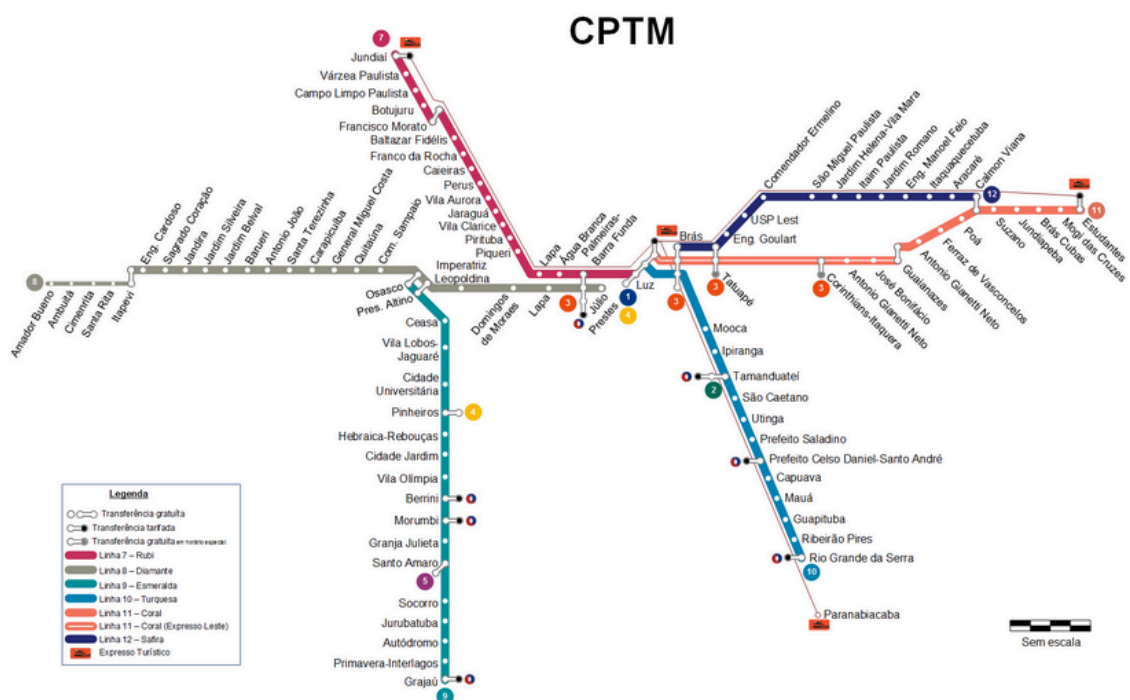


* Réflexions d'un travailleur de la CPTM (Compagnie des chemins de fer métropolitains de São Sao Paulo)

Ce texte analyse les possibilités de résistance et de lutte dans les chemins de fer urbains gérés par la CPTM dans la ville de São Paulo, au Brésil. Les réflexions de ce cheminot ne prétendent pas épuiser toutes les questions, mais vont au-delà d'un simple rapport descriptif sur ses conditions de travail, puisque ce camarade envisage les possibilités de recomposition du mouvement ouvrier aujourd'hui.

Passa Palavra, 12 décembre 2018



* Brève présentation de la CPTM

Avant d'aborder la question des possibilités d'organisation au sein de cette entreprise, il me faut d'abord la présenter brièvement et indiquer quelles sont ses principales caractéristiques. Fondée en 1992, à partir de l'unification des réseaux ferrés construits par les différentes compagnies ferroviaires qui existaient dans la région métropolitaine de São Paulo¹ et avaient investi dans le transport de passagers, la CPTM transporte actuellement 2,7 millions d'usagers par jour et son réseau couvre 271 kilomètres de long, pour un total de 7 lignes et 94 gares dans 23 municipalités (20 dans l'agglomération de São Paulo et 3 au nord-ouest de cette ville). Elle emploie 8 200 personnes, dont 851 dans le secteur administratif, 2 560 dans la maintenance, 3 864 dans le secteur des opérations (y compris le trafic) et 794 dans la sécurité (données fournies aux nouveaux employés lors de leur stage d'intégration dans l'entreprise).

¹ Avec ses 12 millions d'habitants, Sao Paulo est la plus grande ville du Brésil et du continent latino-américain (*NdT*).

Bien qu'il s'agisse d'une seule entreprise, la CPTM connaît des réalités très différentes selon les endroits, principalement parce qu'elle résulte de l'unification de réseaux ferrés appartenant à des compagnies diverses ayant connu des histoires séparées.

Les actuelles lignes 8 et 9 sont des vestiges de l'ancien réseau ferroviaire Sorocabana, dont le premier tronçon, allant de Sorocaba à São Paulo, fut construit en 1870. En 1927, on commença la construction du tronçon allant jusqu'à Santos, en passant par la zone sud de São Paulo, afin de briser le monopole de la compagnie São Paulo Railway. En 1971, ces lignes devinrent la propriété de la FEPASA (Ferrovia Paulista Sociedade Anonima, une autre compagnie ferroviaire) et en 1998, elles furent absorbées par la CPTM. Des parties de ce tronçon allant de São Paulo à Sorocaba ont formé la ligne 8 (terminus : Itapevi) et des parties du tronçon allant jusqu'à Santos formèrent la ligne 9 (terminus : Grajaú).

Les lignes 7 et 10 sont des vestiges de l'ancienne voie ferrée Santos-Jundiaí, construite en 1867, qui appartient à la São Paulo Railway jusqu'en 1946, puis passa entre les mains du gouvernement fédéral brésilien, qui l'a gérée de différentes façons (en dernier, par l'intermédiaire de la Companhia Brasileira de Trens Urbanos), jusqu'à ce que l'État de São Paulo la récupère, avec la création de la CPTM. Le tronçon qui va de São Paulo à Jundiaí forme la ligne 7 et le tronçon de São Paulo à Santos (aujourd'hui, il arrive seulement à Rio Grande da Serra) forme la ligne 10.

Quant aux lignes 11 et 12, qui desservent l'est de São Paulo et les villes voisines, elles sont issues de l'ancienne voie ferrée Central do Brasil, construite en 1890 pour relier São Paulo à Rio de Janeiro. Les lignes 11 et 12 ont appartenu à la CBTU (Companhia Brasileira de Trens Urbanos) de 1974 à 1985 puis à la Rede Ferroviaria Federal (RFFSA) jusqu'en 1994, date à laquelle elles sont devenues la propriété de la CPTM.

Enfin, les trois premières gares de la ligne 13 ont été ouvertes en 2018 et elle est une annexe de la ligne 12 jusqu'à l'aéroport de Guarulhos.

En raison de cette caractéristique historique, les salariés de ces trois paires de lignes ont des origines différentes (la plupart des salariés venant des sociétés précédentes occupent des fonctions d'encadrement²). C'est aussi le cas des infrastructures, des façons de travailler dans les lignes, les stations et les gares, et des syndicats qui ne sont pas les mêmes.

Les salariés des lignes 7 et 10 sont membres du Sindicato São Paulo; ceux des lignes 8 et 9 du Sindicato Sorocabana; et ceux des lignes 11, 12 et 13 du Sindicato Central do Brasil, vestiges de l'époque où existaient encore les sociétés ayant donné leur nom à ces organisations de travailleurs.

Le Sindicato Central do Brasil a toujours son siège à Rio de Janeiro ; il représente également les salariés de Supervia (compagnie métropolitaine ferroviaire de Rio de Janeiro) et est actuellement affilié

² Chaque gare de la CPTM a un chef de gare qui n'est pas toujours sur place et exerce des fonctions surtout administratives et trois chefs d'équipe responsables des agents des gares (3 équipes alternent chaque jour), pendant chaque fraction de la journée de travail. Peu productifs et peu dynamiques du point de vue du Capital, les chefs les plus anciens proviennent des entreprises absorbées par la CPTM. Officiellement, le salaire d'un chef de gare est légèrement supérieur à 6 000 *reais*, celui d'un chef d'équipe oscille entre 3 500 et 4 000 *reais* et celui d'un agent de gare atteint 2 500 *reais*. Toutefois, en raison des plaintes déposées par ces travailleurs et des indemnités que la CPTM a dû leur verser au fil des ans (par exemple, au cours, ou à la suite, de la fusion des différentes entreprises), les salaires des chefs de gare les plus anciens dépassent les 10 000 *reais*.

à la CUT³. Le Sindicato Sorocabana organise de nombreux salariés du transport de fret dans l'ouest de São Paulo, dans les succursales appartenant à Sorocabana; il est actuellement affilié à l'UGT⁴. Couvrant aussi la société MRS Logística, le Sindicato São Paulo est également affilié à l'UGT. Les cheminots de la CPTM sont donc divisés entre ces trois syndicats, selon la ligne où ils travaillent, mais ils peuvent choisir de s'affilier à un autre syndicat que celui de leur ligne.

Non seulement les salariés de la CPTM vivent des réalités très différentes dans chaque ligne, mais ils sont aussi divisés par la structure syndicale présente dans chacune de ces anciennes entreprises. Bien que les cheminots forment une catégorie historiquement forte, qui a accumulé plus de droits que la plupart des autres travailleurs, leurs syndicats n'ont que peu de relations avec la base ; ils sont peu crédibles auprès de leurs adhérents ; et ils se présentent avant tout comme de bons syndicats d'assistance, qui disposent d'avocats, de colonies de vacances et de coopératives⁵.

Si, d'un côté, ces caractéristiques affaiblissent et entravent les mobilisations des cheminots⁶, de l'autre, cette situation offre davantage de possibilités pour des luttes extérieures à l'appareil syndical. Dans le métro, par exemple, presque tout passe par une instance syndicale, parce que le syndicat, en plus d'être combatif, tient des réunions sectorielles avec une participation réelle de la base. Au sein de la CPTM, par contre, l'appareil est clairement un obstacle pour l'organisation des salariés et toutes les instances sont des structures inactives. Cependant, rien ne garantit qu'une mobilisation éventuelle ne pourra pas conduire, un jour, à une lutte pour l'unification des trois syndicats, ou une situation de ce genre.

³ CUT : Centrale unique des travailleurs, principal syndicat fondé en 1983.

⁴ UGT : Union générale des travailleurs, organisation créée en 2007 et résultant de la fusion de plusieurs syndicats.

⁵ Cette coopérative permet à ses membres d'emprunter à des taux inférieurs à ceux des banques.

⁶ Chaque fois qu'une possibilité de grève existe, chaque syndicat réunit une assemblée de ses membres et décide de participer, ou pas, à la mobilisation. Ainsi, il arrive que la grève ne mobilise qu'un syndicat et n'affecte que certaines lignes. Pour citer quelques exemples concernant des conflits récents : en 2011, la CPTM a connu l'une des plus grandes grèves depuis sa création, et a dû faire des concessions importantes en matières de salaire, d'avantages sociaux et autres droits ; le premier jour, la grève ne toucha que les lignes 8, 9, 11 et 12 (donc les Sindicatos Sorocabana et Central do Brasil); le lendemain, les lignes 7 et 10 rejoignirent le mouvement (soutenues par le Sindicato São Paulo), ce qui entraîna la paralysie de tout le réseau ferré métropolitain.

En 2012, seul le Sindicato Central do Brasil (lignes 11 et 12) soutint la lutte des salariés du métro, tandis que ceux des autres lignes n'arrêtèrent pas le travail. En 2013, le Sindicato São Paulo (lignes 7 et 10) ne rejoignit pas la bataille déclenchée par les autres syndicats. En 2017, lors de la grève générale du 28 avril, le Sindicato Sorocabana refusa de faire grève et seules les lignes 7, 10, 11 et 12 (où sont présents les Sindicatos São Paulo et Central do Brasil) arrêtèrent le travail. Étant donné qu'il n'existe qu'une seule convention collective pour l'ensemble de la CPTM, il est impossible qu'une catégorie de personnel acquière des droits supplémentaires et pas les autres catégories de l'entreprise. Ces grèves partielles soulèvent des problèmes juridiques : par exemple, la justice est susceptible d'engager des poursuites contre une grève. En effet, celle-ci peut être jugée « illégale » si un seul syndicat refuse les propositions de la direction et continue la lutte. En effet, cela aboutirait à ce que des droits soient accordés seulement aux travailleurs membres des autres syndicats.



*** Composition de la force de travail**

Comme dans la plupart des entreprises actuelles, les salariés permanents (ceux qui ont passé des concours pour être embauchés) constituent déjà presque une minorité dans la CPTM. De nombreuses entreprises fournissent des services, notamment dans les domaines du nettoyage, de la sécurité et de la maintenance, mais également dans les kiosques, les magasins et autres services plus temporaires.

*** La sécurité:**

La sécurité de la CPTM n'est pas unifiée, comme celle du métro: d'un côté, on trouve un nombre restreint de salariés permanents de la CPTM, les agents de sécurité (AS) – communément appelés «*marronzinhos*» [les «petits hommes marrons», à cause de la couleur de leur uniforme, *NdT*], qui sont armés⁷; et, de l'autre, des vigiles sous-traitants. Actuellement, trois sociétés de sécurité fournissent des services à la CPTM: G4S sur les lignes 8 et 9 ; Gocil sur les lignes 7, 10, 11 et 12 en ce qui concerne la sécurité des gares ; et Power, qui fournit un service de gardiennage et de rondes motorisées pour les installations annexes proches des gares. L'écart entre le nombre de salariés permanents (qui ont passé un concours) et de salariés sous-traitants est important dans ce domaine: on compte actuellement 583 agents

⁷ Jusqu'à la constitution de 1988, la sécurité des chemins de fer et des trains était assurée par la police fédérale des chemins de fer. Depuis lors, l'absence de réglementation claire a entraîné plusieurs complications juridiques, dans différents États brésiliens, concernant les attributions des anciens policiers qui travaillaient dans ces secteurs. Actuellement, les agents de sécurité dépendent de la CPTM, selon la CLT [Consolidation des Lois du Travail, loi de 1943 qui régit le droit du travail, *NdT*] et bénéficient de la même convention que le reste des salariés de cette entreprise.

de sécurité pour 2 540 vigiles (répartis en deux équipes par jour). Cela représente 4,3 vigiles pour chaque agent de sécurité (données fournies lors du stage d'intégration dans l'entreprise). Les vigiles travaillent 12 heures d'affilée, un jour sur deux, pendant une période de 36 jours.

- *Le nettoyage:*

Deux entreprises vendent actuellement leurs services à la CPTM: Tejofran, sur les lignes 8 et 9 ; Tonanni sur les lignes 7, 10, 11, 12 et 13. Ces salariés travaillent cinq jours d'affilée pour un jour de repos ; leur repos est toujours attribué en semaine, ce qui fait qu'ils triment normalement le dimanche et les jours fériés, sauf un dimanche tous les 42 jours. Cette catégorie de personnel comprend un nombre important de travailleurs âgés ou handicapés. Ils gagnent à peine plus que le salaire minimum.

- *L'entretien :*

De nombreuses entreprises assurent l'entretien des ascenseurs, des escaliers mécaniques, des réseaux de câbles électriques, des rails et des trains de la CPTM. J'ai peu de contacts et d'informations sur ce secteur, mais le nombre de salariés semble dépasser celui du personnel permanent de la CPTM.

Il existe de très grandes différences dans les conditions de travail entre les salariés de la CPTM et ceux des entreprises sous-traitantes, en matière de salaires, d'avantages sociaux, de stabilité, de contrôle exercé par les chefs, du nombre de jours de repos, d'accès aux infrastructures des gares, etc. Cette situation entrave les contacts quotidiens et le développement de revendications communes. Le fait que de nombreuses catégories de personnel, avec toutes ces différences, cohabitent dans le même espace et remplissent parfois des fonctions similaires (dans le cas de la maintenance et de la sécurité encore plus, car ces secteurs emploient des salariés permanents ayant passé des concours **et** des sous-traitants) crée des problèmes : chaque partie essaie de rejeter la responsabilité et l'exécution des tâches sur l'autre. Pour les vigiles, les agents de sécurité ne font rien et tardent toujours à intervenir en cas de conflit avec des usagers. Pour les agents de sécurité, les vigiles se débrouillent très mal (même s'ils sont beaucoup plus nombreux) et ont toujours besoin de leur soutien.

Dans le cas de la maintenance, le plus gros du travail repose sur les salariés sous-traitants, qui sont moins bien payés que les quelques salariés permanents affectés à ce type de tâches et ayant passé des concours ; cela a créé une sorte de ressentiment des premiers contre les seconds («*J'ai travaillé à la gare de Lapa durant deux ans et, pendant que nous on bossait, les gars de la CPTM jouaient aux dominos – raconte un salarié sous-traitant chargé de l'entretien du réseau de câbles électriques*). Un autre élément complique encore ces relations : le fait qu'il existe de nombreux chefs (dans chaque entreprise et chaque secteur de la CPTM) et que la hiérarchie entre eux n'est pas claire: si, par exemple, un agent de gare de la CPTM entre en conflit avec un chef d'une société sous-traitante chargée du nettoyage et se plaint auprès de son supérieur, il y a de grandes chances que ce dernier donne raison au salarié de la CPTM et non à un petit chef qui travaille pour une autre entreprise.

Malgré tous ces obstacles, il est clair que le fonctionnement du système dépend du travail en commun qu'effectuent ces différents groupes de salariés. Si, d'un côté, surgissent des frictions, de l'autre, il existe aussi des brèches pour construire des revendications et des relations de solidarité à partir de cette situation.

Pour ne donner qu'un exemple, même si les vigiles n'ont pas le droit de franchir les tourniquets de la CPTM sans payer, bon nombre d'entre eux, lorsqu'ils connaissent les agents des gares (ASO), passent gratuitement et n'utilisent pas leur titre de transport. Même si beaucoup d'ASO n'aiment pas leur

accorder cette faveur, ils arrivent souvent à un accord informel avec les vigiles, car sinon ceux-ci feront la sourde oreille quand il s'agira d'intervenir lors d'un incident avec des passagers. L'interdépendance finit donc par imposer de bonnes relations entre ces différents groupes de salariés, non par solidarité morale, mais parce que l'absence de ces bonnes relations nuirait à toutes les parties.

* **Relation entre les usagers et le personnel**

Les conflits entre les salariés et les usagers des transports constituent l'un des points les plus sensibles dans les gares. Les employés font souvent preuve d'un manque total de compréhension par rapport aux travailleurs qui ont oublié d'acheter leur billet, ou dont la carte a été bloquée par SP-Trans, ou qui ont oublié de renouveler à temps leur carte spéciale, etc., alors qu'ils sont pressés de se rendre au boulot. Le manque de solidarité est d'autant plus flagrant que la CPTM ne surveille pas beaucoup ses employés et que les chefs n'exercent pas de pression apparente pour que nous ne laissions jamais passer les usagers qui n'ont ni passe ni ticket en règle – les chefs nous recommandent même d'autoriser quelques exceptions pour éviter les conflits et ne pas nuire à l'image de l'entreprise.

En revanche, la CPTM adopte une attitude ambiguë face aux usagers : d'un côté, elle les traite comme des animaux, les transporte dans des wagons surpeuplés, leur impose de payer un prix élevé et de voyager dans des trains dépourvus d'infrastructures adéquates ; de l'autre, les usagers consomment un service et ils exercent donc une pression et un contrôle sur les travailleurs de la CPTM⁸. Les usagers rendent les salariés responsables de tous les problèmes, alors que, bien souvent, nous n'y sommes pour rien, mais ils considèrent que nous représentons l'entreprise et l'État. Un grand nombre d'employés subissent le stress au travail, soit parce qu'ils ont souffert d'agressions, soit parce qu'ils prennent des médicaments pour supporter leurs conditions de travail.

Fondamentalement, la stratégie de la CPTM consiste à entretenir une opposition entre les usagers et son personnel, en faisant disparaître l'entreprise, le gouvernement et l'État des conflits et des problèmes quotidiens dans les transports. Pour organiser une lutte dans ce secteur, il nous faut donc absolument abattre les frontières établies par nos employeurs et remplacer ces conflits entre les usagers et les salariés de la CPTM par des luttes entre tous les salariés et l'Etat, entre tous les travailleurs et les patrons, etc., conflits bien présents à chaque moment de la journée, mais qui apparaissent sous un jour déformé.

Même s'ils gagnent un salaire mensuel de 2 500 *reais* (597 €), s'ils se réveillent à l'aube, si leurs horaires décalés rendent difficile toute vie sociale (ils travaillent les jours fériés, le dimanche, à Noël, le Nouvel An, etc.), même s'ils vivent dans les mêmes quartiers et empruntent les mêmes transports que les usagers, la plupart des agents des gares tiennent à se différencier du reste de la population. Ils souhaitent s'identifier à l'ordre et à l'Etat – sentiment que semblent également partager d'autres

⁸ La CPTM a récemment créé un numéro sur Whatsapp pour surveiller les actes de vandalisme, le harcèlement sexuel et les vendeurs ambulants dans les gares et les trains. En pratique, même si ce n'est pas officiel, ce dispositif sert également aux usagers pour dénoncer les employés qui consultent leur smartphone durant les heures de travail ou enfreignent, d'une manière ou d'une autre, le règlement dans les gares, et ce dispositif nous retombe dessus.

⁹ D'après des données récoltées sur le Net, au Brésil, en moyenne, un abonnement à Internet coûte 29 € ; la location d'un studio 204 € en banlieue et en centre-ville 300 € ; un menu McDo 6,34 € ; un paquet de cigarettes 2 € ; un litre d'essence ou un ticket de bus 1 € ; une crèche ou une école maternelle privée 200 € par mois (*NdT*).

catégories de fonctionnaires¹⁰ (combien d'enseignants vivent dans d'autres quartiers que leurs élèves qui, eux, «habitent dans des bidonvilles», sont des «délinquants» etc., et combien de prof enseignant sans témoigner la moindre sympathie vis-à-vis de leurs élèves ?). Les salariés qui s'identifient totalement à leur fonction ressentent une certaine hostilité vis-à-vis du reste des travailleurs, en particulier des plus précaires ; ce sentiment repose sur des éléments tels que le salaire et des avantages sociaux supérieurs à la moyenne des autres travailleurs qui vivent dans les quartiers périphériques, la stabilité professionnelle, une pression faible des chefs sur les salariés pour atteindre des objectifs précis, la méritocratie de ceux qui passent des concours d'embauche, et la relation de proximité avec les autres forces dépendant de l'Etat, etc. (Pour donner un exemple: si un policier entre dans une gare et assiste à un conflit entre un usager et un employé de la CPTM, il défendra sans aucun doute ce dernier ; il existe une certaine cordialité entre les policiers et nous, qui ne se manifeste pas avec les autres travailleurs, par exemple, nous nous saluons mutuellement lorsque nous pénétrons dans la gare, nous demandons si tout va bien, etc.).

Quant aux salariés sous-traitants, ils s'identifient moins à leurs entreprises, à la CPTM et à l'«ordre» en général. Parce qu'ils gagnent moins, jouissent de moins de droits que nous, de moins de stabilité et qu'ils sont des salariés indirects de la CPTM, ils sont moins disposés à remplir leur rôle. Par exemple, les vigiles entretiennent fréquemment des relations amicales avec des vendeurs à la sauvette, même si leurs fonctions les mettent en conflit constant avec eux – de nombreux vigiles tiennent des discours du type: *«Je travaille 12 heures d'affilée, pour gagner une misère, mon entreprise se fout de mon sort... Tu crois que je vais me fatiguer à chasser les vendeurs ambulants ? Ces gars sont en train de travailler et ils vivent dans le même quartier que moi»*, etc. Bien qu'ils aient des tâches plus répressives que celles des agents des gares, il semble que ces travailleurs comprennent (mieux que les employés de la CPTM) les usagers qui demandent à ce que nous fermions les yeux, voire que nous les laissions frauder ouvertement. La condition plus précaire des salariés sous-traitants facilite la solidarité avec les habitants des quartiers périphériques – ces travailleurs qui, comme eux, ont des difficultés à payer leur transport, à obtenir un emploi fixe et stable, et qui vendent donc des trucs à la sauvette, entre autres petits boulots. En outre, les salariés sous-traitants paient leur titre de transport, tandis que les salariés permanents de la CPTM (qui ont passé le concours d'embauche) bénéficient de la gratuité dans les trains et les métros, et circulent plus librement dans les dépendances des gares (c'est comme si les salles de repos et les vestiaires appartenaient aux employés de la CPTM, mais pas aux salariés sous-traitants qui les utilisent seulement «en passant»).

Compte tenu de ces particularités, il convient de se demander quelles seront les conséquences de la réduction du nombre de salariés permanents qui ont passé un concours d'embauche, puisque nous assistons au renforcement des privatisations et à l'élargissement constant de la sous-traitance. Durant la brève expérience de la privatisation du métro, par exemple, le nombre d'agressions contre les caissiers des guichets à billets a considérablement augmenté. Le turn-over et les bas salaires de ces nouveaux salariés sous-traitants qui travaillent dans ce type de guichets semblent encourager les actions illégales. Quelle est la conséquence de la diminution du nombre des travailleurs qui s'identifient à ces entreprises «publiques» et à l'Etat lui-même et de l'augmentation du nombre des travailleurs dépendant des entreprises privées ? Dans le métro, parallèlement à la privatisation, certaines fonctions ont été

¹⁰ Les salariés de la CPTM ne sont pas, *de facto*, des fonctionnaires puisque l'Etat ne les a pas recrutés directement et qu'ils n'ont pas ce statut ; ce sont plutôt des salariés d'entreprises publiques soumises à la CLT [la loi de 1943 qui inspire le Code brésilien du travail, *NdT*]. Cependant, comme nous avons passé des concours, notre emploi est plus stable que celui des autres travailleurs, nous avons le sentiment d'appartenir à la fonction publique.

militarisées – sur les lignes Amarela (jaune) et Lilás (lilas), les agents des gares font office eux-mêmes de vigiles. La cooptation des salariés et l'intensification du caractère répressif des tâches assignées représentent-elles une stratégie pour gérer la précarisation de ces catégories ? Quelles en seront les conséquences ?

J'ai souligné ce conflit entre les usagers et les salariés permanents (qui ont passé un concours d'embauche) et le manque d'identification de ces derniers au reste de la population, car ces deux aspects me semblent entraver considérablement les luttes qui vont au-delà du strict cadre de l'entreprise. Au cours des premiers mois de travail à la CPTM, une question me taraudait : comment obtenir le soutien de la population lors d'une grève des cheminots, si, au jour le jour, leur relation est presque toujours conflictuelle ? Intuitivement, j'ai senti que je devais exprimer ma solidarité avec les autres travailleurs le fréquemment possible, ne pas contrôler les billets, faire semblant de n'avoir rien vu lorsque des gens passaient sans payer, que leur passe était périmé, etc. Ces tentatives de tisser des liens de solidarité avec les usagers au quotidien ont des limites, dans la mesure où le travailleur des transports remplit toujours une fonction pour le Capital – que je sois solidaire ou non, mon travail consiste tout de même à protéger les tourniquets et à maintenir l'ordre dans les gares ; je serais donc très naïf si je pensais que mon attitude au travail peut changer considérablement la situation. Mais en même temps, dans quelle mesure le comportement d'un salarié durant son travail et ses relations quotidiennes de solidarité avec ses collègues et avec les usagers-clients introduisent-elles une différence dans les luttes que mènent les uns et les autres ?

Examinons à nouveau la relation enseignant-élève: pendant les occupations d'écoles de 2015, ce n'est pas un hasard si les enseignants qui ont soutenu le mouvement du secondaire étaient précisément ceux qui avaient le plus de proximité avec les élèves et les respectaient le plus. De même, lorsque les élèves se mobilisent contre le licenciement d'un enseignant (qu'il s'agisse de lycées ou d'universités), il est rare qu'ils soutiennent un prof qu'ils n'apprécient pas. Même si la construction de cette solidarité «à chaque instant de la journée» a des limites claires, nos luttes sont forgées par ceux qui travaillent tous les jours à nos côtés, qu'ils lèchent les bottes des chefs ou soutiennent leurs collègues ; qu'ils dénoncent les salariés des entreprises sous-traitantes ou les couvrent devant leurs superviseurs ; qu'ils enfoncent les usagers au maximum, ou ferment les yeux chaque fois que cela est possible.

Après avoir souligné l'importance, plus ou moins grande, de ces petites solidarités quotidiennes, il me paraît fondamental d'élaborer des revendications qui profitent clairement et immédiatement aux usagers et aux salariés des transports. La lutte pour améliorer l'infrastructure des gares, par exemple, est utile, car leur mauvais état actuel a un impact négatif sur les usagers et les salariés de la CPTM, qui, en plus d'entendre davantage de plaintes, se fatiguent plus et prennent plus de risques, par exemple, en portant les personnes en fauteuil roulant dans les escaliers. Combattre la suppression d'un avantage pour les usagers (par exemple, d'un tarif spécial pour les étudiants, les retraités, etc.) ou un problème avec la société SPTrans (chargée d'imprimer les passes, qui sont plus économiques) peut également être efficace.

En effet, notre passivité augmente les conflits avec les usagers ; par contre, si nous réagissons, nous réduisons immédiatement notre stress et celui des usagers. Même de petites revendications, telles que la réparation d'un ascenseur cassé depuis des mois, par exemple, pourraient avoir un impact très positif ; cela démontrerait concrètement, d'un côté, que les usagers et les salariés possèdent des intérêts communs, et, de l'autre, qu'ils doivent s'opposer ensemble à l'entreprise et au gouvernement. Mais la lutte contre l'augmentation du prix du ticket, par exemple, ne mobilise pas immédiatement les salariés de la CPTM, sauf si nous nous considérons comme faisant aussi partie de la « population laborieuse ». En effet, une augmentation du prix du ticket peut même avoir des effets positifs pour les salariés de la CPTM, par exemple quand elle rend plus facile de rendre la monnaie (comme lorsque le prix du billet

est passé de 3,80 à 4 *reais*, décision bien accueillie par le personnel des gares), ou réduit le nombre d'usagers.

* Deux dimensions du travail ?

Lorsqu'ils évoquent les expériences d'organisation et de lutte dans les lieux de travail, les militants valorisent souvent les boycotts et les sabotages quotidiens menés par des salariés dans leurs entreprises. Les camarades qui travaillent dans le secteur du télémarketing, par exemple, tentent de politiser les «astuces» qu'inventent les opérateurs : interrompre délibérément un appel, faire semblant d'être occupés et ne pas recevoir d'appel, garder le client en ligne plus longtemps que nécessaire et réduire ainsi le nombre d'appels acceptés, etc.

Dans le cas de la CPTM, la relation entre les salariés et les usagers comporte des éléments qui compliquent un peu ce débat, car le boycott de certaines tâches augmente les difficultés des usagers et ne semble pas apporter un élément de politisation. Alors que, dans un centre d'appels, de petits boycotts peuvent conduire à une confrontation avec l'entreprise en faveur des salariés, dans le cas de la CPTM, un boycott risque de nuire uniquement aux usagers et nullement à l'entreprise. Parfois j'ai travaillé davantage que la plupart de mes collègues, en aidant les usagers qui font la queue, en cherchant des informations sur Internet ou dans la gare routière¹¹, en fournissant des explications plus détaillées, etc.

Si nous admettons que le temps de transport fait partie du temps de travail (si l'utilisateur voyage uniquement pour se rendre à son boulot), nous pouvons avancer l'hypothèse que les usagers et les salariés des transports risquent d'entrer en conflit sur cette question du temps. S'il travaille davantage pour aider les usagers, le salarié de la CPTM réduit le temps de travail de ceux qui vont bosser. Dans le cas contraire, si le salarié du métro aide peu, conseille mal les usagers, ou manque de patience avec eux, il les oblige à dépenser plus de temps et d'énergie, au début ou à la fin de leur journée de travail. Cette différence concernant le temps s'applique à d'autres services, qu'il s'agisse d'une entreprise ressemblant à la CPTM, ou d'une salle de classe. En effet, dans le cadre de la formation de la force de travail, le travail des enseignants et celui des élèves sont en relation inverse: un prof, qui prépare minutieusement ses cours et enseigne bien, réduit l'effort d'apprentissage de ses élèves alors qu'un prof, qui bâcle ses cours, ou renvoie systématiquement ses élèves à tel ou tel document ou au manuel, transfère tout le poids du travail d'apprentissage sur les épaules de ses élèves.

En même temps, certaines tâches nuisent aux usagers, et si, elles ne sont délibérément pas bien exécutées par les cheminots, elles réduisent le temps et l'énergie dépensés par les usagers, au lieu de les augmenter : pour ce qui concerne la surveillance des tourniquets en général, nous avons le choix entre distribuer des billets spéciaux ou gratuits, et ne pas laisser des personnes frauder. Dans ce cas, au lieu d'être ultra attentif et de se démenier plus que nécessaire, il m'a semblé plus intéressant d'agir le minimum, de faire semblant d'être stupide pour ne pas effectuer ces tâches.

Cependant, si la répression est apparente, la solidarité silencieuse et discrète avec les usagers n'est parfois même pas perçue, et il est donc difficile de tisser des liens avec eux. Est-il possible de penser ces deux dimensions (positive et négative à la fois) dans le travail en général ? Et n'y a-t-il pas aussi une opportunité intéressante pour ceux qui exercent des fonctions répressives, précisément parce que ces tâches ne nuisent qu'aux travailleurs, une opportunité donc de ne pas les exécuter puisque dans ce cas leur refus nuit seulement aux patrons ? Si les trains s'arrêtent, le travailleur qui utilise ce service en

¹¹ Les gares routières sont souvent construites sous les gares ou à proximité.

souffrira, car il prendra plus de temps pour se rendre à son travail. Si nous ne contrôlons pas les tourniquets, ou si nous refusons de vérifier les titres de transport, seule l'entreprise en pâtira. Le non-respect de ces tâches se fait collectivement ou individuellement, de manière organisée ou spontanée, et allège le travail du salarié des transports et facilite les déplacements de l'utilisateur-travailleur.

*** Perspectives de lutte et d'organisation**

Ce texte n'apporte aucune réponse organisationnelle, mais essaie, à partir d'une «enquête» sur un lieu de travail particulier, de dégager quelques enseignements, de réfléchir à des possibilités de lutte et surtout de souligner certaines limites des combats menés dans le cadre syndical et «catégoriel» actuel. Il me semble important de terminer ce texte en analysant la situation de certaines catégories soumises à des concours d'embauche comme ceux de la CPTM – les employés de banque, les enseignants des écoles municipales¹², les travailleurs du métro et les employés des Postes. Cela permettra d'envisager quels sont les projets des patrons privés et de l'Etat pour ces catégories et quelle peut être la réponse des travailleurs.

Il est à noter que, dans le cas des banques, comme dans celui de la CPTM et du métro, les entreprises n'ont pas touché à la Convention collective (ACT), durant les dernières négociations. Les employés de banque ont participé à ces discussions jusqu'au mois d'août et, alors que la majorité de l'opposition prédisait que l'ACT serait modifiée et que le syndicat lancerait une grève à contrecœur, la FENABAN (l'Association patronale des banquiers) a renoncé à modifier l'ACT, a accordé 1,5% de contribution obligatoire au syndicat et aucune grève n'a eu lieu. A la CPTM, la négociation a commencé début mars et après avoir menacé de diminuer fortement des droits fondamentaux fixés par la Convention collective, comme les heures supplémentaires (de nuit ou de jour), les métiers dangereux et les congés maternité, la CPTM a fait marche arrière, maintenu intégralement la Convention collective et admis que les salaires et les avantages sociaux devaient suivre l'inflation. Pour l'instant, dans le métro, ceux qui travaillent dans les guichets dangereux depuis longtemps ont été simplement transférés vers les lignes 1 et 3 et conservent leurs primes compensatoires pour une activité à risque, tandis que les personnes embauchées récemment n'ont pas ces « avantages » et travaillent pour des sous-traitants.

Apparemment, l'Etat préfère sous-traiter les postes les plus dangereux ou pénibles et les privatiser sans que cela occasionne beaucoup de réactions, en réduisant considérablement voire en éliminant ces catégories de travailleurs, plutôt que de s'attaquer directement aux droits des salariés. Bien sûr, les employeurs essaient aussi de liquider directement certains droits, mais, même dans ces cas, leur principal objectif est toujours de privatiser, comme c'est le cas par exemple de la réduction des plans de santé à la Poste. Chaque fois que des attaques directes se sont produites, le potentiel de réaction a semblé plus grand, comme cela été le cas des enseignants des écoles municipales, qui ont gagné leur grève au début de l'année contre une augmentation des cotisations Sécurité sociale, qui devait passer de 11% à 14%.

Ceux qui tentent de se battre dans ces secteurs affrontent surtout la difficulté d'impliquer les travailleurs dans la lutte contre ces atteintes indirectes à nos droits. Même si nous avons affaire à des réactions plus radicales ou à des groupes d'opposition plus solides dans ces secteurs, cela n'affecterait pas les résultats des discussions et négociations programmées durant lesquelles sont débattus les

¹² Au Brésil, en dehors des écoles privées, une partie dépendent des municipalités, une autre des 26 Etats et du district fédéral que compte ce pays (*NdT*).

conventions collectives et les moyens de limiter les effets de l'inflation en cette période de crise. Nos ennemis semblent l'avoir compris et ils misent, pour le moment avec succès, sur l'incapacité des travailleurs à mener des luttes qui dépassent les limites catégorielles et les calendriers syndicaux. Ils nous affaiblissent en utilisant la sous-traitance et les transformations technologiques (comme les distributeurs de billets de banque, ou le développement de sites de livraison par Internet dans le cas de la Poste, ou la vente automatique de titres de transport dans les gares de train et les stations de métro). Bien que je ne sache pas comment surmonter ces dilemmes et répondre aujourd'hui aux attaques, il me semble fondamental de penser au-delà de la logique syndicale actuelle¹³.

*** Un cheminot de la CPTM**

¹³ Récemment, des travailleurs des lignes Amarela (ViaQuatro) et Lilás (ViaMobilidade) du métro ont adhéré au Sindicato dos Metroviários de São Paulo qui regroupe aussi les travailleurs du métro qui ont passé des concours. Organiser des luttes sur ces lignes ne permettrait-il pas de ralentir le rythme des privatisations, étant donné que ces mesures visent notamment à réduire les droits des salariés et affaiblir les mouvements revendicatifs ? Cependant, la plupart des groupes de gauche présents parmi les travailleurs du métro se focalisent uniquement, dans leur lutte contre la privatisation, sur la question de la défense des salariés permanents ayant passé des concours et la garantie de leur emploi. Au mieux, si l'on peut dire, ils tiennent des discours abstraits sur la lutte de l'ensemble de la population contre la privatisation des services publics, contre l'enrichissement des entreprises grâce à l'argent «du peuple», mais ils le font toujours en opposant le «public» au «privé».