant les prochaines élections. « Le client veut vite voir sa commande sortir de terre », dit-on souvent. Mais l'entreprise qui livre le béton par camion-toupie ne suit pas, la pompe se casse à chaque instant et les charpentiers ont astucieusement pris du retard pour faire augmenter leurs primes de rendement : c'est ainsi que le lancement du béton dans le plancher ne commence qu'au crépuscule pour ne finir qu'à l'aube. Tout aussi fréquemment s'observent des cas semblables dans la promotion privée financée par la Caisse d'épargne fédérale. Mal vécue mais revendiquée comme un indispensable complément, la pratique du *serão* expliquerait à elle seule que la branche ait intérêt à limiter le salaire de base. Elle est un témoin de la disponibilité ouvrière.

La « production »

« Le maçon a deux truelles : une petite pour travailler à l'heure et une grande pour travailler à la production », disent les ingénieurs qui, par une coutumière confusion des causes et des effets, puisent ainsi dans la « paresse innée » de l'ouvrier l'argument qui justifie le bas salaire²⁷. De leur côté, les théoriciens marxisants expliquent volontiers la faible productivité par l'absence d'une rémunération juste. Les faits ne semblent évidemment pas donner tort à ces deux raisonnements en forme de cercle vicieux : s'ils ne sont pas intéressés au rendement, les professionnels n'avancent guère. Sauf exceptions que je ne développerai pas (par exemple chez ceux qui donnent la préférence à la stabilité de la place sur le gain), la « production » est une exigence quasi universelle des ouvriers qualifiés. Il leur est possible souvent de doubler au moins leur paye. En outre, c'est une forme de rémunération qui crée chez l'ouvrier l'impression qu'il est un artisan et non un « pion », puisque c'est, pense-t-il, de lui que dépend le montant de son enveloppe, oubliant que, plus il entre dans ce système, plus il donne à son employeur des preuves qu'il peut reculer les limites de sa productivité, donc des raisons de baisser le prix moyen de son travail.

26. Rappelons que le Brésil connaît une hyperinflation et que les taux d'intérêt quotidiennement servis par les banques pour combler le déficit public sont très élevés.

27. Je n'entends pas par là qu'un salaire fixe décent suffise en soi à assurer un bon rendement. Mais c'est incontestablement un des éléments de la valorisation du travail, donc de la productivité. On verra en conclusion que la dévalorisation des « pions » est un enjeu symbolique de premier plan dans la profession.

Ce type d'intéressement (généralement calculé au mètre) ne diffère du salaire aux pièces tel que l'analyse Karl Marx²⁸ que par la diversité et le caractère immobilier du produit, qui compliquent, avantageusement pour le donneur d'ordres, toute comparaison en valeur des fabrications – ce que compensent les ouvriers en s'informant sur les conditions offertes par leurs chantiers respectifs. C'est un moyen d'ajuster la quantité de travail mise en œuvre sur les discontinuités du processus productif. Objet de marchandages, il est cause d'individualisme et de divisions. Il se traduit, on l'a vu, par un relâchement de la surveillance sur les uns et par un accroissement de la discipline sur les autres : payés à l'heure, les manœuvres chargés de servir les professionnels ne le font qu'au prix du renforcement du climat répressif. Quant aux derniers, ils sont exposés à la tentation de déprécier, sinon d'exploiter le travail de ceux qui deviennent ainsi leurs « pions », et dont les performances sont décisives pour leurs propres gains. Cette opposition introduit au dernier exemple, celui des surveillants.

Les « surveillants » (*cachimbos*)

Intraduisible littéralement dans ce sens, *cachimbo* est l'appellation, chargée de mépris, de celui qui a été désigné pour surveiller ses semblables²⁹. Sur les chantiers d'une certaine taille, du fait que l'extrême désordre qui y règne en général empêche le *mestre* d'avoir l'œil à tout, on détache à l'encadrement de ses collègues un manœuvre repéré pour son zèle. Il s'agit d'une fonction typiquement informelle : rémunérée par une prime de la main à la main, elle est précaire et, une fois achevés les travaux, le manœuvre ainsi provisoirement sélectionné rentre à nouveau dans son rang (bien que ce soit un moyen parmi d'autres pour, un jour, se faire « chauffer » sa carte). Le *cachimbo* permet de sérieuses économies – du moins s'il parvient à imposer son autorité – puisque sa présence autour des équipes de manœuvres évite d'avoir à les payer au rendement. Mais l'intérêt est également politique : s'ils étaient, comme les professionnels, « à la production », le caractère extrêmement marqué de la division du travail s'estomperait. Or c'est sur celui-ci que repose la domination, qui veut que les manœuvres n'aient ni revendications ni ambitions et qu'ils

28. *Le Capital*, livre 1, chap. XXI.

29. Il s'agit d'un terme polysémique dont le premier sens est « pipe » et qui, entre autres multiples acceptions, désigne la muselière que l'on met au jeune veau pour l'écarter de sa mère. Dans le bâtiment, ce n'est pas un « petit chef » au sens de notre industrie car sa fonction est provisoire. S'il n'y avait pas risque de confusion avec le *peão* en général, j'aurais traduit *cachimbo* par « pion » (le pion de nos lycéens).

Lieux du travail

A. Morice

Les « pions » du bâtiment au Brésil

intérieurisent cet anéantissement de leurs potentialités. La figure du *cachimbo*, produit et facteur de l'opposition rudimentaire entre « pions » et « officiels », nous offre l'occasion de conclure sur un essai de liaison entre tous ces éléments épars d'un même système que sont la déqualification, l'irrégularité statutaire et le bas salaire.

Cet « immobilisme du pion » qui fait marcher le bâtiment

La cause est entendue parmi les entrepreneurs, les ingénieurs et les *mestres* de João Pessoa : le « pion » du bâtiment est ignorant, incapable, paresseux, batailleur, vagabond et sans prestige (on entend par ce dernier jugement qu'il n'a aucun désir de se dépasser). Ces épithètes, si souvent entendues dans tous les milieux au cours de l'enquête, et au sujet desquelles j'ai esquissé un rapprochement avec les employées domestiques, sont souvent aussi enrobées dans un discours paternaliste : « Ce n'est pas leur faute, ce sont des paysans et c'est le Brésil qui est bloqué. » Par retard national interposé, le retard de la branche est ainsi attribué au retard de ses producteurs.

Ces derniers, les « pions », viennent très opportunément apporter confirmation à ce verrouillage idéologique car leurs comportements sont, pour une grande part, canalisés vers la négation d'eux-mêmes par la logique du système tel qu'il a été décrit. Chez certains, l'ignorance de leurs droits, leur impuissance devant les roueries patronales et l'inconscience devant la ruine physique à laquelle ils s'exposent ont souvent quelque chose de déroutant pour qui les fréquente. Mais quand on avance dans l'enquête, on s'aperçoit que, conformément à ce qu'énoncent certains chercheurs en psychopathologie du travail, le refus d'affronter mentalement humiliation, risques et souffrances vient d'un mécanisme de survie, où l'enjeu est la simple possibilité de supporter la condition de « pion ». Plus exactement, comme le prouvent les ambiguïtés des témoignages recueillis auprès des ouvriers, une conscience générale très aiguë de l'écrasement que leur vaut leur condition est voilée par un refus de s'assimiler les modalités particulières du même écrasement³⁰. Qu'il s'agisse de salaire, de contrat ou de formation, c'est une même réaction : « Je sais qu'ils me roulent dans la farine, mais

30. Cette interprétation s'inspire de Christophe Dejours, *Travail, usure mentale*, Paris, Le Centurion, 1980. Cf. aussi les analyses proposées dans Christophe Dejours (éd.), *Plaisir et souffrance dans le travail*, 2 vols., Paris, séminaire interdisciplinaire de psychopathologie du travail-CNRS, 1987-1988. Cet auteur y avance les concepts d'« idéologie » et de « stratégies défensives de métier », dont je tenterai dans un autre texte de montrer qu'ils ne s'appliquent toutefois que partiellement à une classe aussi peu stabilisée que celle des ouvriers du bâtiment de João Pessoa.

je ne veux pas savoir comment. » Une telle « inconscience » est en fait très savante : c'est à ce prix, et non en prenant soin de sa personne, que l'on peut tenir le coup dans l'univers des chantiers.

D'une certaine manière, le discours du patron sur le « retard du pion » trahit un réflexe tout aussi défensif chez lui. Les entreprises du bâtiment ne se passent pas d'une telle image, du moins à João Pessoa pour le moment. J'ai énoncé l'idée que le maintien d'un bas salaire était un enjeu politique. Un paradoxe me paraît confirmer cela : c'est celui qui oppose son faible coût financier à l'intransigeance patronale quand il s'agit de l'augmenter. Devant les abus monopolistiques des fournisseurs, l'immense gaspillage de matériaux, des pertes de productivité constantes et le coût faramineux de la corruption des donneurs d'ouvrage (qui peut atteindre celui de la main-d'œuvre), les constructeurs n'observent tout au plus qu'un fatalisme indigné, que tempère l'ampleur des marges bénéficiaires auxquelles des marchés publics dépourvus de transparence les ont habitués. Mais que le syndicat ouvrier veuille que soit réexaminée la grille des salaires pour, à peine, compenser les effets de l'inflation, et voilà que les mêmes crient qu'on veut les étrangler alors que, précisément, c'est cela qui leur coûte le moins cher³¹.

Une telle âpreté renvoie à des considérations symboliques. La ville de João Pessoa est, pour simplifier, une ville de transferts. Née à l'ombre du secteur public, qui fut à la fois son principal client et agent financier, la branche du bâtiment a, sur la base de relations clientélistes et d'une inépuisable rente servie par le budget fédéral, pris l'habitude de l'argent facile, ainsi que de comportements prédateurs. La multiplication des entreprises y a installé une surconcurrency qui la rend vulnérable en temps de crise, comme cela se voit depuis le début des années 1980.

Dans le système qui prévalait auparavant (et qui continue d'exister dans la promotion privée, où la spéculation sur les sols remplit le même rôle que les largesses publiques), les profits étaient bien souvent réalisés avant même la construction des édifices, ces derniers n'étant là que pour en matérialiser la légitimité³² : la plus-value sur le travail ouvrier était ainsi

31. La part de la main-d'œuvre dans la valeur totale des ouvrages oscille autour de 20 à 25 % (hors foncier). Ladite « valeur » est elle-même, de notoriété publique, souvent facturée au moins pour le double du réel : le poids du salaire est dans cette somme insignifiant.

32. D'ailleurs, à l'occasion des changements de personnels politiques, on a vu, à João Pessoa, un grand nombre de chantiers abandonnés.

DOSSIER

Lieux du travail

A. Morice

Les « pions » du bâtiment au Brésil

secondaire par rapport à la manne fédérale. Mais, outre une extrême irrégularité due à la fragilité des alliances qui se lient entre les classes politiques nationale et locale et les constructeurs, tous les programmes publics furent soudainement mis en sourdine à la fin de 1986, à la suite de la banqueroute de l'institution financière chargée du bâtiment³³. Le marasme qui s'en est suivi a remis à la mode le discours volontariste qui avait été à l'origine des ambitieux programmes d'habitat populaire lancés par la dictature vingt ans avant : « La branche du bâtiment a une responsabilité historique pour résoudre les problèmes du Brésil. »

C'est d'un tel discours que provient la dévalorisation du « pion », dont le bas salaire est la clé de voûte. Même en période faste, les constructeurs, à l'unisson, réclament avec bruit une relance des programmes publics. « Nous sommes doublement responsables devant la société : et pour résorber le déficit de logements, et pour donner du travail à tous ces migrants chassés par l'exode rural et qui n'ont pas d'aptitudes pour s'employer ailleurs que dans le bâtiment. » Curieusement associée à ce discours « social », la mythologie du paysan, ignorant et impossible à qualifier, se perpétue ainsi comme condition de reproduction du capital de la branche, selon un marchandage avec les pouvoirs publics : « Donnez-nous de l'argent, demandent-ils, et nous résorberons le chômage », sous-entendant « nous formerons peu ». Une excessive professionnalisation des ouvriers, dont la hausse des salaires serait, tout comme une reconnaissance statutaire plus complète, l'inévitable témoin, contrarierait un tel pacte : majoritairement occupés à recréer sans cesse les conditions de leur rente, les constructeurs n'ont encore que peu d'intérêt à voir se consolider chez eux une classe de salariés dont l'existence, en les contraignant à rationaliser leur appareil productif, leur ôterait l'argument de l'emploi illimité. C'est pour cela que les « officiels » sont eux aussi si souvent traités de (et comme des) « pions ». Il sera intéressant d'observer, dans quelques années, l'évolution de tout cela, quand l'aile moderniste du patronat paraibanaïs, dont l'actuelle (mais encore timide) émergence vient de la dure concurrence que lui mènent les grosses firmes « étrangères³⁴ », entrera à son tour dans un processus de valorisation des compétences ouvrières.

33. Il s'agit de la Banque nationale de l'habitat (BNH), qui ferma ses portes avec, selon la rumeur, un trou de quinze milliards de dollars. Depuis, les programmes sont gérés par la Caisse d'épargne fédérale (CEF), dont le rattachement plus complet aux instances politiques de l'Union a permis une plus grande concentration des procédures corruptives (cf. note suivante).

34. C'est ainsi que l'on nomme à João Pessoa les constructeurs venus des États industriels du Sud brésilien, qui emportent depuis plusieurs années les marchés les plus importants dans cette cité.