

BRETIGNY

Procès d'une catastrophe annoncée



Une pensée très particulière est portée par l'ensemble de la Fédération SUD-Rail envers les victimes directes ou indirectes de cet accident tragique, qu'ils soient usagers, témoins, sauveteurs, cheminots.

**Accident de Brétigny-s/Orge du 12 juillet 2013
Tribunal Correctionnel d'Evry-Courcouronnes**

**Intervention de la fédération SUD-Rail,
partie civile,
par Jean René Délépine
secrétaire Fédéral SUD-Rail**

1^{er} juin 2022

Le 12 juillet 2013 à 17h11, le train Intercités n° 3657 qui circule en direction de Limoges sur la ligne Paris à Orléans, déraille à l'entrée nord de la gare de Brétigny-sur-Orge.

Les deux premières voitures déraillées restent sur la voie 1 et finissent par se coucher sur leur flanc droit. La troisième voiture déraillée se met en travers et balaie le quai n° 3 sur environ 100 mètres.

La dernière voiture s'immobilise sur la voie 3, sans se coucher.

Le bilan humain de cet accident est très lourd. Il coûte la vie à 7 personnes. Il occasionne des blessures à 32 personnes, dont 11 sont grièvement atteintes. Quelque 200 autres personnes présentes dans ce train ou dans la gare de Brétigny-sur-Orge sont, en outre, extrêmement choquées ou subissent des préjudices matériels.



Le déraillement s'est produit à environ 150 mètres en amont du quai n° 3, sur le cœur de traversée de l'appareil de voie.

Il a été provoqué par l'obstruction de l'ornièrre de passage de roue de ce cœur par l'éclisse intérieure du joint le raccordant à une aiguille.

Même si aucun lien de causalité direct et formel ne peut être établi avec ces défaillances, il apparaît que plusieurs facteurs managériaux, organisationnels et humains, amplifiés par les spécificités propres à la région francilienne, y ont probablement contribué!

- le vieillissement général du réseau ferroviaire qui en entraînant une multiplication des interventions de maintenance de la voie effectuées dans l'urgence pour faire face aux besoins de l'exploitation, a pu conduire à différer certaines tâches considérées comme secondaires et peut ainsi modifier la représentation que les agents se font de l'état normal des installations ;
- une organisation des infrapôles qui peut conduire à confier l'encadrement de proximité des brigades à de jeunes cadres ne disposant pas d'une expérience et d'un recul suffisants, nonobstant leur implication et leur disponibilité ;
- des processus de contrôle et d'audit qui n'ont pas permis de détecter clairement la dérive de la qualité de certaines opérations de maintenance de la voie au sein de l'infrapôle dont relève le secteur de Brétigny-sur-Orge.

Pourquoi SUD-Rail est Partie civile

Je représente ici la Fédération SUD-Rail qui s'est constituée Partie civile, au titre de son objet même de défendre l'intérêt collectif des salarié.e.s du système ferroviaire (et pas uniquement les SNCF), dont nous estimons que les intérêts ont été atteints.

On nous objectera peut-être qu'aucun.e de ces salarié.e.s ne figure au rang des victimes, et qu'en conséquence nous n'aurions aucun intérêt collectif à faire valoir. Ou bien encore que s'il y avait un intérêt des salarié.e.s à faire valoir, ce ne pourrait être que celui du salarié personne physique qui se trouve sur le banc des prévenu.e.s, ou bien celui des deux personnes morales assises sur ce même banc -SNCF-Réseau et SNCF -, qui se présentent comme défendant l'honneur des cheminot.e.s.

Et que donc nous manquerions à notre objet en ne nous rangeant pas au soutien des prévenu.e.s.

Pourtant, c'est bien du côté des Parties civiles que nous sommes.

D'une part parce que, dès lors qu'un risque existe pour les salarié.e.s, la jurisprudence reconnaît aux organisations syndicales les droits d'action judiciaires liés à la prévention, la protection ou la réparation de ce risque. Or non seulement l'accident de Brétigny-s/Orge a été psychologiquement traumatisant aussi pour les cheminot.e.s, mais il a montré en outre des organisations du travail devenues structurellement risquées pour la sécurité tant des circulations que du travail.

D'autre part parce que notre conception du syndicalisme ne dissocie pas les sujets et les objets de l'action, celles et ceux par qui un service est rendu ou un bien est produit, et celles et ceux pour qui ce service est rendu ou ce bien produit. En d'autres termes : les salarié.e.s et les usagers/ères.

Et ce lien que nous faisons, jusque dans des situations catastrophiques comme Brétigny, il passe à un moment donné par le travail.

La « manifestation de la vérité »

Le droit de notre société actuelle, aime à cloisonner, en découpant chaque sujet de droit selon ses différentes interactions avec les autres, dans chacune desquelles un rationalité instrumentale propre serait en jeu, qui devrait être considérée isolément des autres et jugée selon des critères spécifiques, dans l'ignorance des autres. C'est la conséquence de la conception libérale de l'être humain : un être abstrait, éternellement vierge d'histoire, qui arrive en société avec juste ses intérêts égoïstes pour rationalité.

C'est sans doute dans le droit pénal que cette conception est la plus gênante pour l'acte de juger. Car dans sa fonction de « manifester la vérité » d'une situation ayant bouleversé l'ordre social, le droit

pénal centré sur des actes et rationalités individuelles, est gêné aux entournures pour apprécier le réel des constructions sociales qui ordonnent le cadre préexistant des manières de penser et d'agir, et qui donc, participent des enchaînements complexes des relations de cause à effet.

Nous nous attendons bien sûr à ce que les avocats des prévenu.e.s nous sautent à la gorge, pour hurler au scandale d'un crime contre le droit, qui serait infiniment plus grave que la mort de 7 personnes et les séquelles physiques et psychiques de dizaines d'autres.

Il nous semble toutefois nécessaire, au nom de cette « manifestation de la vérité », de dire les porosités de ces cloisonnements, et de montrer en quoi, dans chacun, des décisions ont été prises et appliquées, qui ont conduit, par influences réciproques, jusqu'à l'accident mortel de Brétigny.

Une tresse à trois brins

Pour dire les linéaments de cet entrelac, nous tresserons trois brins, dont: le premier renvoie à des considérations techniques liées au système ferroviaire;

le second renvoie à des considérations idéologiques des politiques publiques; le troisième enfin, renvoie à des considérations organisationnelles et humaines liées au travail et au résultat de ce travail censé servir une collectivité de personnes.

Nous montrerons comment cet entrelac forme un chemin de responsabilités. Et comme les catégories de pensée, autant que les actions qui sont prises au nom de ces catégories, ne sont jamais des mécanismes parfaitement impersonnels, mais qu'ils sont à un moment donné incarnés dans des personnes identifiables, nous tâcherons, à chaque fois, de dire les personnes auxquelles il nous semble que pourraient être assignées des responsabilités.

Une considération technique (1er brin) essentielle : le système ferroviaire est un système contraint

Techniquement, le système ferroviaire est un système extrêmement contraint. Les trains ne circulent pas dans 3 dimensions (comme l'avion), ni dans 2 (comme les véhicules automobiles), mais dans 1 seule, et le plus souvent unidirectionnelle (au-delà même des voies uniques, les possibilités de contresens sur les lignes à deux voies sont limitées, et on ne fait pas faire une marche arrière à un train). Le chemin de fer est en outre un mode de transport guidé, d'où le lien intrinsèque très fort entre l'infrastructure et les mobiles, techniquement mais aussi dans leur gestion qui, pour être optimale, nécessite une unicité de stratégie et d'action, donc l'intégration.

L'utilisateur du service (voyageur ou marchandise) se déplace lui-même dans le réseau.

Dans les cas de l'électricité, de l'eau, du téléphone, etc., l'utilisateur n'est placé qu'aux extrémités du réseau (le robinet, la prise électrique, le terminal téléphonique, ...) et donc, l'organisation de ce qui circule dans le réseau ne l'implique pas.

Dans le ferroviaire au contraire, et singulièrement sur le plan de la gestion de la sécurité, ce qui se passe dans le réseau concerne complètement et immédiatement l'utilisateur.

La densité du réseau ferré n'est pas celle de la route, et pour garantir la continuité du service tout en assurant la maintenance ou le développement du réseau, on ne peut pas simplement en fermer des portions et en assurer une déviation. On doit pouvoir faire les travaux et exploiter en même temps, conduisant à concilier des exigences antagonistes.

Enfin, contrairement aux lignes de métro ou tramway, chacune autonome et parcourue par des matériels homogènes et dédiés qui circulent en navette, la réalisation de services ferroviaires différents (locaux, longue distance, zones denses ou pas, fret ou voyageurs) sur un réseau entier interconnecté, ne peut bien se faire que dans une vision et un pouvoir global sur l'ensemble.



Gérer des mobiles de capacités et de natures différentes, leurs croisements/dépassements, faire la maintenance, les travaux et exploiter, et veiller aux besoins des usagers tout au long de cette exploitation, exige que l'exploitant du chemin de fer ait tous les leviers de production en main (infrastructure comme services aux usagers), et soit dans une logique demutualisation des moyens, pour tirer de ce système rigide le maximum de souplesse dans les arbitrages de chaque instant.

Sur ce plan, un membre éminent de l'état-major SNCF des années '80 et '90, Thierry Mignauw -sur lequel je reviendrai – écrivait dans un article pour La Vie du Rail de novembre 2011 :« la séparation de l'infrastructure est une faute contre l'esprit ».

La conséquence de cette considération technique (1er brin) sur les organisations du travail (3e brin): une exigence accrue de travail vivant



Il faut comprendre à ce stade que la conséquence de cet état de fait technique, sur les organisations du travail, est une relative artisanalité, dans beaucoup de métiers ferroviaires. En effet, dans un système très rigide, qui doit sans cesse composer avec l'aléa - ce qui le rend difficilement standardisable - et qui doit gérer à l'intérieur de lui-même les usagers et les

promesses qui leur sont faites de sécurité et de performance (temps, confort, régularité,...), on a en réalité besoin d'encore plus de travail vivant, c'est-à-dire de personnes capables, par leur investissement subjectif, les habiletés qu'ils ont développées (avec le temps et la transmission des « anciens »), et une bonne coopération entre eux, de surmonter la résistance du réel.

D'où cette observation en apparence curieuse d'un environnement qui semble très industriel, mais d'un travail qui n'est pas du tout « à la chaîne » (forme généralement associée au monde industriel), et au contraire très artisanal. En dehors des situations d'usine (comme les ateliers de maintenance du matériel roulant), les métiers à l'Équipement (maintenance ou travaux), à la Circulation (les aiguilleurs), à la Traction (conducteurs), au service commercial (vendeurs, contrôleurs, ...), reposent en réalité beaucoup sur l'expérience et la transmission de cette expérience par les « anciens ». Pour la maintenance de l'infrastructure notamment, l'audience du 12 mai consacrée au rapport d'expertise APTÉIS, nous l'a fait toucher du doigt : il y a le référentiel de serrage des boulons à la clé dynamométrique d'un côté, et de l'autre, sur le terrain, il y a le tournemain de l'opérateur, inscrit dans son corps par la transmission des « anciens » et l'expérience propre acquise.

Arrive là-dessus des considérations idéologiques (Zebrin) :

La Dette Publique C'est Mal et le Messie de la Concurrence, qui visent la fluidification de la création de valeur pour le Capital (et non les populations)

Je ne ferai pas un cours sur la Dette comme instrument de domination massive. Je me contenterai de vous renvoyer à quatre ouvrages de natures différentes.

D'une part le pavé de l'anthropologue David Graeber : La Dette, 5000 ans d'histoire (Les Liens qui Libèrent, 2013).

D'autre part, En marche forcée (sous-titre : une chronique de la libéralisation des transports), du sociologue Laurent Kestel (Ed. Raisons d'Agir, 2018).

Et enfin, les deux petits livres de l'écrivaine Sandra Lucbert : Personne ne sort les fusils (Le Seuil, 2020) et Le ministère des contes publics (Verdier, 2021), qui vont ensemble (c'est de ce dernier qu'est tiré l'expression/concept La Dette Publique C'est Mal).

Car oui, n'en déplaise aux conseils des prévenu.e.s, les sciences humaines et sociales, et jusqu'à la littérature, sont tout aussi légitimes dans un procès comme celui de Brétigny, que la plus aride ingénierie ferroviaire. On agit en fonction de ce que l'on pense, et pour la compréhension des organisations, même à forte composante technique, les sciences humaines sont les mieux placées pour appréhender pourquoi les gens pensent ce qu'ils pensent, et donc agissent dans un sens ou dans un autre.

Au demeurant, il est assez cocasse de la part d'avocats de devoir, dans leur posture, afficher autant de mépris pour les sciences humaines et sociales.

Toujours est-il que la désorganisation du ferroviaire, et la forme qu'elle a prise en France, avec le premier coin de la création de RFF, fût présentée comme la conséquence de la Directive européenne 91/440 d'une part, et du respect des critères de Maastricht sur les déficits publics d'autre part. Sur la directive 91/440, il faut rappeler que le droit européen n'exigeait pas la séparation organique de la gestion de l'infrastructure et de l'exploitation des services ferroviaires.

Les fonctions qui devaient être séparées de l'opérateur ferroviaire unifié étaient : la décision sur la tarification et la décision sur l'attribution des sillons. S'agissant de leviers déterminants de la politique ferroviaire, voire des transports, une logique aurait pu être de les remonter au Ministère chargé des Transports, en laissant tout le reste dans une SNCF unifiée (ce qu'a fait la Hongrie par exemple).

La nature de la séparation exigée entre infrastructure et services ferroviaires n'était que comptable. Ce qui est certes une séparation, mais d'une implication organisationnelle tout à fait mesurée.



Sur les critères de Maastricht, on voit clairement à partir de 1997, que tout l'arsenal du discours de « La Dette Publique C'est Mal », qui vise à démanteler les services publics, et à les

faire entrer dans le grand flot de la création de valeur pour le Capital – le grand « cash flow » pour être précis - va être la matrice et la boussole de toute la politique ferroviaire nationale. Depuis sa création en 1938, la SNCF a été sommée de se débrouiller pour exploiter et développer le système ferroviaire avec des moyens beaucoup plus chiches que ceux accordés au système routier ou au système aérien. Ce qui a conduit à gérer le développement par l'endettement de l'entité SNCF. Mais à partir de 1997, ce sont les décisions stratégiques d'organisations qui sont asservies par construction à la gestion financière.

Or, pour ce qui nous intéresse ici, il y a deux personnes qui incarnent singulièrement ce choix stratégique à la fois politique et d'organisation. Ce sont d'une part Elisabeth Borne et d'autre part Guillaume Pépy.

Pour la première, c'est en tant que sous-directrice des chemins de fer au Ministère des transports en 1996, puis conseillère transport de Lionel Jospin en 1997, qu'elle rédige les textes de création de RFF, sous la dictée et au profit de Claude Martinand (qui s'en voit désigner le Président). Elle viendra ensuite à la Direction de la Stratégie de la SNCF de 2002 à 2007, pour s'assurer que le démantèlement du système s'opère bien. C'est encore elle, en tant que conseillère de Ségolène Royal, qui pilote la réforme de 2014, laquelle institue la séparation organisationnelle entre le gestionnaire d'infrastructure et services ferroviaires (après la séparation institutionnelle de 1997).

C'est toujours elle qui en tant que Ministre de tutelle, porte la réforme de 2018 qui accentue encore la logique fractale (notamment en séparant les gares).

Pour le second, complétons la présentation succincte qu'il a faite à cette barre de son parcours.

Il fût bien Directeur de Cabinet du Président de la SNCF Jacques Fournier en 1988. Puis de 1993 à 1995 Directeur des investissements, de l'économie et de la stratégie, sous la présidence de Jean Bergougnoux. Mais il a oublié de préciser qu'il avait démissionné en 1995, pour désaccord stratégique, car à l'époque, l'état-major SNCF et le Gouvernement imaginaient une transposition de la Directive 91/440 qui préserve le plus possible l'unicité de stratégie et d'action du système ferroviaire, comme gage de sa performance technique, économique, et même sociale.

Lorsque Guillaume Pépy revient, c'est en juillet 1997, sous la Présidence de Louis Gallois, d'abord comme Directeur Général Délégué Clientèles (à la place de Thierry Mignauw), puis en 2003, comme Directeur Général Exécutif du groupe. Enfin en 2008, il obtient de Nicolas Sarkozy son Graal de Président, renouvelé en 2013 par François Hollande.



Une petite incise sur Thierry Mignauw. Il fut ce qu'on appelle en interne un « grand patron », pour dire qu'il était de ses personnes prédéterminées à diriger.

Lorsqu'il eut des postes de directeur de région SNCF (Lille), ou plus tard de l'Ile-de-France avec l'activité Transilien, qui étaient deux zones où les équipes syndicales étaient fortes, il y a eu quelques conflits soulignant l'antagonisme entre le personnel et ce représentant de la Direction. Toutefois, il faisait partie de ces « patrons » qui connaissaient le ferroviaire, ses contraintes, et la nécessité du travail vivant pour le faire fonctionner. Or, après avoir été écarté du poste de Directeur Général Délégué Clientèles à la mi-1997, pour faire la place au retour de Guillaume Pépy, il est nommé Directeur Général Délégué Infrastructure début 1998. Mais quand il voit comment le système RFF/SNCF se met en place, il estime qu'il ne peut pas assumer une telle folie – une « faute contre l'esprit » pour reprendre son expression de l'article de 2011 – et il démissionne de ce poste dès la mi-1999, en demandant à se voir confier d'autres fonctions.



Certes, ce n'est pas une démission de la SNCF alors que sa critique porte sur la désintégration même du système ferroviaire. Mais pour un dirigeant formaté à ces fonctions et arrivé au stade de Directeur Général Délégué, cela reste un début de courage, que de dénoncer les inepties du discours ploutocrate, et de mettre ses actes en conformité avec ce que l'on pense.

Guillaume Pépy, lui, qui a prétendu à cette barre combien il trouvait rétrospectivement aberrant le système RFF/SNCF, a pourtant choisi de l'assumer, de le mettre en œuvre, et de l'aggraver à chacune des réformes qu'il a portées en vis-à-vis d'Elisabeth Borne (tant en 2014 qu'en 2018).

On peut donc qualifier une intention délibérée de la part de ces deux personnes. Sans doute diraient-ils qu'il s'agissait d'un moindre mal.

Ce à quoi nous leur répondrions, avec Hannah Arendt, que « politiquement, la faiblesse de l'argument du moindre mal a toujours été que ceux qui choisissent le moindre mal oublient très vite qu'ils ont choisi le mal. »

La conséquence économique de l'idéologie Dette/Concurrence (2e brin) sur le système ferroviaire (1er brin) : les surcoûts de transaction

Outre le désassemblage technique du système ferroviaire, qui exaspère les conflits entre enjeux antagonistes, puisque logés dans des entités différentes, sans unité de stratégie et d'action, les réformes du système ferroviaire sont de plus ruineuses financièrement, car elles génèrent des coûts de transaction énormes.

Ces coûts de transaction - qu'il serait plus précis d'appeler surcoûts de transaction -, sont un concept d'économie, théorisé depuis les années '30, qui a valu notamment à Ronald H. Coase, en 1937, ou encore à Oliver E. Williamson, en 1979, ce qu'on appelle communément le « prix Nobel » d'économie.

Ils reposent sur le constat qu'à l'intérieur d'une entité donnée (la SNCF unifiée d'avant 1997 par exemple), l'organisation du travail suffit à dire à chacun ce qu'il doit faire. Ensuite, la valeur du travail accompli, celle des moyens mis en œuvre et des matériaux incorporés, fait l'objet d'un suivi comptable pour les affecter à des unités de gestion afin de mesurer ce que l'on estime utile au pilotage stratégique. Mais ce qui est payé se retrouve quasi intégralement dans ce qui est produit : le service ferroviaire pour les voyageurs et les marchandises.

Si l'on désintègre cette entité :

- En créant plusieurs entreprises (RFF & SNCF en 1997 ; SNCF-Mobilités, SNCF-Réseau, SNCF en 2014 ; aujourd'hui 5 SNCF),
- En filialisant des bouts de l'activité ferroviaire (Voyages-sncf.com pour la commercialisation de l'offre, iD-TGV pour la réalisation de dessertes, VFLI pour la traction de trains de fret, Akiem pour la détention du matériel roulant, Masteris pour la commercialisation de prestations de maintenance du matériel, Transkeo pour l'exploitation d'un bout de ligne en IdF, SFERIS pour les travaux ferroviaires, Altametris pour l'activité de surveillance du réseau par drones, Arep ou Inexia pour l'ingénierie, A2P pour la commercialisation des espaces en gare, Itirémia – un temps condamnée pour délit de marchandage ! – pour les services en gare, etc.),

- En multipliant les intervenants institutionnels (Etat, EPSF, ARAF devenue ARAFER puis ART...),
- En multipliant les autorités organisatrices qui ont chacune une logique divergente du ferroviaire (SNCF pour les TGV « commerciaux », les Régions pour les TER, l'Etat pour les Trains d'Equilibre du Territoire, le STIF puis IdF-Mobilités pour la région capitale),
- En externalisant toujours plus de prestations et travaux, par des prestataires venant assurer les tâches dans les services, ou bien par des marchés passés à des fournisseurs avec leurs structures de production (ce qui a caractérisé toujours plus l'Infrastructure depuis les années 2000),

A lors, on crée des relations contractuelles entre entités juridiquement distinctes, qu'il faut négocier (juristes, techniciens, acheteurs...), piloter (directeurs, « contract managers »), suivre et contrôler (techniciens, contrôleurs de gestion,...), facturer/régler (comptables), gérer en cas de conflit (juristes, financiers, acheteurs, directeurs...), etc. Au prorata du temps consacré à ces tâches de gestion des rapports contractuels, les moyens humains et matériels correspondants ne se retrouvent pas directement dans la production, mais se perdent dans ces « coûts de transaction ».

Si en plus de tout ça, on organise les services à l'intérieur même de l'entité, selon une logique d'activités autonomes, de contrats client-fournisseur, et de centres de profit, on arrive à générer en interne même à l'organisation, ces coûts de transaction qui devraient normalement rester aux bornes de l'entité.

C'est bien ce qui a été fait à la SNCF, en cascade, puisqu'à l'Infrastructure qui nous intéresse ici, on a séparé en silos verticaux, la Circulation, la Maintenance & travaux, l'Ingénierie, la gestion du patrimoine, etc.



Or une étude de R. Merket (An empirical study on the transaction sector within the rail firms ; Transportmetrica, 2010), avait évalué, au milieu des années 2000, à 3€ du train-km la valeur de ces surcoûts de transaction dans un groupe ferroviaire non intégré. Avec à l'époque 500 millions de train-km, c'était donc 1,5 milliard d'euros annuel. Une autre étude évaluait les coûts de transaction entre 5% et 10% des coûts d'exploitation d'un groupe non intégré, soit là encore pour l'organisation RFF/SNCF à l'époque, quelque chose comme entre 1,5 et 3 milliards d'euros annuels.

En outre, la désimbrication des différentes parties du système ferroviaire entre infrastructure, trains et gares, à l'échelle de la SNCF, est reproduite un cran en-dessous à l'intérieur même de l'Infrastructure, avec:

- la séparation des EVEN et ELOG (devenus Infrapôles et Infralogs), réservant les engins aux seconds ;

- la création ici aussi de filiales à 100% : INEXIA en 2007 (?) pour l'ingénierie, et SFERIS en 2011 pour des prestations classiques des métiers de la voie (annonce, perchage, agent lorry, maintenance courante). Avec dans les deux cas pour rôle affiché de casser le monopole de fait de ces prestations aux Etablissements ou Directions SNCF, en créant de toute pièce un marché des métiers l'ingénierie et de l'Équipement, bien sûr avec des conditions de travail plus défavorables (surtout pour SFERIS), qui exerce une pression en retour sur les équipes SNCF ;

- l'externalisation croissante des travaux d'abord, mais qui a une incidence sur le personnel disponible pour la maintenance, par l'affectation d'une partie de celui-ci à la surveillance des entreprises extérieures, au lieu de faire soi-même et de participer de la transmission des compétences au sein des brigades voie des établissements SNCF.

Ces choix d'organisation sont directement à l'origine de tout ce qu'a décrit le rapport APTÉIS quant à la situation concrète du travail dans les brigades de Brétigny (et d'ailleurs aussi), et le résultat en termes de maîtrise insuffisante de la maintenance sur le site.

Notamment, cette déstructuration d'entités qui étaient auparavant unifiées, et qui avaient, chacune à leur niveau, une relative unité de stratégie et d'action dans le champ de leur objet (moyens humains et matériels), conduit à casser les coopérations au sein des collectifs de travail.

Dans le cas de Brétigny, la relative ignorance réciproque de l'Infrapôle et de l'Infralog pour la gestion des opérations de maintenance sur le site, est une des données remarquables du rapport APTÉIS, et les témoignages – notamment celui de Sébastien Passe – qui l'ont confirmé.

Cette politique, ici encore, ne se met pas en place innocemment. Elle est présentée comme la contrepartie à payer, par le personnel, des efforts financiers dont se rengorgent aujourd'hui l'Etat, RFF puis SNCF-Réseau, pour limiter le vieillissement du réseau. Comme pour les services ferroviaires du Fret en 2006, et aujourd'hui pour les services TER et TET, les investissements consentis par la puissance publique (car il sont devenus tout bonnement indispensables si l'on veut que le ferroviaire existe encore), sont l'occasion d'exiger en contrepartie la casse des conditions matérielles et sociales des métiers du ferroviaire.

Les responsables en sont clairement identifiables :

Pour RFF : Hubert du Mesnil (PDG de 2005 à 2012) puis Jacques Rapoport (PDG de 2012 à 2016).

Pour SNCF : Guillaume Pépy (Directeur Général Exécutif puis PDG, en continu de 2003 à 2019), mais aussi Pierre Izard (Directeur Général Infrastructure de 2006 à 2014), Xavier Ouin (Directeur de la Production Industrielle à la Branche Infrastructure de 2008 à 2014), Fabien Flauw (Directeur de ce qui s'appelait « SNCF-Entrepreneur » de 2008 à 2012 puis DG de SFERIS de 2012 à 2014), ou encore Bernard Schaer (Directeur de l'Ingénierie et des Projets de 1998 à 2018), initiateur d'INEXIA (et RFF s'est beaucoup servi d'INEXIA contre l'ingénierie SNCF).



Les conséquences morales de cette idéologie (2^e brin) sur le travail (3^e brin) : la « souffrance au travail » et le désinvestissement subjectif

Au-delà de la dimension structurelle des organisations du travail, il y a la déstructuration du rapport au travail, et donc du travail lui-même.

Il faut faire ici une place aux analyses de Christophe Dejours, qui fut directeur du Laboratoire de psychologie du travail et de l'action (LPTA) au Conservatoire National des Arts et Métiers, et l'initiateur de la psychodynamique du travail.

Schématiquement, travailler est un certain mode d'engagement de la subjectivité pour faire face à une tâche encadrée par des contraintes matérielles et sociales, et consiste alors à combler l'écart entre le prescrit et le réel. La souffrance de l'échec (car on commence par échouer) est le point de départ de l'engagement de l'intelligence du corps en vue de subvertir cette résistance du réel.

Le travailler transforme donc le monde et le sujet, et participe à l'accomplissement de soi, si certaines

conditions sont réunies, singulièrement en matière de coopération, avec ses pairs (les collègues), avec l'autorité représentant l'entité sociale organisatrice du travail (le « chef ») ou avec l'utilisateur du travail fini (l'usager).

Or cette coopération a besoin pour exister d'espaces informels de délibération, où les deux jugements qui commandent la reconnaissance au travail peuvent être rendus.

Le jugement de beauté d'une part (reconnaissance mutuelle entre pairs qui partagent le même métier, de ce qu'on fait du « beau travail »). Et le jugement d'utilité d'autre part (reconnaissance du représentant de la structure, qui signifie que l'on fait un travail utile).

Ces espaces informels de délibération reposent sur une connaissance partagée du travail, un rapport d'égalité, et le sentiment d'une communauté dans le travail (dans laquelle on puisse exprimer ses réussites et certitudes mais aussi ses échecs et doutes).

Or on voit bien que dans les organisations du travail modernes, qui mettent en concurrence les agents entre eux, avec l'évaluation quantitative individualisée des résultats, et qui prétendent à la qualité totale avec des mots d'ordres managériaux du type « excellence opérationnelle » pour tou.te.s et à tout moment, sont défailtantes à créer de tels espaces de délibération autour du travail.

Car l'intelligence qui est engagée dans le travail, c'est une intelligence du corps en vue de subvertir la résistance du réel. « Trouver la solution qui convient, est impossible sans la formation préalable d'une familiarité subjective et affective entre le corps et le réel. Ce que le philosophe Michel Henry a théorisé sous le concept de "corpspropriation du monde" [qui] n'est pas seulement cognitive. L'essentiel de son génie se joue dans le corps à corps avec le réel ».

Et l'on a bien vu tout au long des témoignages, que les organisations du travail à Brétigny, était tellement déstructurées, et à l'agonie pour suivre les exigences de maintenance de cette zone complexe (singulièrement les TJD), qu'elles ont perdu la maîtrise du travail.

Comme toujours, les systèmes technico-sociaux ont une certaine inertie, ce qui fait que la conséquence des réorganisations a été masquée un temps par les habitudes des « anciens » qui compensent les effets des nouvelles organisations. C'est particulièrement vrai à Brétigny où la mise en place des DPX, à partir de 2001, s'est faite avec un Dany Herkert, qui venait du terrain et qui était porteur, pour lui-même et vis-à-vis de ses équipes, du système ancien : il avait une vie entière d'expérience acquise au contact direct de la voie à maintenir, sur cette zone en particulier, et selon des schémas de transmission qui correspondent à cette « corpspropriation » dont parle le philosophe Michel Henry.

Ces foutus TJD, il les avait, à proprement parler, « dans la peau ».

Dany Herkert a donc « masqué » en quelques sortes les faiblesses structurelles de l'organisation centrée sur le DPX.

Car, à partir du moment où :

- les postes de DPX deviennent des premiers postes de jeunes cadres, qui, quelles que soient leurs qualités et leur formation initiale, ne connaissent pas la zone et les gestes métiers
- la responsabilité de la connaissance des installations (l'archivage documentaire et son utilisation pertinente) est remontée des Chef d'Equipe au DPX, avec dès lors une dissociation entre celui qui fait (le Chef d'Equipe) et celui qui sait ou devrait savoir (le DPX)
- les Chefs d'Equipe expérimentés se raréfient, et la pression de la charge de travail empêche le compagnonnage des plus jeunes
- les DPX sont laissés seuls, avec peu de soutien, d'une part car c'est une caractéristique du management moderne que d'individualiser et donc d'isoler chacun. Et d'autre part parce que les strates supérieures (Etablissement, Territoire de Production, Direction de l'Infrastructure), sont prises dans les considérations essentiellement financières et/ou de budget de la relation avec RFF

A lors, ce système n'assure plus rien les caractéristiques du travail Adécrites plus haut. Et il en perd donc la maîtrise petit à petit, individuellement mais surtout collectivement avec une perte de la coopération.

Par ailleurs, une des caractéristiques du management moderne, qui atteint la capacité des individus de s'investir subjectivement dans leur travail, est la valse compulsive des organisations – dans laquelle la Branche Infrastructure était engagée– qui a pour fonction même de faire perdre leurs repères aux agent.e.s, afin qu'ils/elles ne se sentent plus chez eux/elles dans le cadre du travail. Et on l'a vu lors de ce procès lorsque Laurent Waton ne sait pas s'il doit tenir compte ou non de tel référentiel, car il porte la dénomination antérieure de l'Etablissement (EVO).

Confiant dans les organisations, Laurent Waton a estimé que le référentiel était obsolète, mais est-on sûr que tous les référentiels sont mis à jour à chaque valse des noms et limites de compétences ? Bien sûr que non !

Cette situation sensible de la souffrance au travail, qui renvoie aux mécanismes de l'investissement subjectif qui est le travail même, la hiérarchie de SNCF-Infra en était informée.

En effet, en 2012, le DRH de la SNCF, Loïc Hislaire avait commandé au Centre ESTA (Centre d'Etudes Psychosociologiques et Recherche Appliquée) une recherche-action sur des collectifs de travail ayant subi des suicides dans leurs rangs en 2010 et 2011. Cette étude a donné lieu à 5 monographies, dont 4 portaient sur des Infrapôles et 1 sur un serviced'information voyageurs.

Il ne s'agit pas ici de détourner l'objet du procès vers celui de morts parmi les travailleurs et travailleuses. Mais au travers de ces monographies, on parle de l'état du travail dans les organisations à l'Infra : on y parle de travail de nuit, on y parle d'équipes mutualisées (pour faire des économies) autour de technologies différentes conduisant à faire intervenir potentiellement des jeunes sur des technologies qu'ils ne maîtrisent pas, on parle de la solitude du DPX qui n'a pas les moyens des objectifs qu'on lui donne, on parle de la souffrance d'avoir à regarder faire l'autre (surveiller le chantier de l'entreprise extérieure) au lieu de faire soi-même. Etc.

Cette étude permettait donc d'élaborer un début de compréhension des dégâts psychiques des nouvelles organisations du travail, sur le désinvestissement subjectif. Or, en octobre ou novembre 2012, un rapport intermédiaire a été présenté à la hiérarchie de SNCF-Infra : il semble qu'il y ait eu à cette présentation, Pierre Izard, Xavier Ouin, Bernard Schaer, Bertrand Charlier (DRH de la Branche Infra).

Mais cette occasion n'a pas été saisie pour engager une réflexion sur les organisations du travail. Au contraire, les responsables de cette étude ont été priées de tout arrêter immédiatement, l'étude a été mise sous le boisseau, et l'on a vite élaboré un dispositif d'éléments de langage pour nier toute considération liée au travail.

Dès lors, à fin 2012, Pierre Izard (Directeur Général Infrastructure), Xavier Ouin (Directeur de la Production Industrielle), Bernard Schaer (Directeur de l'Ingénierie et des Projets) et Bertrand Charlier (DRH Branche Infra), avaient bien été instruits de problématiques liées au plus intime du travail, qu'ils auraient pu mettre en regard des données de juin 2012 pour la Commission RFF/SNCF de suivi des indicateurs de maintenance, qui pointaient 24 valeurs d'arrêt au 1^{er} trimestre 2012, dont 5 concernaient les TJD du poste A de Brétigny.

Ils n'en ont rien fait !



Les conséquences sur la gestion de la sécurité de l'entrelac des trois considérations (technique, idéologique et organisations du travail)

Dans « Facteurs humains et organisationnels de la sécurité industrielle. Un état de l'art. » (2 / 2010), François Daniellou (ergonome), associé à Marcel Simard et Ivan Boissières, ont formulé différents symptômes, qui, lorsque plusieurs d'entre eux apparaissent (même pas nécessairement tous), caractérisent une forte menace sur la sécurité.

Et vous allez voir qu'il est difficile de ne pas reconnaître dans chacun de ces symptômes, des « vérités » qui se sont « manifestées » au cours des audiences devant ce Tribunal, à l'occasion de l'audition des différents témoins !

Les pressions productives (exercées par les clients et/ou en interne) poussent le système plus près de ses limites de fonctionnement.

Des contradictions apparaissent entre les règles de sécurité et les exigences de production, mais elles sont souvent arbitrées dans le sens de la productivité. Ceci, on l'a vu notamment à l'occasion des discussions autour du renouvellement anticipé de la TJD ou de la pose d'une limitation de vitesse.

Le fait, pour un salarié, d'alerter sur cette situation est interprété comme une marque de sa mauvaise volonté à améliorer la productivité. Le doute est traité comme le signe d'un manque de professionnalisme, tandis qu'est valorisé le fait de « ne pas avoir de problème ». Les salariés (et sous-traitants) qui constatent localement une « petite » anomalie ne la signalent pas et bricolent une solution. Les « déviations » sont banalisées. Ceci, on l'a vu notamment dans ce tribunal avec les réticences à évoquer les problèmes d'organisation du travail, à dire les difficultés rencontrées.

Cette attitude est certes en partie due à l'intimidation de la hiérarchie. Rappelons que le 21 avril, à la veille de l'ouverture de l'audience, chaque cheminot a reçu un message visio de Jean-Pierre Farandou lui-même, de 9 minutes, exposant avec force détail pourquoi la thèse de l'accusation ne vaut rien, pourquoi la thèse de la SNCF est la seule possible, et terminant par ces mots : « il faut maintenant laisser la justice faire son travail et je demande à chaque cheminot.e de respecter un devoir de réserve ». Tout agent.e qui a suivi un peu l'évolution de l'entreprise a très bien compris : se sera du disciplinaire ou une carrière ralentie pour tou.te.s celles et ceux qui ouvriront la bouche pour alimenter autre chose que la version SNCF.

Mais il n'y a pas que ça.

Il y a aussi des années d'intériorisation de cette vision managériale qui congédie le doute. De sorte que lorsque le réel resurgit et s'oppose à la répétition de l'énoncé managérialde manière aussi dramatique et violente que l'accident de Brétigny, eh bien les agents restent littéralement interdits et ne savent plus quoi répondre. Ce qui donne les « je ne sais pas », « peut-être l'ai-je fait, peut-être non » ou l'impossibilité même de parler (le corps se bloque complètement) comme dans le cas d'EricGérol, qui, dans cette audience, nous a tou.te.sinterloqué.e.s.

Les alertes qui parviennent malgré tout à s'exprimer sont négligées, car attribuées à des lanceurs d'alertes considérés comme « des gens qui ne sont jamais contents ». Dans cette instance, ce fut particulièrement remarquable avec l'audition du DPX Sébastien Passe, qui s'est livré en ne taisant pas ses affects sur la situation des organisations et du travail, et qui a été jugé avec beaucoup de condescendance de la part des Conseils des prévenu.e.s, comme rétrospectivement affabulateur.

Les services et les équipes sont mis en concurrence en interne et avec la sous-traitance. La rétention d'information devient un moyen d'être plus performant que l'équipe « adverse ». Les rapports d'intervention de maintenance mentionnent presque toujours « R.A.S. ». C'est ici singulièrement l'une des auditions d'EricGérol, qui, outre sa frustration de devoir travailler avec un outil auquel il n'a pas été formé en bonne et due forme, n'est pas à l'aise du tout avec les remontées d'information des équipes qui lui semblent étonnamment insignifiantes, alors qu'il vient lui-même de ce « terrain » et n'en n'ignore pas les difficultés. Au point qu'il aimerait aller vérifier lui-même l'état des installations pour enregistrer dans les bases informatiques des données dont il aurait eu la maîtrise.

Le discours formel sur la sécurité demeure inchangé ou se renforce, mais les formes d'échanges qui pouvaient exister au plus près du terrain (retour collectif d'expérience sur les incidents, élaboration des procédures par les équipes...) sont suspendues car sans valeur ajoutée immédiate. Ici encore, on a pu voir que la faiblesse des effectifs des deux équipes, les tableaux de services qui font que les 23 agents ne sont jamais tous ensemble, la fracture d'ancienneté entre quelques « anciens » et beaucoup de « jeunes » (dans le métier) ne permettant pas un réel compagnonnage, ont ruiné la possibilité même d'espaces informels de délibération sur le travail et ses organisations.

Les campagnes de communication managériales sont déconnectées de la réalité du terrain, et l'interprétation des messages managériaux est incertaine, même pour les cadres de proximité qui doivent les diffuser et rendre compte de leur mise en œuvre. L'encadrement doute de la pertinence des orientations qui lui sont fixées. Sur ce point, il faut reconnaître que Laurent Waton maintient une position où il semble avoir cru aux discours de communication managériale. Mais son prédécesseur Sébastien Passe, lui, est allé de désillusion en désillusion. Notamment lorsqu'il constate fin 2011 qu'il est en retard sur son programme de maintenance, que ses collègues des secteurs d'Etampes et de Juvisy, sont eux en avance, mais qu'on lui dit qu'il n'y aura pas de réaffectation temporaire ou permanente d'agents sur son secteur, car il doit faire avec ce qu'il a, un point c'est tout !

Dans certains cas, les représentants du personnel eux-mêmes, convaincus qu'il y a un enjeu de survie du site ou de l'entreprise, et mobilisés par le mal-être des salariés lié aux réorganisations, ne perçoivent pas la dégradation de la sécurité par rapport à la situation antérieure qu'ils jugeaient bonne, et ne considèrent pas prioritaire de se préoccuper de sécurité dans ces circonstances. Pour le coup, là, nous allons détailler plus loin les alertes faites par les OS en général et SUD-Rail en particulier, qui font en partie mentir, au moins ce symptôme.

Les collectifs de travail sont déstabilisés du fait de la désorientation de leur hiérarchie, des changements organisationnels constants, et de la multiplication des injonctions contradictoires. C'est ici tout le rapport APTÉIS qu'il faudrait convoquer à l'appui de ce 8^e symptôme.

Pour ce qui concerne donc, les alertes faites par les OS en général et SUD-Rail en particulier, et notamment en 2011 et 2012, dont on sent bien rétrospectivement qu'il s'est agi d'un point de bascule, il est certes factuel qu'elles étaient régulièrement soutenues par la sécurité au travail, souvent à la suite d'accidents ou quasi-accidents. Mais ce que ces accidents et quasi-accidents, et nos alertes, disaient des organisations du travail, ne pouvaient laisser penser que la sécurité des circulations n'allait pas, elle aussi, être impactée à plus ou moins brève échéance.



Pour ne reprendre ici que quelques points saillants en lien avec les problématiques de ce procès, on a :

Tout d'abord, à chaque instance de gouvernance (Conseil d'Administration, ou bien Comité de Groupe SNCF, ou bien Comité Central d'Entreprise), et lors des Assises du Ferroviaire qui avaient débuté en 2011, la Fédération SUD-Rail est intervenue sur :

- La problématique globale de l'Infrastructure, de sa séparation d'avec l'exploitation (la « faute contre l'esprit » et les coûts de transaction) : janvier 2012

- Des relations RFF/SNCF, qui irresponsabilisent RFF sur la fiabilité, la disponibilité et la performance de l'infrastructure, mais qui à l'inverse prive la SNCF de la capacité stratégique et financière : avril 2011, juin 2011, mai 2012

- Sur les conséquences des externalisations (filialisation ou sous-traitance) sur les organisations du travail et la maîtrise de la sécurité : janvier 2012, mars 2012

- Sur la structure déséquilibrée du personnel et la désorganisation de la formation : octobre 2011, janvier 2012

Sur les dégâts du management en terme de désinvestissement subjectif du personnel, jusqu'aux suicides : août 2011

Ensuite, plus spécifiquement auprès de la Branche Infrastructure, la Fédération SUD-Rail a régulièrement interpellé :

- Les CPC VA (Commission Professionnelle Centralisée de l'Équipement) ou le CFHSCT (Comité Fonctionnel Hygiène Sécurité Conditions de Travail) – deux instances qui traitent des sujets métiers de l'Équipement. Ainsi par exemple, lors du CFHSCT des 28 & 29 mai 2008, le représentant SUD-Rail pointait que « les Etablissements étaient prévenus 1 mois et demi à l'avance de la venue des Audits pour l'ASNO, ce qui fausse la réalité des chantiers de la vie quotidienne que les DPX ont du mal à mettre en place (gonflement des équipes ELOG au détriment des équipes territoriales). Par ailleurs, il déplore que l'ASNO ne restitue qu'aux DET, aux DU et pas au CE ». On retrouve sur ce dernier point le symptôme n°5 sur l'absence de retour collectif d'expérience au niveau des opérateurs ou de leurs représentants). A ce même CFHSCT, mais sur la formation, il pointe « le nombre d'heures de formation non réalisées dans les EVEN. Dans beaucoup d'EVEN, les agents des équipes territoriales ne vont plus aux formations pour cause d'insuffisance d'effectif pour exécuter les chantiers ».

On retrouve sur ce dernier point des interrogations que nous avons eues à cette audience sur le suivi de la formation de tous les agents de Brétigny.

- Pierre Izard et Guillaume Pépy, notamment à l'occasion d'une série d'accidents mortels début 2012, ayant donné lieu à des échanges par courriers, réponses et réponses aux réponses des 14 mars, 2 avril, 6 avril, 18 avril, 22 avril et 27 avril 2012. A cette occasion SUD-Rail avait pointé, pour un des accidents mortels « La Direction impose à ses cadres des résultats de productivité toujours plus inatteignables. Pour cette raison, le métreur SE [service électrique] prend le risque d'aller seul dans la voie pour préparer le chantier »; et pour un autre accident « Rien d'étonnant qu'après une telle succession de nuits travaillées, contraires à l'IN2424, l'agent voie soit sorti de la zone protégée ! ». Or les questions de l'agent seul et du travail de nuit, avec pour conséquence une vigilance nécessairement moindre à ce que l'on voit et ce que l'on fait, ont aussi été pointées à l'occasion de notre audience en ce qui concerne l'entretien des voies à Brétigny. SUD-Rail diagnostiquait enfin : « il est clair que la dégradation du niveau de sécurité est d'abord le résultat d'un manque d'effectifs et de moyens sur les chantiers Equipement, d'un environnement de travail fortement dégradé (nuits, déprogrammations constantes, mobilité, perte des connaissances de parcours...), d'un manque de formations adaptées et d'encadrement technique et sécurité de proximité (à tous les niveaux : équipes, secteurs, DPX, UP, pôles d'établissement), d'un encadrement très souvent « débordé », d'agents mis sous pression, de la priorité donnée aux impératifs de production vis-à-vis des impératifs de sécurité sur les chantiers ».

- Loïc Hislaire, DRH de la SNCF, au moyen d'une DCI (Demande de Concertation Immédiate) unitaire avec la CGT, l'UNSA et la CFDT, déposée le 30 mars 2012, sur l'articulation de l'ensemble des problématiques générales et spéciales à l'Infra, induites par, littéralement, la désintégration du système ferroviaire.

- Pierre Izard, encore, le 2 juillet 2012 avec une lettre ouverte de SUD-Rail, pour dénoncer la perversité du discours de l'entreprise sur la sécurité (des circulations comme du travail), qui retournerait la situation contre les agents et l'encadrement de proximité, sans jamais interroger les liens avec les organisations du travail.

Enfin, au niveau de l'ISOF, les OS, soit directement, soit via l'instance spécialisée CHSCT ont

– Demandé, via un CHSCT de coordination entre les secteurs EVO (Val d'Orge) et PAI (Paris Austerlitz Invalides), le 20 janvier 2012, une expertise sur les situations de travail actuelles et le projet d'externalisation de l'annonce, afin d'en déterminer les conséquences sur les organisations de travail, les conditions travail et de sécurité. Certes cela ne concerne pas directement Brétigny, mais la problématique était commune à tous les secteurs. Or la manière de répondre de la SNCF a été de contester judiciairement cette expertise. Il faut dire que cette expertise avait été confiée par le CHSCT de coordination au Cabinet APTÉIS, dont on a pu apprécier dans cette audience, l'animosité qu'il suscite de la part de la SNCF.

– Encore, le 1^{er} février 2012, un droit d'alerte danger grave et imminent par un membre du du CHSCT EVO pour une circulation de Lorry automoteur sur une zone de travaux alors que la chaîne d'annonce en avait été retirée, et que les SAM (signal d'alerte à main), n'avaient pas été mis en place, et que l'agent sécurité de l'entreprise extérieure s'était – selon l'enquête immédiate avec l'employeur, « exposé inutilement dans la zone d'évolution de l'engin de chantier ».

– Le 30 janvier 2012, une DCI était déposée par SUD-Rail au niveau de la Région SNCF de Paris-Rive-Gauche, qui contient notamment la revendication de la remise en état des pistes et itinéraires, sur les territoires des Infrapôles, donc y compris l'ISOF. Ce sujet n'est pas accessoire. Lorsqu'il s'agit pour les agents des brigades voie, de sillonner leur parcours, avec le matériel transporté au moyen des brouettes antédiluviennes (dont on a vu les photos dans le rapport APTÉIS), le fait d'avoir des pistes propres et praticables participe de la capacité même et de l'efficacité des interventions de maintenance à réaliser.

Conclusion

Pour conclure, une métaphore ; en rappelant au préalable que les deux linguistes George Lakoff et Mark Johnson, ont montré que loin de n'être qu'une forme littéraire à fonction poétique, les métaphores sont la structure même de notre pensée. Les concepts, que l'on voudrait des abstractions purement objectives, ne sont en réalité que des agencements plus ou moins complexes de familles de métaphores, qui, dans un groupe humain donné, dépendent de la cohérence entre elles des structurations métaphoriques développées pour rendre compte de l'expérience du monde.

Recourir à une métaphore, dans une instance comme ce Tribunal, pour comprendre, qualifier et juger, est donc parfaitement légitime, n'en déplaise aux Conseils des prévenu.e.s.

La métaphore ici convoquée sera celle du précipité en chimie. C'est-à-dire la réaction de solidification qui s'opère, selon certaines conditions précises d'agencement moléculaire et de température, lorsqu'on verse dans une solution saline une autre solution saline.

Notre conception courante de la cause, qui tend à l'associer à une action, nous fait voir la solution que l'on verse –le précipitant - comme la cause de la précipitation, et de son résultat : le précipité.

Mais du point de vue de la réaction chimique elle-même, l'origine est tout autant dans les caractéristiques moléculaires, thermiques et de solubilité de la solution initiale, que dans celles du précipitant.

Si dans le cas de Brétigny, la solution existante correspond à l'adéquation entre la performance de l'installation (être circulaire à 150km/h), les contraintes accrues du plateau de voies (compacité, difficulté à gérer les phénomènes de dilatation, difficulté à tenir dans le temps le dressage et le nivellement des TJD ensemble), l'âge des appareils, et les moyens disponibles pour garantir la maintenance nécessaire à la hauteur des efforts encaissés (moyens humains, matériels, compétences, organisations du travail). Et si l'on considère que le précipitant est le désassemblage du joint mécanique de l'about de cœur de la TJD 6/9. Alors, force est de constater que la solution existante était déjà à la limite de la solubilité. De sorte que, quel que soit le scénario, lent ou rapide, de désassemblage du joint mécanique, le point de précipitation était malheureusement trop proche pour que le précipité ne vienne pas rigidifier d'un coup le système et entraîner l'accident.

Or cette « solution Brétigny », au matin du 12 juillet 2013, elle s'est constituée au cours des 15 années précédentes, par des politiques qui allaient à l'encontre du cadre de cohérence et de performance du système ferroviaire, et surtout, à l'encontre des conditions du travail vivant, qui seul permet d'assurer cette cohérence et cette performance.

*Il en est résulté 7 morts
et des dizaines de blessé.e.s, à vie.*

Ce que vous demande donc la Fédération SUD-Rail, c'est, au-delà de la cause qui sera retenue du scénario de désassemblage de l'éclisse et son retournement, de ne pas oublier le rôle central du travail vivant, et donc des organisations du travail, pour le bon fonctionnement de tout système technico-social, et très singulièrement pour la gestion de la sécurité.

Fédération des Syndicats de Travailleurs du Rail SUD-Rail

SOLIDAIRES, UNITAIRES ET DÉMOCRATIQUES

17 Boulevard de la libération 93000 Saint Denis



BRETIGNY

federation@sudrail.fr

WWW.SUDRAIL.FR

01.42.43.35.75

Procès d'une catastrophe annoncée