

BIJZONDERE COMMISSIE
BELAST MET HET ONDERZOEK
NAAR DE VEILIGHEID VAN HET
SPOORWEGENNÉT IN BELGIË
NAAR AANLEIDING VAN HET
DRAMATISCH TREINONGEVAL IN
BUIZINGEN

van

WOENSDAG 10 MAART 2010

Voormiddag

COMMISSION SPECIALE
CHARGÉE D'EXAMINER LES
CONDITIONS DE SECURITE DU
RAIL EN BELGIQUE A LA SUITE
DU DRAMATIQUE ACCIDENT
SURVENU A BUIZINGEN

du

MERCREDI 10 MARS 2010

Matin

La séance est ouverte à 10.08 heures et présidée par M. François Bellot.

De vergadering wordt geopend om 10.08 uur en voorgezeten door de heer François Bellot.

**Audition de représentants de la CGSP-
Cheminots, de la CSC-Transcom et du SLFP-
Rail**

**Hoorzitting met vertegenwoordigers van ACOD-
Spoor, ACV-Transcom en VSOA-Spoor**

Le **président**: Chers collègues, ce matin, nous entendrons M. Gelmini pour la CGSP, pour ACV-CSC-Transcom M. Piens et M. Dalne, pour la SLFP, MM. Africano et Vermeulen. Des documents nous ont été transmis ou nous sont remis maintenant. Ces documents peuvent être obtenus par les membres de la commission par mail. Je voudrais également préciser un point: nous allons nous occuper de la sécurité du rail dans tous ses aspects, excepté celui du rapport des gens entre eux, y compris l'agressivité et les actes de violence. Nous intégrerons la question des passages à niveau et toute la sécurité technique.

Gérard Gelmini: Monsieur le président, je vous remercie.

Mesdames et messieurs les honorables membres de cette commission, je voudrais d'abord vous remercier de nous entendre, nous les représentants des travailleurs, dans ce délicat dossier que constitue la suite de la catastrophe de Buizingen, qui – je ne vous le cacherai pas – a véritablement marqué tous les cheminots, sans exception.

Vous avez assisté à un magnifique exposé le lundi qui a suivi la catastrophe, présenté par trois administrateurs délégués. Quand je dis "magnifique", je présume qu'il n'a échappé à personne qu'ils se présentaient tous les trois l'un à côté de l'autre, se repassant la parole l'un à l'autre: tout était bien rôdé. C'était presque trop beau: on aurait presque pu croire que les trois Rois Mages venaient apporter des cadeaux au petit Jésus! Ils vous ont fait un exposé très complet. Ils avaient préparé près de 200 slides en une semaine! Parfois, il nous faut six mois pour obtenir un petit document de travail. Mais "quand on veut, on peut!"

L'exposé était très documenté et très technique. Si certains parmi vous ne savent pas encore ce qu'est une TBL1 ou une TBL1+, franchement, c'est qu'ils ne veulent vraiment pas participer à ces travaux. Vu les efforts déployés, ce vocabulaire devrait vous être tout à fait familier.

En revanche, j'ai constaté, comme sûrement chacun de vous – et d'ailleurs plusieurs d'entre vous me l'ont confessé dans les coulisses – en ce qui concerne l'aspect humain, il a fallu attendre deux heures et quinze minutes pour qu'on puisse en parler, et dès lors que l'on en parla, c'était pour signaler des dépassements de signaux et cela, en des termes peu amènes. Bref, rien ou presque n'a été fait au niveau du travailleur.

Nous avons tous eu l'impression qu'ils nous avaient fait une présentation avec le sentiment qu'ils avaient tous accompli leur part du boulot et que tout était au mieux dans le meilleur des mondes. Cela n'est probablement pas vrai vu que nous avons échappé à une autre grave catastrophe et qu'une enquête est toujours en

cours. Il est probable qu'il y aura encore beaucoup de choses à faire. Vous avez raison, monsieur le président, quand vous dites qu'en termes de sécurité, et non en termes de sécurité interpersonnel, il y a énormément de choses à faire. Les cheminots espèrent que cette commission déposera des recommandations qui soient suivies d'effets afin qu'il n'y ait plus jamais d'accident comme celui de Buizingen

Ces trois administrateurs délégués, dans leur bel exposé, vous ont expliqué les principes de la signalisation ferroviaire basés sur l'observation visuelle qui implique le respect immédiat d'une signalisation appelée latérale, puisqu'elle se trouve sur le côté des voies.

Le conducteur qui doit respecter cette signalisation latérale immédiatement bénéficie parfois de systèmes d'aide complémentaires qui portent un certain nombre de noms qui vous sont aujourd'hui familiers: le gong sifflet, le MEMOR-crocodile, TBL1, TBL2, TBL1+, ETCS1, ETCS2, GSM-R, etc. Remarquons cependant que, s'il y a des moyens d'aide complémentaires, il y a surtout un moyen principal: le conducteur de train, celui dont on a très peu parlé jusqu'ici! Je vais m'efforcer de réparer cette lacune.

Pour revenir sur l'exposé des administrateurs délégués et pour répondre à une demande de cette commission, je vous invite à revenir sur l'évolution depuis les années 80 et, singulièrement, depuis 1982. En effet, le 13 juillet 1982 s'est produite la catastrophe ferroviaire de Aalter. Qu'a-t-il été décidé dans la foulée de cet accident? Un système d'aide à la conduite, le TBL1, a été développé progressivement entre 1982 et 1987. Le 22 juin 1987, un rapport d'un groupe de travail sur le développement de ces systèmes TBL a été publié et faisait part d'un danger si l'on devait abandonner le projet. Pourtant, on doit bien constater – comme vous l'avez remarqué vous-mêmes – qu'il y eut un abandon progressif du projet TBL1 à la fin des années 90. Fin 1999, l'ouvrage a été remis sur le métier et une décision de principe a été prise de même qu'un plan d'action et d'installation de l'ETCS sur toutes les lignes dont la vitesse de référence est supérieure à 40 km/h.

Il n'empêche qu'on envisage d'implémenter des plans. Le 27 mars 2001, il y aura pratiquement 9 ans, c'est la catastrophe suivante, celle de Pécrot. Dans la foulée de Pécrot, un certain nombre de choses seront entreprises. Nous sommes conscients qu'il faut réagir et agir. On va accélérer

la décision de principe de l'implémentation de l'ETCS. On la décline sous différents modèles. Progressivement, les choses se mettent en place. On achète des voitures pilotes équipées de l'ETCS. Si ma mémoire est correcte, leur nombre s'élève à 32.

En octobre 2004, on décide d'opter pour la TBL1 plutôt que pour la TBL4. Tiens, tiens, on change de nouveau! En 2005, tout compte fait, on opte pour un système autre, à savoir la TBL1+. On va la développer, réfléchir et faire des études pour développer cette TBL1+, la mettre en œuvre et l'implémenter jusqu'à se retrouver, aujourd'hui, toujours dans la même situation avec l'accident de Buizingen le 15 février 2010. Voilà pour ce qui est factuel en même temps qu'un petit rappel historique qui n'en demeure pas moins interpellant.

Selon la présentation de nos trois rois mages, tout va bien! On vit dans un monde presque parfait! La concertation sociale n'est pas un vain mot à la SNCB. Elle fonctionne bien! C'est exemplaire! Il est tenu compte des avis émis par les travailleurs lors des consultations des séries. Je reviendrai tout à l'heure sur ce qu'est ce concept de séries. Lors des réunions de comité, jadis dénommées "sécurité-hygiène" et aujourd'hui appelées "comités PPT", on tient compte de tout ce que les travailleurs disent. Cela fonctionne chez nous. Il existe un véritable dialogue social. Tout va bien!

Pendant quelques années, on a connu, à la suite des années 2001-2002, un peu de *stop and go* en termes de recrutement. Depuis lors, on a rattrapé l'arriéré. Même en termes de recrutement de conducteurs, on est à jour aujourd'hui. Tout va bien! Le personnel recruté est trié sur le volet; ce sont les meilleurs travailleurs qui puissent se trouver sur le marché. Souvenez-vous, ils vous ont même montré un tableau reprenant un chiffre impressionnant: lorsque 4 472 candidats s'inscrivent pour devenir un jour conducteur de train, *in fine* du processus de recrutement, seulement 188 sont recrutés, ce qui représente 4,2 %. Quel tri!

Ce qu'ils ne vous disent pas, par exemple, c'est que pour recruter un conducteur de train, il faut prendre un technicien, c'est-à-dire un jeune gars qui est sorti des humanités techniques et qui, évidemment, va se retrouver pendant des mois à l'écolage. Il va avoir des conditions de travail impossibles, vous allez le voir tout à l'heure. Il va devoir chausser une salopette, il va devoir travailler à toutes les heures du jour et de la nuit, des week-ends, pendant les réveillons. À côté de

cela, on va prendre sept ou huit mois avant de l'appeler à la visite médicale avant son recrutement.

Pendant ce temps, la petite boîte de téléphonie mobile, Phone House, pour ne pas lui faire de publicité, l'aura recruté pour un tarif identique, avec une voiture de société et un gsm dernier cri. On a vite choisi quand on a 18 ans.

Bref, comme ils vous le disaient, tout va bien! Je vais essayer de vous démontrer que tout ne va pas si bien.

Ils vous ont également montré un graphique en vous disant que la preuve que tout va bien, y compris chez les conducteurs de trains, ce sont les consultations spontanées des travailleurs du groupe ferroviaire auprès de CPS (Corporate Protection Service), qui est en fait la médecine du travail. Les travailleurs peuvent spontanément aller à la consultation s'ils ont des problèmes au travail. Sur ce graphique, on peut voir qu'entre 2001 et 2009, le nombre de travailleurs de tout le groupe ferroviaire est passé d'environ 300 ou 400 à 1 086 ...

Le **président**: Je n'ai pas compris le chiffre que vous venez de donner.

Gérard Gelmini: Pour 2001, 2002 et 2003, les chiffres sont de 256, 512, 451, ce qui fait 350 en moyenne. Ce chiffre a triplé en 2009 pour arriver à 1 086 pour l'ensemble des travailleurs de la SNCB. Cela fait 1 086 sur un peu moins de 40 000 aujourd'hui. Cela représente 2,5 % des travailleurs du groupe SNCB qui se présentent spontanément aux consultations de CPS, soit auprès de la médecine du travail soit auprès des psychologues.

En revanche, pour les conducteurs, ils vous ont montré que le chiffre était ridiculement bas. Pour 2009, seulement 69 conducteurs s'étaient présentés spontanément.

Premier rectificatif, vous verrez que si les chiffres ont triplé en neuf ans pour les travailleurs du groupe, ici, ils sont multipliés par quatre!

On voit d'ailleurs très bien que la courbe est plus pentue.

Par ailleurs, de par la réglementation et le suivi médical, tous les conducteurs doivent spontanément se présenter auprès des services du CPS une fois par an. Ces 69 sont donc complémentaires à la visite annuelle.

Ces graphiques sont donc biaisés: en effet, il y a beaucoup plus de consultations spontanées des conducteurs qu'on ne le dit auprès des services de prévention et de sécurité de la SNCB.

Tout cela pour vous montrer que la manière dont on vous a présenté un tel graphique est à tout le moins fallacieuse.

Ils vous ont aussi parlé de dépassement de signaux. Je voudrais ici vous faire part d'un certain sentiment qui émerge. Il faut savoir qu'annuellement, les conducteurs de train s'arrêtent devant 13 millions de signaux. Par an, 13 millions de signaux indiquent l'arrêt et obligent le train à s'arrêter.

En 2009, nous constatons que 117 signaux ont été franchis. Il est vrai que c'est 117 de trop; je le concède bien volontiers. Cependant, 117 par rapport à 13 millions, si l'on relativise, on peut considérer qu'il n'y a pas autant péril qu'on semble le dire aujourd'hui. De plus, sur ces 117, seulement 30 ont atteint le point dangereux; les autres peuvent n'être que des freinages un peu tardifs, de 20 cm ou 1 m, et n'ont aucune conséquence. Il importe de le relativiser.

Cela dit, je vous entends déjà dire que c'est 117 de trop: je vous donne entièrement raison.

En fonction du nombre de conducteurs qui circulent sur le réseau actuellement, ces 117 dépassements, franchissements de signaux représentent 2,2 dépassements par 100 conducteurs. En revanche, si l'on prend les conducteurs ayant moins d'un an de conduite effective, on s'aperçoit que la fréquence des dépassements atteint 5,8, c'est-à-dire deux fois et demi supérieure à celle des autres conducteurs.

Il paraît donc presque évident que c'est dès leur plus jeune âge, dès qu'ils entament la conduite, que les conducteurs ont le plus de propension à éventuellement franchir un signal. Ainsi, c'est donc là qu'il faut mettre l'accent, c'est-à-dire que, dès qu'ils arrivent, dès leurs débuts. C'est notamment la formation fondamentale.

Quand on est conscient de cela, on réfléchit un peu et on fait comme à la SNCB: c'est quand on commence que c'est le plus dangereux, apportons donc un bon remède et on va diminuer le nombre de jours de formation fondamentale de 250 à 200. Si ce n'est pas travailler à l'envers, dites-moi ce que c'est!

Je vais vous donner un autre exemple et vous verrez comme cette concertation sociale se porte bien au sein du groupe SNCB et des relations dans les comités PPT (de prévention et de protection du travail). Nous prendrons cet exemple sur la ligne 96 qui est hélas bien souvent à l'honneur ces derniers temps, et en termes peu brillants. Au sujet d'un signal H19 qui se trouve à Neufvilles, à la suite d'un petit film tourné par un membre d'une organisation reconnue, on constate – et je livre *texto* la relation telle qu'elle figure dans les procès-verbaux, sans y changer une virgule – que "le signal H19 est caché par des poteaux-caténaires". L'IPTR (inspecteur principal du service des trains) transmet le problème à l'inspecteur des accidents. Nous sommes dans une administration, fût-elle ferroviaire! Cela se passe le 22 juin 2006.

Le 22 septembre 2007, un an et trois mois plus tard, la relation dans le procès-verbal du comité dit ce qui suit: l'inspecteur des accidents a confirmé à l'inspecteur principal du service des trains qu'il avait constaté le problème et qu'il était à la recherche d'une solution. Fort bien! Le 19 mars 2009, il y a un an, les organisations reconnues, c'est-à-dire les délégués de la CSC-Transcom ou de la CGSP-ACOD, sont d'accord finalement avec la solution proposée par l'inspecteur des accidents dans son rapport du 29 janvier 2009 – un grand rapport mais il a fallu le temps pour le rédiger. On va déplacer le signal de 20 m en amont du poteau-caténaire: s'il est 20 m devant, il ne sera plus caché. Il a tout de même fallu pratiquement trois ans pour aboutir à cette conclusion fort à propos.

Le 23 avril de la même année, l'inspecteur principal "Trains" a transmis le rapport susmentionné (celui de l'inspecteur des accidents) le 2 avril 2009 à la direction de la SNCB Trains et Production N° 61 pour suite utile.

Je ne suis pas allé jusqu'à cette année, mais le 17 décembre 2009, le dernier procès-verbal disait: "Affaire à suivre". Voilà le cheminement d'un dossier sur un signal qui paraît caché par un poteau caténaire et a été constaté par un délégué syndical le 22 juin 2006. Comme vous le disaient Marc Descheemaeker, Jannie Haek et Luc Lallemand: "Tout va bien".

J'en viens plus précisément aux durées de prestation des conducteurs, parce que cela n'a pas été évoqué, me semble-t-il, lors de la présentation. Nos règles sont édictées au sein de la SNCB. Elles ont été négociées dans le cadre de la commission paritaire nationale. Nous fixons des

durées maximales et minimales de prestation. Un conducteur peut avoir une prestation maximale de neuf heures. Il y a déjà une dérogation: dix heures en trafic marchandises international, mais dans ce cas-là une pause d'une heure est prévue et compte pour le temps de travail. La durée minimale est de six heures. Entre deux prestations, le conducteur a droit à un repos de quatorze heures.

Au-delà de ces limites, vous avez des règles générales. Chacun des conducteurs bénéficie de 65 jours de repos: 52 dimanches plus les treize jours fériés légaux. Soixante-cinq compensations. Puisqu'on travaille en moyenne huit heures, cela fait 40 heures par semaine. À moins de 38 heures, on a les 65 compensations en plus. Il doit avoir au minimum un repos tous les huit jours, huit jours de liberté toutes les quatre semaines – c'est-à-dire des jours pendant lesquels il ne travaille pas effectivement. Il doit avoir un long week-end toutes les quatre semaines, autrement dit les trois minuits, le minuit du vendredi au samedi, du samedi au dimanche et du dimanche au lundi. Et puis, il doit y avoir un temps de pause imposé pendant les prestations. Sachez qu'en Belgique, c'est zéro! Il n'y en a aucune de prévue dans les prestations. Donc, un conducteur dont la prestation est comprise entre six et neuf heures pourrait, réglementairement parlant, conduire sans interruption pendant toute la durée de son service, à savoir neuf heures, voire plus, si jamais sa prestation devait s'allonger pour une raison ou l'autre, indépendamment de la volonté de qui que ce soit.

Il y a bien un temps de pause prévu pour les services en interopérabilité transfrontalière, c'est-à-dire quand on passe la frontière. Dans ce cas-là, pour toutes les prestations comprises entre six et huit heures, une pause de trente minutes est prévue. Elle passe à trois quarts d'heure si la prestation est supérieure à huit heures. Mais il importe de le savoir: sur le réseau belge, les conducteurs n'ont pas de temps de pause réglementaire. Gardez-le à l'esprit, car ce n'est pas suffisamment exprimé!

Lorsqu'on examine ces règles, on pourrait croire que les conducteurs ne sont pas si mal traités.

Cependant, il n'y a pas de pause. Un petit graphique qui n'émane pas des chemins de fer montre que neuf heures de conduite sans pause sur la route entraînent une augmentation du temps de réaction du conducteur qui passe de 15 centièmes de seconde à une demi-seconde. Avec une pause de deux fois 30 minutes, le temps

de réaction oscille entre 20 centièmes et 30 centièmes et avec plusieurs pauses, on arrive autour de 20 centièmes. Il est extrêmement important de pouvoir bénéficier de pauses qui jouent un rôle dans le temps de réaction de l'être humain qui n'est pas une machine.

Je rappelle donc qu'il n'y a pas de temps de pause prévu à la SNCB.

Une autre étude a été faite dans le cadre des accidents sur la route par un certain Goebel qui travaille pour la Société des Assurances automobiles de Québec. Cette étude montre que sur un cycle de 24 h, on passe par des phases dans lesquelles l'individu est totalement en éveil, vers sept ou huit heures le matin. Ensuite, vers midi ou 13 h, il est quelque peu endormi; il se retrouve en pleine forme vers 18 ou 19 h et enfin, durant la nuit, il retrouve une torpeur nocturne pour ensuite reprendre un cycle de réveil. Cette courbe, comparée à l'autre, montre le nombre d'accidents de la route et permet de voir une adéquation entre les deux.

Nous pouvons donc constater que les périodes les plus dangereuses dans les accidents de la route se situent aux environs de minuit et pendant toute la nuit, jusqu'au petit matin. C'est pendant ces périodes que l'esprit et la vigilance de l'individu sont le moins en éveil.

Je ne l'ai pas inventé! C'est le résultat d'une étude réalisée en 1988 aux États-Unis par un certain Mittler. Cela n'a rien de récent!

Dans la documentation qui vous a été remise se trouve également une feuille blanche qui comporte, dans sa première colonne, un certain nombre de chiffres. Comme vous pouvez également le voir sur le slide projeté à l'écran, le premier chiffre est le 12. Vous remarquerez que c'est la copie exacte de la douzième ligne reprise sur votre feuille. Il s'agit du développement d'une série de conducteur et il me semblait intéressant de vous montrer ce qu'est une série de conducteur.

Le chiffre 12 que je viens d'énoncer correspond à la douzième semaine. La troisième colonne 1140/1935 indique l'heure de prise de service et de fin de service d'un conducteur le premier jour de la douzième semaine qui est un lundi. Le conducteur a ainsi commencé à 11 h 40 et a terminé à 19 h 35. Le mardi, il commence à 10 h 10 et termine à 19 h 10. Le mercredi, il commence à 9 h 40 et termine à 15 h 40. Le jeudi, il commence à 8 h 55 et termine à 17 h 20. Le

vendredi, il commence à 8 h 55 et termine à 17 h 20. Il est en repos le samedi et il compense le dimanche.

La semaine suivante, il commence à 5 h 40 et termine à 14 h 40, ce que nous appelons des "petits matins". S'il l'on n'habite pas à proximité de son dépôt, il faut parfois parcourir 50 à 60 km en voiture. Pour arriver à 5 h 40, il faut par conséquent se lever vers 2 h 30 - 3 h 00. Et si l'on prend le temps de prendre une douche, c'est même plutôt 1 h 30 - 2 h 00. Le mardi, il commence à 5 h 35 et termine à 14 h 00. Le mercredi, il commence à 5 h 30 et termine à 13 h 00. Le jeudi, il commence à 5 h 15 et termine à 13 h 30. Le vendredi, il commence à 5 h 35 et termine à 14 h 00. Il a ensuite deux jours pour souffler un peu et, le lundi qui suit, il reprend à 5 h 15 et termine à 13 h 30 suivi d'un jour de répit. Le mercredi, il commence à 7 h 00 et termine à 16 h 00. Le jeudi, il commence à 10 h 10 et termine à 19 h 10 suivi d'un jour de répit. Le samedi, il commence à 5 h 15 et termine à 13 h 20. Le dimanche, il commence à 6 h 15 et termine à 14 h 25.

Comment peut-on vivre cette situation de stress permanent? Rendez-vous compte de la charge psychosociale qui pèse sur celui qui, *in fine*, sera le responsable de milliers de voyageurs!

J'ai pris cet extrait mais il n'est pas le plus symptomatique de tous, il n'est pas le plus affreux, il est moyen. J'en ai toute une série. Vous pouvez vous approcher de moi et on en prend un au hasard, vous verrez alors de quoi est faite la journée de travail d'un conducteur.

Je vous ai montré les heures de prestation. Au-delà de cela, il y a ce qu'on fait dans une prestation. Si on a un horaire de 5 h 30 à 13 h 30 pour aller rouler ses cigarettes et boire son café à la cafétéria, je peux le faire aussi!

Nous allons prendre un exemple qui, à nouveau, n'est pas le plus vilain. J'ai choisi la prestation 138 du dépôt d'Ath. Cette prestation commence à une heure très raisonnable. Le début de prestation est à 11 h 05. Le conducteur est en pleine forme, alerte. Que fait ce brave homme dans sa prestation?

Il part "haut le pied", c'est-à-dire qu'il va monter dans un train en tant que voyageur de Ath à Grammont. Ce trajet dure de 11 h 21 à 11 h 44. À Grammont, il va relayer un conducteur. Il va donc simplement prendre les commandes de la machine de son prédécesseur à 11 h 44 pétantes.

Ensuite, il va conduire de Grammont jusque Ath. Départ à 12 h 16, arrivée à Ath prévue à 12 h 39 suivant l'horaire. Il est inutile de vous dire qu'on ne respecte pas cela tous les jours!

Arrivé à Ath, il accouple du matériel. Il accouple deux automotrices pour faire un train plus long. Cela prend un certain temps car il faut que ce soit bien accroché, il faut vérifier que toutes les conduites soient bien liées les unes aux autres. Cela prend trois minutes. Il est arrivé à 12 h 39, l'accouplement est réalisé à 12 h 42 ou 12 h 45.

Ensuite, il repart de Ath jusqu'à Anvers-Central. Départ à 12 h 49, arrivée à 14 h 25. Si vous regardez, notre homme est parti de Grammont à 12 h 16 et il arrive à Anvers à 14 h 25. Il n'a pas eu une minute pour souffler; il a conduit non-stop pendant deux heures et neuf minutes.

Ce n'est pas tout! Quand il arrive à Anvers-Central, il ne va pas faire un tour chez les diamantaires ou au zoo! Il doit d'abord mettre sa machine "à plat", donc notamment arrêter les alimentations. Il doit changer de front: il était devant et puisqu'il doit repartir dans l'autre sens, il doit faire le tour. Il doit faire cela à pied mais, comme on a accouplé deux automotrices, il y a neuf voitures. Il faut un certain temps, comme pour le fût du canon, et c'est prévu dans la réglementation de la SNCB. Pour mettre à plat, changer de front et faire un parcours pédestre de neuf voitures, c'est exactement 5 minutes 45 secondes. C'est chronométré!

Il arrive de l'autre côté, il doit faire ce qu'on appelle des annonces Alaska avec son gsm de service pour dire qu'il est là; voilà qui prend 45 secondes, mais c'est prévu dans la réglementation. Ensuite, il rédige ce qu'on appelle pompeusement la "fiche suiveuse"; cela dure 45 secondes. Il met ensuite en fonction sa radio ou GSM-R, ce fameux GSM-R dont vous vous avez entendu parler; il introduit les données via ce GSM-R. Tout cela est répertorié: 45 secondes pour ceci, 1 minute pour cela et 30 secondes pour cela. Si vous faites le total, l'ensemble de ces petits machins prend 8 minutes 30 secondes.

Il est donc arrivé à 14 h 25 et sont prévues par la réglementation 8 minutes 30. Que se passe-t-il? Il doit redémarrer d'Anvers-Central avec son train pour Ath à 14 h 35: de 14 h 25 à 14 h 35, il a eu 10 minutes de battement pendant lesquelles on lui a fait réaliser des tâches administratives et techniques durant 8 minutes 30. Il n'a toujours pas eu 2 minutes à lui, notre gars! Il n'a pas intérêt à

devoir aller faire pipi! Il part d'Anvers-Central, il arrive à Ath, il est 16 h 11.

Que fait-il à Ath? Il découple le matériel: 3 minutes de 16 h 11 à 16 h 14. Puis il repart avec un train d'Ath vers Courtrai. À 16 h 18, il redémarre, il arrive à Courtrai à 17 h 07. Si vous faites le compte, depuis le début à 12 h 16, notre bonhomme a 4 heures 51 minutes sans deux minutes complètes d'arrêt de vigilance. Et il a parcouru Grammont-Ath, Ath-Anvers, Anvers-Ath et Ath-Courtrai.

Il a fait 4 heures 51 minutes, ce qui n'est pas la mer à boire. Que va-t-il faire à Courtrai? On ne va pas lui f... la paix: il devra changer de front, aller faire un petit tour, manœuvrer à la formation, revenir, rechanger de front et, ensuite, il doit à nouveau assurer un train à 17 h 52 pour revenir à Ath à 18 h 42; il termine sa prestation à 18 h 55.

Voilà une prestation tout à fait classique d'un conducteur du dépôt d'Ath, prestation de 11 h 05 à 18 h 55. vous me direz que cela ne fait que 7 heures 50 minutes de prestation: nous sommes dans les limites respectées. Oui, bien sûr, mais dites-moi si, sur ce temps-là, vous êtes en aptitude d'être *full time* vigilant. Je ne le crois pas un seul instant!

On vous dira aussi que – et M. Descheemaeker a fait un effort pour vous le montrer – les prestations moyennes des conducteurs n'étaient pas si terribles que cela et qu'il fallait arrêter de nous plaindre. Je vous montre un autre graphique qui indique des bâtonnets rouges et des bâtonnets jaunes; ils sont répertoriés d'année en année depuis 1981 jusqu'en 2008. Nous partons de 4 750 qui est le cadre prévu de conducteurs en janvier 1981: 4 750 conducteurs pour arriver en janvier 2008 à 3 500 conducteurs, approximativement. C'est le cadre prévu. De 4 750, on aboutit autour de 3 600 environ.

Le nombre de services de conducteurs, c'est-à-dire le nombre de fois qu'un conducteur doit effectuer une prestation comme celle que je viens de vous décrire tout à l'heure, était de 3 500 en 1981 (ce sont les bâtonnets rouges). Cette donnée augmente légèrement, diminue ensuite pour osciller aujourd'hui autour de 2 250. Vous avez le cadre et le nombre de services.

Si vous faites un rapport, vous constaterez qu'environ deux conducteurs sur trois sont toujours occupés à rouler. Mais il faut bien que certains se reposent. N'oubliez pas qu'on travaille 365 jours par an 24 heures sur 24! Vous avez le

cadre, l'effectif et cette évolution qui chute manifestement. Bizarrement, le graphique joint fait état du nombre de trains/kilomètre moyen par service pendant les mêmes années. Si on démarre en 1981 avec 450 trains/kilomètre par service moyen, on arrive aujourd'hui à 850 trains/kilomètre par service, ce qui signifie pratiquement 1,7 fois le nombre de trains/kilomètre par service par rapport à 1981. Néanmoins, on nous dit qu'il y a une baisse de productivité. Vous avez ici la démonstration inverse! Les chiffres ne viennent pas de moi, mais de la direction train. J'ai presque dû les monnayer très cher pour pouvoir me les procurer!

Au fil du temps, on constate que le nombre de conducteurs a diminué tandis que le nombre de trains/kilomètre a augmenté. Évidemment, la vigilance, la productivité, la charge psychosociale, le risque d'accidents n'ont fait que s'accroître.

J'en termine avec ma petite démonstration, car je voudrais laisser du temps pour les échanges. De plus, mes collègues ont assurément beaucoup de choses à dire.

Je voudrais vous livrer quelques pistes de réflexions. Tout d'abord, vous l'aviez constaté comme moi, entre l'accident d'Aalter et celui de Pécrot dans les années 1990, il y a eu manifestement un manque évident de proactivité en matière de sécurité. Cela n'avait échappé à personne. Je tiens à le signaler aussi.

Il faut se rappeler aussi que dans ces années-là, le concept était le "tout à la route". En outre, nous sommes dans un développement européen. Qui dit développement européen dit des standards européens normatifs. On chipote: TBL1?, TBL2?, TBL4?, on ne sait pas très bien! Par ailleurs, nous vivons à Bruxelles où se trouve le siège de la Commission, et nous savons que toutes ces familles de lobbyistes tournent autour de la Commission pour tenter d'acquiescer leurs normes et voir leur processus reconnu comme le normatif, le standard européen. Cela prend du temps. N'oublions pas toute la libéralisation! Qu'est-ce? L'apport de la concurrence. La concurrence, c'est le marché. Et le marché, c'est le rapport coût/prix.

En matière de transport, deux concurrences se joignent. Tout d'abord, la concurrence extra-modale. Notre principal concurrent, c'est la route. Lorsqu'on évoquait le problème du fret ferroviaire, vous savez que la concurrence n'est pas très loyale entre la route et le rail. Ensuite, il y a la concurrence intra-modale avec les nouvelles entreprises entrantes, qui ne se réfèrent pas aux

mêmes standards, aux mêmes réglementations que nous. Si nos réglementations paraissent drastiques, vous voyez ce qu'on peut en faire en termes de productivité. Imaginez donc le danger que représentent les autres!

Dans la recherche du meilleur prix du marché, une des variables d'ajustement la plus facile à faire jouer reste la masse salariale: on joue sur les conditions de travail. Il ne faut pas être détenteur d'un diplôme de sciences supérieures ou de sciences économiques pour le savoir!

Une seule solution s'offre à nous: il faut légiférer sur le matériel qui parcourt notre réseau. Aujourd'hui, les firmes privées présentes chez nous, telles Crossrail, etc., ne sont équipées d'aucun système TBL et elles n'ont pas l'intention de s'équiper de quoi que ce soit, en attendant l'implémentation obligatoire de l'ETCS.

Quant aux conditions de travail variables, ne serait-il pas temps de mener véritablement des enquêtes sérieuses? Je n'ai pas "sucé de mon pouce" les courbes d'activité, de rétroactivité, etc. Il serait temps qu'une vraie enquête soit réalisée sur la charge psychosociale du travail et sur la monotonie des services. Faire Braine-le-Comte/Louvain en omnibus trois fois par jour aller-retour, par exemple, est un parcours monotone. C'est d'ailleurs le cas qui nous préoccupe dans l'accident de Buizingen.

Il faut se pencher sur les problèmes de la fatigue, des temps de repos accumulés et de la pyramide des âges. Les cheminots ont plus de quarante ans. Ils sont vieillissants. J'en suis un parfait exemple! Il faudrait légiférer en vue d'une concurrence meilleure. Pourquoi ne pas instaurer un standard? Des commissions paritaires existent pour tout sauf pour la branche ferroviaire. Les autres ressortissent des conditions paritaires de la logistique. Il est temps de légiférer.

Tout le monde sait également qu'il faut accélérer tous les investissements. Il faut mettre des balises, les implémenter dans les infrastructures et, surtout, embarquer le matériel sur les engins moteurs pour que celles-ci puissent servir à quelque chose. En attendant, puisque cela ne saurait se faire en un tournemain, il faut miser sur l'humain. Il est grand temps d'humaniser les prestations des conducteurs, d'améliorer leurs conditions de travail, de leur donner plus de formations ainsi que du coaching. Il faut réviser une réglementation visant à attirer leur attention sur les dangers et diminuer la pression exercée

sans arrêt sur eux, notamment avec l'augmentation de la durée des services et du temps de conduite, comme j'en ai fait la démonstration précédemment.

Quant à la chasse aux retards, notre réseau étant saturé, les conducteurs essaient toujours de pallier les retards. On leur prépare des séries ne leur permettant pas de se retourner. Laissons-leur des temps régulateurs déstressants plutôt que de se lancer, non pas dans la chasse aux chômeurs, mais dans la course aux retards.

Limitons les changements de série! Vous avez pu constater la succession des services dans une série. Ceux-ci sont modifiés une fois par an, juste avant les réveillons de fin d'année, de manière à ce que vous ne puissiez rien prévoir. C'est le minimum! Il arrive que les séries soient modifiées jusqu'à six fois par an! Comment voulez-vous planifier quelque chose et ne pas être stressé?

Enfin, quoi qu'on fasse, misons d'abord sur l'humain! Le parcours, quel qu'il soit, ne sera jamais à risque zéro mais il faut tout faire pour qu'il tende vers zéro, en investissant sûrement dans le matériel mais, surtout, dans l'aspect humain. Soyez convaincus que, jamais, un cheminot ne dépassera volontairement un signal à l'arrêt!

Le **président**: Merci, monsieur Gelmini. Soyez assuré que nous essayerons de trouver des solutions, de formuler des recommandations. Tout le monde devra venir autour de la table pour trouver une solution à la hauteur des navetteurs, des voyageurs et du pays. Nous accueillons à présent MM. Dominique Dalne et Luc Piens.

Dominique Dalne: Mesdames et messieurs, merci pour votre invitation. Lors de la préparation de ces travaux de commission, je tiens à souligner la qualité du travail de M. Gelmini sur le plan technique. Il était très important d'éclairer les membres de la commission sur les conditions de travail. Nous n'avons pas voulu reprendre les mêmes thèmes pour ne pas lasser les membres de la commission. Nous avons donc essayé de nous partager le travail. Pour ma part, je vais vous présenter un lien d'un cadre général avec la tutelle, les moyens d'investissement du passé et les réalisations de la SNCB.

Dans un deuxième volet, mon collègue Luc Piens abordera certains problèmes beaucoup plus sociaux, beaucoup plus illustrés sur la sécurité du travail, l'élaboration des séries et la formation. Nous avons voulu être complémentaires dans

notre travail devant cette commission.

Ce lundi 15 février à 8 h 28 commence l'horreur pour les passagers du train Louvain-Bruxelles-Braine-le-Comte et ceux du train Quiévrain-Bruxelles-Liège. C'est d'abord vers ces victimes meurtries dans leur chair et dans leur esprit et vers leur famille que les affiliés de la CSC-Transcom et leurs dirigeants orientent leurs pensées. Ensuite, la CSC-Transcom remercie tous les sauveteurs pour leur mission exécutée dans des circonstances pénibles et ô combien éprouvantes sur le plan psychologique. Un grand merci aussi aux anonymes qui ont apporté leur aide et leur soutien aux victimes et à leurs proches.

Aux premiers instants de la catastrophe, la CSC-Transcom a adressé un message à ses affiliés et à ses militants pour éviter les déclarations intempestives devant les médias, tout simplement pour ne pas diffuser d'informations non vérifiées, pour ne pas créer la confusion. Ce souci de prudence avait pour but de préserver la présomption d'innocence. Même si un faisceau de présomptions convergeait vers une seule personne, est-il utile de rappeler ce que Sherlock Holmes disait dans ses enquêtes: "Aussi invraisemblable et incroyable que puisse paraître la vérité, après avoir vérifié toutes les hypothèses, écarté les fausses pistes, les évidences non prouvées, c'est cette solution qui est la bonne." Même si les conclusions de l'enquête judiciaire devaient établir une ou des responsabilités individuelles, faut-il que seuls le ou les lampistes paient pour les vrais responsables éventuels? Ou est-ce la faute à "pas de chance"?

La CSC-Transcom ne veut pas se poser en tribunal ni réclamer des têtes pour se donner bonne conscience. Ce qu'elle attend de cette commission, c'est un devoir de vérité à l'égard des victimes, de la population et de tous les cheminots qui ont aussi été très marqués par cette situation.

La CSC-Transcom remercie M. Bellot, président de cette commission, et tous les parlementaires qui recherchent d'éventuels dysfonctionnements pour y remédier au plus vite.

Pour la bonne marche des travaux de la commission, il serait intéressant de jeter un œil sur le passé car il a sans doute un lien direct avec la situation actuelle. Je pense notamment aux sous-investissements dont la SNCB a souffert pendant toute une période.

Tout le groupe SNCB Holding: Infrabel, la SNCB

et le Holding veulent un maximum de sécurité. Mais l'entreprise a-t-elle souffert de ses moyens financiers limités ou d'un manque de moyens humains?

Chaque jour, l'entreprise essaie d'améliorer la sécurité avec l'aide de ses ingénieurs, de ses agents de maintenance des voies, de ses techniciens, du personnel des ateliers et du matériel, du personnel des cabines de signalisation, des conducteurs et des accompagnateurs.

Je voudrais insister, comme l'a fait M. Gelmini, sur la préoccupation permanente de la SNCB en matière de sécurité, même si des facteurs peuvent jouer contre le rail comme nous avons pu le constater ces derniers jours. En effet, nous sommes exposés à un risque permanent qui doit être combattu mais ce n'est malheureusement pas suffisant.

C'est en examinant ces politiques de l'emploi, les dotations financières allouées par l'État au groupe SNCB Holding que pourrait être établi un premier diagnostic. À partir de la lecture de ces faits historiques, il sera nécessaire d'examiner les engagements pris par les organes de gestion.

Les budgets ont-ils été prévus et consommés à due concurrence? Nous estimons à cet égard qu'il est important d'examiner cet aspect car nous pensons, à la CSC-Transcom, que tout n'a pas été fait au niveau des organes de gestion. Des budgets ont été programmés et il faut demander à l'entreprise si ces budgets ont été respectés et consommés dans le cadre de la politique de sécurité.

Il faut aussi savoir qu'il y a eu un certain nombre de mouvements d'action sur le rail. Celui qui a été organisé ce lundi a mis en avant un fait inacceptable pour les conducteurs de trains: une automotrice complètement rénovée, à laquelle on a donné une durée de vie supplémentaire de 15 ans, est sortie des ateliers de la SNCB - après environ trois mois d'immobilisation – sans l'équipement de sécurité de la TBL1. Il faut mettre en perspective les finances publiques et les décisions des organes de gestion, mais aussi regarder l'exécution réelle des décisions prises.

Si, dans cette commission, M. Descheemaeker a voulu donner l'impression que tout allait pour le mieux dans le meilleur des mondes, je vous réponds que ce n'est pas vrai. Mon collègue Gérard Gelmini l'a dit également. Il existe des tensions permanentes avec la direction sur le plan

du dialogue social. Les travailleurs cheminots auraient le motif de faire grève tous les jours, mais il faut quand même tenter de concilier les intérêts de l'entreprise, qui est confrontée à des impératifs commerciaux et aux exigences des voyageurs, et la sécurité qui doit être la plus grande, mais aussi les conditions de travail qui sont parfois pénibles. Gérard Gelmini a montré la pénibilité, la monotonie et le caractère répétitif de ce métier. Mais cela concerne aussi d'autres catégories professionnelles dans l'entreprise.

La CSC-Transcom remercie une fois encore cette commission de l'autoriser à aborder la question du dialogue social, qui sera abordée plus en profondeur par mon collègue. Mais on s'interroge aussi sur les raisons pour lesquelles le pouvoir politique s'est peu penché, dans le passé, sur le malaise des cheminots, notamment à l'occasion de grèves récurrentes. C'est vrai: nous avons été montrés du doigt à de nombreuses reprises, parfois à juste titre, parfois injustement. Cette commission nous permettra de vous éclairer sur les conditions de travail des cheminots. Malheureusement, nous déplorons au niveau syndical que la seule réponse à leur malaise a été l'encadrement d'un droit de grève et la mise en place d'un service minimum garanti.

Nous sommes heureux de pouvoir être présents pour réhabiliter un petit peu notre profession et expliquer aux parlementaires ce qui s'est produit dans le passé. Ce n'étaient pas des coups de gueule pour se faire plaisir ou pour déranger la population, mais parce qu'il y avait réellement des problèmes au sein de l'entreprise. Nous espérons que les travaux de cette commission permettront de mettre en lumière cette pénibilité.

Je le répète, monsieur le président, le but syndical n'est pas de se poser en tribunal, mais de mettre en œuvre une politique coordonnée des investissements entre les entités du groupe SNCB Holding. Quand nous entendons, dans cette commission, de la bouche de M. Lallemand que seulement 25 % des installations de signalisation sont équipées d'un système de sécurité TBL1+, le facteur de risque d'accident est beaucoup plus proche de un que de zéro. Pour nous, en tant que cheminots, c'est inacceptable. Le travailleur conducteur, qui n'est jamais à l'abri d'une erreur humaine, est exposé au péril de sa vie.

Pour nous, c'est un des points d'urgence auxquels il faut remédier, dans une politique coordonnée mais aussi dans des choix techniques, comme l'a dit Gérard Gelmini. J'y reviendrai.

Il faut savoir que lorsque la durée de vie du matériel est prolongée de 15 ans – je viens d'illustrer ce qui vient de se passer –, c'est inacceptable. Il y a des mesures à prendre au sein des organes de gestion.

Il y a aussi tout un débat technique. J'ai entendu dans cette commission des tergiversations, Gérard Gelmini l'a rappelé. Lors d'une réunion européenne, il y a quelques jours, M. Karel Vinck a déclaré qu'effectivement, si le système ERTMS est le nec plus ultra aujourd'hui, il est clair que ce système nécessite avant tout des choix des États mais nécessite aussi des moyens financiers importants. Il y a un élément qui n'est pas dans la note mais qu'il a expliqué: le coût de l'équipement de l'infrastructure pour un kilomètre d'une double voie coûte 600 000 euros. Il y a donc des coûts importants ainsi qu'une réflexion à l'Europe afin d'évaluer les possibilités de cofinancement des systèmes au niveau des États.

Pour nous, il est clair qu'il est temps d'arrêter de tergiverser, il faut définir un standard technique pour qu'on puisse avancer sur ce choix et investir tant dans le matériel que dans l'infrastructure. Là aussi, Gérard Gelmini l'a rappelé, il y a parfois des conflits ou des impératifs au regard des intérêts industriels nationaux. On a encore l'illustration aujourd'hui d'une commande de locomotives qui ne sont pas fournies à la SNCB dans les délais requis alors qu'elles devaient être équipées de ce système TBL1+. Elles n'ont pas encore été homologuées, cela tarde. Cela pose des problèmes car, petit à petit, on peut tendre vers cette sécurité mais, à nouveau, on est coincé.

Il y a des exigences d'augmentation sensible du pourcentage des voyageurs qui sont reprises dans les contrats de gestion. C'est une très bonne chose du point de vue de l'outil ferroviaire, de sa promotion, mais est-ce compatible avec la sécurité?

Si, demain, des choix sont posés au sein de l'entreprise pour remettre du matériel en atelier afin de l'équiper du système de sécurité, il faut être conscient qu'aujourd'hui, tout le matériel est occupé en ligne grâce à la croissance que nous avons connue ces dernières années. Il y aura donc un impact sur l'offre et sur les voyageurs.

Dans les décisions, il y a des avantages et des inconvénients. Il faut en être conscient dans les choix posés.

Pour nous, aucune entreprise n'a l'ambition de

développer ou d'intensifier la production d'un produit sur un marché, alors que ce produit n'est que semi-fini.

Sur le plan social, il sera nécessaire d'évaluer toutes les conditions de formation, de recrutement, d'accompagnement des jeunes conducteurs, l'humanisation des prestations et tout cela sera exposé par mon collègue.

Avant tout, je voulais revenir un peu sur l'histoire, qui est mon histoire, de 30 ans de témoin et d'acteur dans l'entreprise, puisque je suis entré en 1980 à la SNCB.

Qu'ai-je essayé de faire dans le descriptif qui vous est remis? Rechercher les différentes brochures que j'ai accumulées en tant qu'archiviste, au fil du temps, pour essayer de fournir un fil conducteur, regarder à travers l'histoire de 30 ans les liens entre les ministres de tutelle et le conseil d'administration, l'implication du pouvoir politique par rapport aux décisions des organes de gestion.

Ensuite, il y a eu des engagements pris dans les organes de gestion. La question qui se pose aujourd'hui: en a-t-on fait suffisamment? Est-ce que tout cela a été suffisamment coordonné?

Là, j'ai essayé de mettre en balance diverses décisions politiques et carcans budgétaires, mais aussi, pour équilibrer le débat, il faut avoir le courage de dire qu'il y a des choses très positives qui ont été faites à travers ces choix politiques, à travers ces choix budgétaires. Il ne m'appartient pas de juger, mais je trouve que, s'il y a une émotion intense par rapport à cet accident, il faut reconnaître que beaucoup d'éléments sont positifs dans l'entreprise, et surtout si nous devons travailler sur les choses qui ne vont pas.

En ce qui concerne les tutelles, au début des années '80, le ministre était le président du conseil d'administration. En 1991, avec la loi d'autonomie, l'indépendance a été un peu plus grande entre le pouvoir politique et les organes de gestion, d'ailleurs réclamée par l'Europe dans la directive 91/440; et l'État a rendu cette autonomie à des organes de gestion. Le ministre avait une implication beaucoup moins grande, sauf celle d'un contrat de gestion.

Puis, la loi du 22 mars 2002 a à nouveau remis en selle la ministre de tutelle avec des systèmes de feu vert, où il y avait des bilans annuels sur tous les investissements organisés au niveau de l'entreprise. Après le départ de la ministre, une indépendance est revenue avec des organes de

gestion et des contrats de gestion.

Au niveau des carcans budgétaires – je vous laisse le soin de cette lecture –, vous verrez notamment (p. 5) que, "pendant la période de 1983 à 1988, les dotations et les crédits alloués à la SNCB en exploitation étaient passés de 36,728 milliards à 34,102 milliards". Cela signifie une baisse en valeur réelle, tout cela malgré une hausse de l'index de 17 %.

Pendant le même temps, les investissements publics ont été ramenés de 12,5 à 6,4 milliards.

Cela dit, il y a eu des projets d'envergure. En ma qualité de cheminot, je suis, tout comme les affiliés de la CSC-Transcom, fier de la réalisation du TGV. En effet, l'exécution du TGV a permis aussi de progresser en termes de sécurité. Il s'agit non seulement de lignes équipées de systèmes de sécurité, mais aussi du matériel roulant. Aussi, le facteur risque est-il devenu quasiment nul.

Il reste un certain nombre de choses à entreprendre: il y a eu un plan Star 21, un plan Spoor 2000. Quelques avancées, quelques investissements ont été effectués en matière d'infrastructures. Aujourd'hui, ce que nous déplorons au niveau de la CSC-Transcom, c'est le manque de coordination. Est-il normal qu'une ligne Welkenraedt-Ostende ne soit pas équipée partout de la TBL au niveau de la signalisation? Dans les cas où la signalisation est équipée du système, le matériel roulant ne l'est pas nécessairement. N'est-il pas temps de remettre en place une coordination entre l'utilisation du matériel et les infrastructures équipées pour réduire, au moins sur ces lignes-là, le risque d'accidents et essayer de progresser au niveau des investissements dans le réseau en étoile vers Bruxelles pour commencer et, ensuite, dans les lignes périphériques. Ne sont-ce pas là des conseils de sagesse qui auraient dû être pris par des organes de gestion, par des personnes qui sont diplômées, qui ont effectué de hautes études, qui ont des compétences de gestion inqualifiables?

Il faut savoir également qu'aujourd'hui, la plupart des investissements consentis par la SNCB sont malgré tout en lien avec la sécurité. On a parlé, au sein de cette commission, de l'équipement notamment de cabines de signalisation sur des commandes de très longue distance. Cela contribue à l'amélioration de la sécurité. Aujourd'hui, chaque fois qu'un signal est franchi, ce fait est indiqué en cabine. La technologie est améliorée en vue d'une meilleure prévention.

Ce qu'il faut essayer de mettre en place aujourd'hui, c'est un certain nombre de pistes, qui dépendent du législateur, comme une loi de sécurité, une réflexion sur une commission paritaire ferroviaire pour essayer d'imposer les mêmes conditions techniques, les mêmes conditions sociales. Il y a aussi des responsabilités qui appartiennent à l'entreprise dans le dialogue social.

L'illustration de Gérard Gelmini visait à montrer aussi la déficience au niveau du dialogue social, parce que l'entreprise est très coincée par ses soucis commerciaux. Et les bonus des grands patrons de la SNCB sont établis sur les impératifs commerciaux, non sur la sécurité.

N'y a-t-il pas là matière à certaines réflexions? Voilà donc des pistes de réflexion pour alimenter le débat. Je passe la parole à mon collègue Luc Piens qui vous donnera quant à lui d'autres pistes.

Il faut savoir que pour nous, au niveau syndical, le travail continue. Tous les jours, nous rencontrons des gens, nous avons des commissions techniques dans les différentes catégories professionnelles pour essayer de faire progresser les choses. Le problème aussi, et c'est une réflexion que nous avons déjà menée avec les organes de gestion de l'entreprise, est le suivant: n'y a-t-il pas lieu d'aménager un lieu ou une instance où débattre sérieusement, avoir le sentiment d'être écouté et surtout que la discussion est suivie d'effets.

Je ne veux pas paraître nostalgique à certains ici mais il faut tout de même rappeler que du temps où les conseils d'administration accueillaient les représentants syndicaux, il y avait de réels débats sur la sécurité. Aujourd'hui, où dans l'entreprise débat-on de cette sécurité? Quand en débat-on dans les conseils d'administration? On a créé des organes pour faire plaisir aux syndicats à certains moments: un comité de pilotage, un comité stratégique. C'est bien gentil mais ils n'ont aucun pouvoir de décision, ils ne servent pas de contrepoids par rapport aux organes de gestion.

Nous avons abordé cette question avec l'entreprise pour avoir des organes qui sont utiles et qui peuvent redonner la confiance aux travailleurs. Si aujourd'hui 90 % des choses vont relativement bien dans l'entreprise, dont les travailleurs sont fiers des choix d'investissement, il reste 10 % de problèmes qui empoisonnent la vie des travailleurs et qui conduisent à des risques énormes en matière de sécurité.

Luc Piens: Mijnheer de voorzitter, dames en heren, 15 februari 2010, het was alsof de spoorwegwereld bleef stilstaan, een dramatisch ongeval met doden en gewonden, families die ook geraakt zijn en met dat leed moeten leven, ook later. Dat heeft bij het spoorwegpersoneel uiteraard ook beroering doen ontstaan.

Veel van onze treinbestuurders zijn in de pen gekropen of hebben zich achter het klavier geplaatst en hebben tal van opmerkingen, hun visie op wat bestaat, hun visie op wat zou moeten gebeuren, naar ons gestuurd. Wij hebben geprobeerd om al die opmerkingen een beetje te catalogeren in een aantal hoofdstukken: de treinbeveiliging, het veiligheidsbeheersysteem, de werkdruk, het opleidingsbeleid, de veiligheidscultuur, de discipline. Tot slot willen wij zelf ook ons inzicht geven over het beleid van de spoorweggroep.

Wat treinbeveiliging en treinsystemen betreft, treinbestuurders zijn vragende partij om de plaatsing van de technische systemen om seinvoorbijrijdingen te verhinderen, te versnellen. Die versnelling moet uiteraard gebeuren zowel door Infrabel, de infrastructuurbeheerder, als de NMBS, die een spoorwegoperator is van de vele spoorwegoperators die de toelating krijgen om op het Belgische net te rijden. Zij vragen dus ook dat ook andere spoorwegoperators, met name privéspoorwegoperators, verplicht worden om die veiligheidssystemen te installeren.

In elk geval zegt men dat er een absolute prioriteit moet gegeven worden aan de vervanging van het gongfluitsysteem door nieuwere systemen, want bij het gongfluitsysteem ontbreekt elk middel van memorisatie wanneer men een waarschuwingsssein is voorbijgereden.

Bij de inplanting van de seinen moet aandacht uitgaan naar de zichtbaarheid vanuit de bestuurderspost. Wij hebben in de inleiding van de heer Gelmini ook reeds gezien hoelang het kan duren vooraleer een aanpassing van een sein wordt gerealiseerd, als het ondertussen reeds gerealiseerd is.

Bepaalde hindernissen zoals bochten, struiken, schuilhokjes kunnen de zichtbaarheid vanuit de bestuurderspost beïnvloeden. Treinbestuurders die een opmerking maken in verband met de inplanting van de seinen, vragen uiteraard dat er rekening mee wordt gehouden, alsook dat zij feedback krijgen. U kunt zich wel voorstellen dat, wanneer een treinbestuurder een bepaalde

hindernis op een document signaleert en dat wordt niet gehoord of het duurt jaren voor er werk van wordt gemaakt, denkt u dat dezelfde treinbestuurder of zijn collega in de toekomst nog iets zal signaleren? Er moet dus feedback komen.

De veiligheidsbeheerssystemen is de organisatie en het geheel van regelingen die ofwel door de spoorweginfrastructuurbeheerder of de spoorwegonderneming tot stand worden gebracht om de activiteiten veilig te laten verlopen. In een veiligheidsbeheerssysteem is wettelijk voorzien.

De uitwisseling van de gegevens inzake veiligheidsbeheerssystemen gebeurt enerzijds tussen de infrastructuurgebruiker, de spoorwegonderneming, en anderzijds de dienst Veiligheid van de FOD Mobiliteit. Dat wordt niet openbaar gemaakt, want de interne veiligheidsvoorschriften binden alleen de onderneming die ze uitvaardigt.

Wat de werkdruk bij het treinbesturingspersoneel betreft, wij hebben al gezien dat het treinbesturingspersoneel in zeer wisselende ploegen elk uur van de dag en de nacht de arbeid moet aanvangen. Daarom moet het verloop van de reeksen dusdanig worden opgebouwd dat geen ernstige problemen met het bioritme van het personeel rijzen.

CPS heeft hierover al een studie gemaakt. Wordt ze toegepast? Er wordt gesuggereerd om de diensten aan te passen, zodat tussen het derde en het zesde uur in een onderbreking van de rijtijd kan worden voorzien. Het is dus geen verplichting.

Men vraagt ook om de diensten, die vóór vijf uur aanvangen, in prestatieduur te beperken. Het aantal uren prestatie dus verminderen.

Paritaire bespreking van de diensten en de reeksen. Wij ervaren spanningen tijdens het overleg over de inhoud van de diensten en het verloop van de reeksen. De gesprekspartners van het personeel, met andere woorden de plaatselijke vertegenwoordigers van onze organisaties, ervaren vaak dat hun voorstellen geen gehoor vinden bij de centrale diensten. Daarom moet vaak, na het afsluiten van de besprekingen, nieuw overleg georganiseerd worden om de spanning weg te werken. Ter info: er blijft nog altijd spanning, dus alles raakt niet opgelost.

Geen commercialisering maar humanisering van de arbeidsprestaties. De concurrerende markt van het goederenvervoer geeft directe aanleiding tot het commercialiseren van de arbeidsregeling van

de treinbestuurders. Het management voert rechtstreeks druk uit om de huidige arbeidsprestaties te verlengen tot elf uur. Dit is nefast voor het behoud van de concentratie. Er is daarstraks ook nog gezegd dat men bij die elf uur ook nog eens de verplaatsingstijd moet rekenen die de mensen moeten afleggen van thuis naar de werkzetel en terug. Ook CPS heeft hier een studie gedaan en een risicoanalyse gemaakt. Gaat men die gebruiken bij de NMBS?

De controle van de prestaties. Regelmatige controle op de arbeidsprestaties van al de treinbestuurders, maar ook van de andere spoorwegondernemingen en de infrastructuurgebruiker, moet worden uitgevoerd door een neutraal en extern organisme.

Vertragingen. Vertragingen verhogen de werkdruk. Defecten aan de infrastructuur, uitvallen van het materieel en vertraagd vertrek hebben onmiddellijk hun impact op het fijne raderwerk van de dienstregeling. De aanhoudende vraag om stiptheid te garanderen, is een bijkomende stressfactor voor de treinbestuurder.

Het vaak doorrijden van moeilijke en ingewikkelde spoorcomplexen, hierbij denk ik aan de Noord-Zuidverbinding, vermeerderd met de vertraging die men ondertussen heeft, kan aanleiding geven tot een verhoging van de werkdruk. Samen met de onregelmatige aanvangsuren en de invloed ervan op het bioritme geeft dit alles aanleiding tot een gevaarlijke cocktail.

De toekenning van de vrije dagen kan de werkdruk verminderen. U hebt daarjuist gezien hoe een reeks verloopt. Men moet de vrije dagen correct toekennen. Meestal zijn er in de reeks geen problemen, maar soms vragen de mensen ook verlof om zelf eens te kunnen uitblazen, omdat zij ervaren dat zij het niet aankunnen om bepaalde reeksen van diensten na elkaar te doen. Zij vragen verlof. Zijn vragen om thuis te zijn en een vrije dag te hebben. Dat lukt niet altijd. Deeltijdse arbeid wordt door oudere bestuurders ervaren als een tussentijdse verademing om de job te blijven aankunnen.

Wij kregen ook een aantal opmerkingen van ander veiligheidspersoneel. Zo meldt men vanuit de goederensector dat er soms internationale goederentreinen rijden waarvan men de juiste samenstelling, of de inhoud van gevaarlijke producten, niet kent.

Om de veiligheidssystemen versneld te kunnen installeren, moet men op dit ogenblik al in

leerplannen voorzien voor de technici die er zijn en voor de technici die aangeworven moeten worden, om die nieuwe technieken op dit ogenblik al te kunnen aanleren, te kunnen installeren en te kunnen onderhouden.

Ik kom daarmee tot het opleidingsbeleid. Voor de reglementering in haar totaliteit vraagt men een harmonisering van de veiligheidsmaatregelen en minder wijzigingen aan de reglementering. Wanneer de reglementering gewijzigd wordt, moet men die becommentariëren voor ze op papier verschijnt.

In 2009 werd de opleidingsduur van 250 dagen verminderd tot 200 dagen. Men vraagt dat het nieuw leerplan, dat eigenlijk de resultaten zal geven of waaronder de treinbestuurders afgestudeerd zullen zijn halfweg 2010, geëvalueerd wordt. Er moet goed gezorgd worden voor de treinbestuurders in begeleiding bij de praktische uitoefening van hun job.

We willen wel opmerken, daar waar met het koninklijk besluit van april 2009 het leerplan is teruggebracht naar 190 dagen, dat met een ministerieel besluit in 2008, een jaar eerder, op vraag van Treinsport, het aantal te geven lesdagen al is verminderd tot 190. Er is dus onwillekeurig een commerciële druk om de opleidingsduur te beperken.

Ook inzake rijden zonder lijnkennis is er commerciële druk, om de bestuurders zonder lijnkennis bepaalde trajecten te laten rijden. Wij hebben op basis van veiligheidsoverwegingen negatief geadviseerd.

Dan kom ik tot de monitoring of de mentor van de nieuwe bestuurder die pas van de schoolbanken afkomt, de NMBS-schoolbanken wel te verstaan. Die nieuwe treinbestuurder zou steeds een en dezelfde persoon als monitor moeten hebben. De tijdsduur van de begeleiding van de nieuwe treinbestuurder moet op maat aangepast worden. De monitor zelf moet vooraf gescreeend worden. Men mag niet om het even wie mee krijgen in opleiding. Ook de monitor moet worden voorbereid en begeleid in zijn opdracht.

Ik kom tot de veiligheidscultuur. Men stelt vast dat de relatie met de lokale chef in hoofdte van de werking van de arbeidsveiligheid — daar is een comité voor, het comité voor preventie en bescherming op het werk, het comité PBW — op punt gesteld moet worden. Immers, al te veel blijkt, volgens onze treinbestuurders, dat de lokale chef, die wel voorzitter is van een comité PBW,

van zijn centrale diensten onvoldoende verantwoordelijkheid krijgt.

Ik kom tot de discipline. De naleving van de veiligheidsvoorschriften moet door alle spoorwegoperators op een even consequente wijze worden toegepast. TVIS, een dienst van de FOD Mobiliteit, moet daarin meer tussenkomen. Belangrijk in het veiligheidsdebat is ook de persoonlijke discipline. Door vertragingen komt het personeel onder druk te staan. Dit heeft invloed op de veiligheidsvoorzieningen. Er moet die personeelsleden, via begeleiding, herhalingslessen en de nodige veiligheidsdiscipline worden aangeleerd.

Nog een zeer belangrijk punt in verband met het beleid, is het volgende. De vakbonden zetelen niet in de raad van bestuur sinds begin 2000. Zij hebben derhalve geen toegang tot de beleidsdocumenten van de raden van bestuur noch van de directiecomités. Zij worden ook niet betrokken bij de genomen of te nemen beslissingen. Zij nemen in geen geval deel aan het opstellen van bedrijfsplannen, investeringsprogramma's en de uitvoering van beheerscontracten. Het sturingscomité is bevoegd voor de begeleiding van de nieuwe structuren en de problemen in verband met het operationeel beheer, maar er worden geen investeringsdossiers of opvolgingsdossiers voor investeringen inzake veiligheid voorgelegd en evenmin documenten inzake het veiligheidsbeheersysteem.

Het strategisch comité krijgt maar een adviesbevoegdheid en ook daar worden geen dossiers in verband met de veiligheidsbeheersystemen voorgelegd of besproken. Het sturingscomité noch het strategisch comité worden betrokken bij de opstelling van het veiligheidsbeleid en de uitvoering ervan. De betrokkenheid is dus onbestaande. Nochtans krijgen onze leden dagelijks te maken met exploitatieveiligheid en het veiligheidsbeheersysteem, maar zij worden niet gehoord. Ik dank u voor uw aandacht.

De **voorzitter**: Het woord is nu aan de heren Vermeulen en Africano.

Roland Vermeulen : Mijnheer de voorzitter, dames en heren van de bijzondere commissie, het is uiteraard niet gemakkelijk en eenvoudig om u als derde spreker nog te boeien met een aantal zaken in verband met TBL1, TBL1+ en PTC en de investeringen die bij de NMBS worden gedaan. Ik zal mijn uiteenzetting over die punten dus

inkorten. Ik wil u wel wijzen op een aantal andere zaken.

Als vertegenwoordiger van de liberale vakbond bij de NMBS-groep wil ik in eerste instantie onze welgemeende gevoelens van medeleven uitdrukken met de familieleden die familie hebben verloren en met de reizigers met lichte of zware verwondingen. Onze gedachten gaan ook uit naar de spoorwegmensen die bij het ongeval zijn overleden of zwaargewond zijn geraakt.

Wij hopen dat dergelijke drama's zich in de toekomst niet meer herhalen. Wij zullen er bij de NMBS-groep ook op aandringen om de nodige veiligheidswerken aan de infrastructuur en de tractievoertuigen onmiddellijk uit te voeren.

Wij wensen niemand met de vinger te wijzen voor het ongeval, doch talmen mag en kan niet langer.

Het VSOA Spoor heeft in zijn organisatie een commissie Treinbestuurders en een commissie Treinbegeleiders, die op geregelde tijdstippen samenkomen en van gedachten wisselen en hun klachten en verzuchtingen aan ons bezorgen. Wij hebben die in het verleden ook altijd aan de maatschappij bezorgd, omdat de veiligheid en de humanisering van de prestaties voor ons de twee belangrijkste items zijn, die vatbaar zijn voor discussie en verandering.

Helaas worden wij als aangenomen organisatie niet altijd of niet bij het overleg betrokken, omdat de huidige reglementering zodanig is opgevat dat alleen de organisaties, zetelend in de nationale paritaire organen, recht hebben op spreken, een wetgeving die spijtig genoeg nog van 1926 dateert.

Mijn Franstalige collega en ikzelf weten waarover we praten, want wij hebben in ons vorig leven – dat is wel al 20 of 25 jaar geleden – zelf deeltuitgemaakt van het rijdend personeel. Wij hebben dus aan den lijve ondervonden wat het is om dienstprestaties uit te voeren op alle uren van de dag en de nacht.

Trouwens, in onze organisatie behoort meer dan 30 % tot het rijdend personeel, de treinbegeleiders en treinbestuurders.

U weet dat die mensen in bepaalde reeksen werken. De reeksen van de treinbestuurders zijn zodanig opgevat dat ze welbepaald tractiemateriaal besturen en de lijnen waarop ze regelmatig rijden, grondig kennen. Zij weten dus niet alleen de seinen staan en kennen de

moeilijkheidsgraad, maar zij kunnen ook de stations, stopplaatsen en gevaarlijke plaatsen, de sein- en wisselcomplexen, terdege inschatten.

Helaas moeten wij vaststellen dat er in werkelijkheid nog een aantal gevaarlijke toestanden bestaan, zoals het vertrek van een trein aan een perron dat niet is uitgerust met een stopsein, bijvoorbeeld in Buizingen. Wij denken dat het niet moeilijk kan zijn om via een zogenaamd herhalingseis die toestand uit de wereld te helpen en dat de vertrekprocedure in een station uitgerust met Aanwijzers Verrichtingen Gedaan, anders moet worden geregeld.

We hebben onze presentatie voor een deel ingekort, opdat wij u enkele voorbeelden zouden kunnen geven van dienstprestaties van treinbestuurders verspreid over het hele land. Daaraan kan worden gezien hoe moeilijk het is en hoeveel en lang die mensen steeds meer rijden.

Ik geef u het voorbeeld van het depot Poperinge, dat treinen bedient, bijvoorbeeld 's nachts vanaf 05 u 15. Men rijdt van Poperinge over Kortrijk, Zottegem, Brussel en Dendermonde naar Sint-Niklaas. Men keert 8 minuten later terug naar Dendermonde. Men heeft daar 5 minuten de tijd om een trein over te nemen om naar Kortrijk te rijden, men neemt dan een trein over naar Poperinge, men keert van Poperinge terug naar Kortrijk en van Kortrijk nog eens naar Poperinge.

Een ander depot is Braine-le-Comte, waartoe trouwens een van de treinbestuurders behoorde. Men rijdt van Braine-le-Comte naar Antwerpen en keert terug naar Braine-le-Comte, met stoptreinen of lokale treinen. Men rijdt nog eens naar Antwerpen en nog eens terug.

De spoorwegdirectie zal u ongetwijfeld binnenkort de uitleg geven dat treinbestuurders – het gaat dan over die 3 600 – eigenlijk 200 000 tot 250 000 uren te kort presteren per jaar, wat ongeveer 5 % uitmaakt en dat het eigenlijk sterk overdreven is vanuit de organisaties om daarop in te spelen. Ze zullen u ook zeggen dat de gemiddelde prestatie 8 uur en 8 minuten bedraagt en dat de effectieve rijtijd eigenlijk slechts 3 uur en 48 minuten bedraagt, inbegrepen de commerciële rit, de losse rit en het rangeren. Ze zullen u ook proberen duidelijk te maken dat een treinbestuurder gemiddeld slechts 219 kilometer per prestatie rijdt en dat het dus sterk overdreven is om te beweren dat de treinbestuurders vermoeid zijn. Ik vind het op zijn minst laakbaar om zulke verklaringen af te leggen. Met cijfers bewijst men alles en niets.

De jongste tijd stellen wij vast dat er hoe langer hoe meer seinoverschrijdingen zijn. Infrabel geeft op regelmatige tijdstippen, wekelijks en zelfs dagelijks, intern een aantal documenten uit. Daarin lezen we, bijvoorbeeld, het volgende.

Ik neem de recente cijfers. "Niet naleven, ongeoorloofde seinoverschrijding op 3 maart". Er was er ook een te Sint-Genesius-Rode op 5 maart. Op dezelfde dag was er ook in Landen een seinoverschrijding. Dat zijn er dus al 3 op twee dagen tijd. En ga zo maar door. Ik spreek nog niet over de problemen die rijzen door het niet naleven van haltes en het voorbijrijden van stations waar men moest stoppen, enzovoort.

Die mensen staan inderdaad onder een voortdurende druk. Zij staan onder stress. Door het systeem en de reglementering is het eigenlijk onmogelijk tot rust te komen.

Wat hebben wij in het verleden gedaan? Wij hebben gevraagd de nachtprestaties – tussen 23 uur en 5 uur 's morgens – te reduceren tot diensten van maximaal 6 uur. Het is al aangetoond door mijn collega van de ACOD dat de nachten de meeste kans geven om in de problemen te geraken, doordat de vermoeidheid toeslaat.

Gezien de opleiding van het personeel, de moeilijkheidsgraad van hun beroep en de aantasting van hun bioritme, de stress die het beroep met zich brengt, hoeft u het effect op het sociale en familiale leven in huisgezinnen waar beide partners werken zeker niet verder worden uitgelegd.

Laten wij het even hebben over de reglementering. Daarvoor laat ik het woord graag aan collega Africano, die u de situatie zal uitleggen van de overgangen. Dat is immers ook een oud zeer, waar men alle kanten mee uit kan.

Filoteao Africano: Je voudrais revenir quelques jours avant la catastrophe de Hal. Notre commission nationale des conducteurs de trains affiliés au SLFP s'était réunie et pour la énième fois ces dernières années, et même depuis des dizaines d'années, les conducteurs ont de nouveau mis l'accent sur la sécurité, les prestations et la formation. Au niveau de la sécurité, les conducteurs exigent la mise en place la plus rapide possible d'un système de sécurité agréé et adéquat, quel que soit son nom.

Au niveau des prestations, il est temps de

considérer à nouveau les cheminots et les conducteurs de train en particulier comme des êtres humains et non comme des machines. Un humain, comme mon collègue de la CGSP vous l'expliquait tantôt, a des droits et des devoirs et pour assurer ses prestations au mieux, il doit être bien reposé. Mon collègue a été gentil en prenant des prestations moyennes mais quand on parle des "petits matins" pour les conducteurs, cela peut commencer à 0h45, à 1h30, à 2h15, à 2h45 et vous pouvez en faire sept d'affilée, avec une prestation qui peut être de neuf heures maximum.

Comme on l'a dit aussi, aucune loi, aucune réglementation ne limite aujourd'hui le temps de conduite. Voyez les conséquences pour un conducteur de train qui doit être actif et attentif à tout moment. En effet, il a la signalisation mais il a aussi le contrôle de sa locomotive, de son engin. Il a donc plusieurs paramètres à vérifier continuellement. Nous insistons donc pour qu'on replace le cheminot, le conducteur, l'humain au centre. C'est une catastrophe de trop, c'est intolérable pour la population comme pour les cheminots. Cela ne peut plus durer comme ça!

Pendant les années 1980, 1990, il y a eu plusieurs plans de restructuration imposés par le politique. À ce moment-là, la SNCB a opéré des choix. Ces choix étaient-ils judicieux? Il ne nous appartient pas de le dire mais nous pouvons tout de même constater un manque d'investissements dans la sécurité. Les restructurations ont eu comme effet la suppression de plusieurs ateliers de traction. Maintenant, si on doit installer un dispositif de sécurité quel qu'il soit, il faudra prévoir plusieurs journées pour son installation sur le matériel roulant, sans compter l'installation en ligne.

Les ateliers sont réduits, donc imaginez-vous le temps que cela prendra en plus. Mais n'oublions pas qu'il existe encore un atelier dans la région de Mons, l'atelier central de Cuesmes, qui pourrait faire ce genre de boulot si on le lui demande. Heureusement qu'il nous en reste encore un de temps en temps. C'est grave et il est grand temps de réagir.

Nous, syndicalistes, comme l'a rappelé mon collègue, qu'attendons-nous de tout cela? Il vous parlait "d'alternement". En effet, quand on vient avec des chiffres et des tableaux indiquant que le conducteur de train ne travaille pas assez, qu'il n'est pas assez productif, on leur fait dire ce que l'on veut aux chiffres! Il faut aussi savoir qu'entre deux prestations, c'est-à-dire une prestation qui se termine, par exemple, vers 23h00 ou 23h15 et que, le lendemain, on recommence à 8h et

quelques, si l'intervalle n'est pas bon, on accorde un "alternement" au conducteur de train.

Qu'est-ce qu'un alternement? C'est un cadeau empoisonné: on rattrape les heures et cela fait diminuer les heures de prestation, alors que le conducteur n'a pas presté ce jour-là, si vous voulez. Comme l'intervalle n'est pas suffisant, ils appliquent un alternement.

Ce sont tous ces systèmes qui font qu'on donne raison aux chiffres. Je pense plutôt qu'on pousse actuellement la productivité à outrance et qu'on crée, qu'on le veuille ou pas, un dumping social organisé. Là, stop: nous, organisations syndicales, nous devons dire: "Stop, c'est assez". Il faut réfléchir sérieusement à mettre sur pied un plan d'installation pour tout ce qu'on vient de vous dire, tant au niveau de la sécurité qu'au niveau des prestations des conducteurs, donc des séries.

Il faut revoir les séries en profondeur. Il ne s'agit pas de dire: "Oui, oui, nous allons regarder, nous allons essayer." C'est cela qu'on répond à nos délégués, à chaque fois, sans en tenir compte davantage. Il convient de les revoir fondamentalement, qu'elles soient refaites de telle façon que l'intervalle et les repos soient bons.

Alors, peut-être par une loi s'il le faut, qu'on vienne à limiter le temps de conduite, comme cela se fait sur la route: il faut imposer qu'après deux heures ou trois heures, ou que sais-je, un temps de repos au conducteur de train qui est, je le répète, un humain. Il a aussi des besoins pour se restaurer ou aller aux toilettes, notamment. Quand on commence ses prestations à 0h45, il faut tenir compte du temps de parcours.

Pour prendre mon cas personnel, quand j'étais conducteur de train, je travaillais au dépôt de Monceau et j'habitais la région de Mons: aller-retour, cela fait 100 km. Si l'on commence à 2h00 du matin, il faut partir de chez vous à 1h00 du matin. Vous devez donc vous lever à minuit. Vous êtes déjà "en service" deux heures plus tôt. Et ainsi de suite.

En notre qualité d'organisations syndicales, nous avons tiré le signal d'alarme à plusieurs reprises. Nous espérons que c'est la dernière fois. Nous souhaitons un suivi réel par les politiques, par le gouvernement. Il ne s'agit pas de décider d'une installation en trois ans, à l'instar de l'Italie, mais d'en assurer le suivi avec, pourquoi pas, des sanctions à la clef. Vous avez le contrôle pour ce faire. C'est ce que tous les cheminots et, bien entendu, les populations attendent fermement.

Roland Vermeulen: Ik zou het nog even willen hebben over de opleiding van de treinbestuurders. Vroeger kregen treinbestuurders achttien maanden opleiding. Dat werd gereduceerd tot vijftien maanden en thans twaalf maanden. Er wordt gewerkt in modules en met de simulator.

Na het beëindigen van iedere module van de opleiding wordt er van de aspirant-treinbestuurders een examen afgenomen. Zij worden onderworpen aan een ondervraging. Slagen zij niet, dan krijgen ze nog een tweede kans. Slagen zij wel, dan gaan zij over naar de volgende module.

Zij leren tijdens de opleiding de seininrichting kennen, het type van tractievoertuigen en motorstellen waarmee zij zullen moeten rijden en het materiaal dat zij moeten slepen met hun trein. Zij zullen ook de snelheid met remproeven van de verschillende types aanleren.

Nadien volgt de lijnkennis, wat impliceert dat zij de theorie omzetten in de praktijk en dus de trajecten inschatten waarop zij later zullen rijden.

Zij worden daartoe begeleid door een instructeur die soms zelf maar een aantal jaren dienst heeft. Misschien weet u het niet, maar van zodra een treinbestuurder enkele jaren dienst heeft, kan hij deelnemen aan examens. Als hij slaagt, kan hij zich instructeur noemen, en dan moet hij als dusdanig opleiding geven aan nieuwe treinbestuurders. Dat gegeven speelt zeker mee. Die mensen hebben nog niet de ervaring.

Na de beëindiging van de opleiding krijgt men het Europees brevet als treinbestuurder. Dan wordt men bekwaam geacht te fungeren als volwaardig machinist.

Wat kan er dan eigenlijk nog fout gaan? Welnu, verschillende zaken.

Ten eerste, de treinbestuurder heeft weet van het feit dat hij, als enige in vergelijking met de ons omringende landen, voortdurend geconcentreerd moet zijn, omdat hij weet dat er geen stopsysteem bestaat. Een stopsysteem zou de trein automatisch doen stoppen als er zich een incident voordoet, als hij op een moment onachtzaam is, als hij verstrooid is. In Nederland, Duitsland en Frankrijk bestaat dat systeem wel.

Ten tweede, hij kan tijdens zijn rit ook worden opgeroepen door Traffic Control, door de treinchef, door een privé-gsm, zodanig dat zijn

aandacht enigszins verslapt.

Ten derde, er moet ook eens worden gedacht aan het EBP -systeem, dat langzamerhand de oude relaissystemen vervangt. Ik zal het er hier nu niet verder over hebben, omdat dat eigenlijk voer is voor gespecialiseerde ingenieurs en technici, maar wij moeten ons afvragen of het systeem wel zo veilig is als wordt gedacht.

Ik denk dat een treinbestuurder vooral begaan is met de veiligheid van de reizigers. In de moeilijke werkomstandigheden en met het systeem van rust- en compensatietijden en reeksen, waarmee ik de begin- en eindtijden bedoel, probeert hij er het beste van te maken.

We zullen nooit kunnen uitsluiten dat er menselijke fouten worden gemaakt of dat er technische fouten gebeuren.

Toch wil ik zeker niemand overladen met verwijten of met de vinger wijzen als er zich incidenten voordoen. Ik denk niet dat wij, noch de maatschappij u garanties kunnen geven dat zulke drama's zich nooit meer zullen herhalen. Wij hopen dit uit de grond van ons hart. Wij hopen dat de NMBS uiteindelijk werk maakt van een versneld invoeren van het veiligheidssysteem.

Le président: Puis-je inviter les trois responsables syndicaux de bien vouloir rejoindre leur place.

Je voudrais vous préciser que nous avons reçu les deux organisations syndicales reconnues et l'organisation syndicale agréée. La semaine prochaine nous accueillerons des groupements plus corporatistes et peut-être moins connus.

Je propose maintenant aux commissaires de poser leurs questions

Ludo Van Campenhout (Open Vld): Mijnheer de voorzitter, zoals veel collega's heb ik ook veel vragen, maar ik zal beginnen met een wat formele, principiële vraag die zowel aan de commissieleden als aan de vertegenwoordigers van de vakbonden is gericht. Wij zullen hen vragen stellen over de arbeidsdruk, de arbeidsomstandigheden, enzovoort. Twee van de drie vakbonden zitten hier echter in een dubbele hoedanigheid. Zij zitten hier als instituut, maar ook als persoon, als vertegenwoordiger van de vakbond. Twee van de drie vakbonden hebben in de raad van bestuur gezeten, in de periode van desinvestering.

Op het einde van de jaren '80 en in het begin van

de jaren '90 hebben twee van de drie vakbonden bestuurdersverantwoordelijkheid gedragen. Mijn vraag is: zullen wij hen alleen vragen stellen als vertegenwoordiger van "het instituut vakbond", over de arbeidsdruk, de arbeidsomstandigheden, enzovoort, of zullen zij ook vragen beantwoorden als ex-bestuurder tijdens de cruciale periode in het bestaan van de NMBS, waarin gedesinvesteerd werd in veiligheid? Dat is mijn vraag aan u, als voorzitter, aan de commissieleden en aan de vertegenwoordigers van de vakbond. Zullen wij hen vragen stellen in hun hoedanigheid van bestuurder tot medio 2002? Als dat niet het geval is, dan neem ik aan dat wij degenen die de vakbonden vertegenwoordigden in de raad van bestuur zullen oproepen.

Le président: Je souhaite intervenir sur cette question précise. Y avait-il parmi vous des représentants de vos organisations à l'intérieur du conseil d'administration jusqu'en 2002? Si tel n'était pas le cas, la commission est libre de convoquer les personnes qui en faisaient partie à l'époque. C'est à elle d'en décider!

Gérard Gelmini: Monsieur le président, je réponds avec plaisir à la question de M. Van Campenhout. Le sujet ne pose véritablement aucun problème. Depuis la création de la SNCB en 1926, des organes de gestion existent.

Depuis 1926, il y a des conseils d'administration, avec des administrateurs qui, en leurs titres et qualités, pourvu qu'ils soient encore là, peuvent évidemment être interrogés et rendre compte de ce qu'ils ont fait au titre d'administrateurs. À l'époque, deux d'entre eux représentaient le personnel. Il s'agissait des deux présidents des organisations reconnues. Ils peuvent être appelés au même titre que tous les administrateurs.

Cela dit, je pense aussi qu'il faut savoir dans quelle pièce on joue. La loi du 21 mars 1991 créant les entreprises publiques autonomes leur a confié un certain nombre de missions de service public pour lesquelles une certaine rémunération était prévue, comme le montre le contrat de gestion. Cette loi accorde donc une certaine autonomie, mais qui est liée aux décisions prises à un autre niveau, c'est-à-dire au niveau politique. Chacun doit pouvoir assumer le rôle qu'il tenait à l'époque dans sa sphère d'influence. Il m'est facile de le dire, puisque je n'étais plus au secteur "cheminots" en 2000, parce que j'avais ouvert une petite parenthèse. Ce ne sera donc pas moi qui viendrai répondre à vos questions, monsieur Van Campenhout, mais c'eût été avec plaisir.

Camille Dieu (PS): Monsieur le président, je voudrais remercier les trois organisations syndicales qui sont venues ici pour répondre à nos questions.

Nous avons entendu en premier lieu les trois dirigeants de l'entreprise. Ensuite, lundi, nous avons entendu des techniciens qui ont axé leur présentation sur les systèmes de sécurité et de freinage mais aussi sur les prestations du personnel. Nous avons été interpellés par ce que nous avons entendu lors des deux premières séances et ce que je viens d'entendre aujourd'hui me conforte dans les interrogations que nous avons déjà depuis les deux premières auditions. Ce que nous avons entendu est transversal car tous les intervenants ont mis l'accent sur les mêmes problèmes: à côté des systèmes matériels à prévoir pour améliorer la sécurité se trouvent aussi, au centre de tout, les conducteurs, les cheminots, le facteur humain. Nous pouvons ainsi recadrer le débat.

On a évoqué l'arrêt de la mise en œuvre du premier système de freinage qui était le plus sécurisant, le TBL1, dans les années 80 et le vide sidéral, le manque de politique jusque dans les années 1999. Des discussions pour le choix de différents systèmes ont eu lieu parmi les ingénieurs et les techniciens, mais des problèmes ont probablement surgi. Comment expliquer cela?

On a aussi parlé de coordination entre les équipements de sécurité de l'infrastructure et du matériel roulant.

Un autre problème est posé par les autres opérateurs qui ont bénéficié de la libéralisation du rail. Je ne reviendrai pas sur les épisodes douloureux de cette décision mais il est important de se rendre compte que cette libéralisation a eu un impact sur la sécurité puisque les opérateurs étrangers ne sont pas obligés d'utiliser le même système de sécurité que le nôtre. De plus, cette libéralisation a conduit à une demande d'augmentation de la productivité des cheminots. S'il faut faire face à la concurrence, il faut avoir un meilleur rendement, grâce à certaines rationalisations dans les ateliers et à des efforts des cheminots. Ces mesures ont aussi eu un impact sur la sécurité et causé une déshumanisation du travail du conducteur.

Le temps d'intervention entre le moment où un problème est détecté sur le terrain et la réponse apportée par les gestionnaires nous interpelle également. Il faudrait au moins entendre l'inspection principale du service des trains et les

inspecteurs des accidents à ce propos. Comment est-ce possible, alors que les faits sont actés? Nous devons nous pencher davantage sur ce point et éclaircir pourquoi cela se passe ainsi.

L'accent a été mis sur la formation des jeunes. Lors d'auditions, il nous a été expliqué que la diminution du temps de formation était liée au fait que les formations concernaient une machine et une ligne. En cas de changement de série, une formation complémentaire est dispensée. Êtes-vous unanimes pour nous dire que les jeunes doivent être mieux formés et mieux accompagnés au moment du passage à la pratique? En effet, les simulateurs, quels qu'ils soient, ne vous mettent jamais véritablement en situation. En tant qu'enseignante, je peux vous dire qu'il en est ainsi. On peut faire n'importe quel stage, même dans des classes, le véritable enjeu n'intervient que lorsqu'on se trouve seul face à une classe. Il faut du temps pour devenir un bon enseignant et il faut sûrement du temps pour être un bon cheminot!

Il nous faut trouver des solutions, soit, en augmentant la formation plus pratique, soit, en prolongeant l'accompagnement. Cette commission s'est déjà interrogée sur l'opportunité d'avoir un deuxième cheminot en cabine pendant un certain temps.

Nous sommes également interrogés sur les rythmes biologiques. Lundi après-midi, nous avons reçu les techniciens de la SNCB et il nous a été présenté une fiche de prestations. Mes collègues commissaires se souviendront de ma réaction. Si je devais vivre une telle journée, je serais tout à fait déconcentrée au moment le plus difficile de la journée. Par exemple, pour un cheminot ayant commencé à 8 h du matin, le moment le plus difficile intervient en fin de journée, car il s'est vu attribuer le trajet le plus long plutôt que d'aller au car wash à Forest. Nous nous doutions qu'il y avait un problème à cet égard, ce qui a été confirmé par les trois organisations. Il faudra approfondir ce problème et en revenir, comme cela a été dit, à la prise en compte des rythmes biologiques et à une humanisation des prestations.

Le dialogue social au sein de l'entreprise existait par la force des choses quand vous siégiez au conseil d'administration, étant donné que vous aviez accès aux documents et que tout était dit, avec une certaine responsabilité, faut-il aussi le dire! En effet, quand on siège en tant qu'administrateur, on participe aussi à la gestion. C'est de la cogestion.

Cela dit, par la suite, il semblerait que le dialogue social se soit effrité, qu'il n'y ait plus eu de lieu où pouvoir réellement s'exprimer. En tout cas, on n'a pas toujours accès aux documents de prise de décision du conseil d'administration.

Après avoir entendu votre exposé, je voudrais préciser qu'il faut davantage vous écouter. Vous avez présenté les feuilles relatives aux horaires. Vous avez expliqué l'absence de dialogue. Votre audition nous a fait penser à Georoute pour les facteurs. On a l'impression qu'un logiciel vous dit quoi faire à chaque minute. À moins que le responsable du bureau de roulement travaille au cas par cas? Est-ce ainsi que l'on procède? Y a-t-il un logiciel? Parce que si vous fonctionnez à l'instar de Georoute, je ne suis nullement étonnée qu'il y ait des incidents!

Après avoir recadré le débat, j'espère que les propos entendus aujourd'hui ne resteront pas sans effet. Vous l'avez souhaité de la part des gestionnaires de la SNCB, de la part des politiques et du gouvernement. Nous avons déjà en tête de nombreuses présentations à faire ce sujet.

Le président: Chers collègues, je vous informe que quatorze orateurs sont inscrits. Si chacun prend six à huit minutes, je n'y vois aucune objection, mais dans ce cas, on supprime la commission Infrastructure de cet après-midi où la ministre doit répondre à 160 questions. Excusez du peu! Aussi, soyez aussi concis que possible!

Ludo Van Campenhout (Open Vld): Mijnheer de voorzitter, over de vorm, het volgende.

Ik neem aan dat wij de vragen stellen aan de huidige vakbondsvertegenwoordigers en dat wij de vragen aan de bestuurdersvakbondvertegenwoordigers dan stellen aan zij die bestuurder waren? Dat is een formele vraag of vaststelling. Wij kunnen onze werkzaamheden misschien in die zin organiseren.

Le président: Nous déciderons lundi quelles personnes du conseil d'administration nous convoquerons.

Ludo Van Campenhout (Open Vld): Ik ga over tot de inhoudelijke vragen. Er was vertegenwoordiging in de raad van bestuur tot medio 2002. Nu is er het sturingscomité. Ik zal eindigen met de vragen daarover, want die rol wordt nu wat geminimaliseerd, terwijl Karel Vinck die rol nogal maximaliseerde. Er is wat divergentie

tussen de interpretatie van de invloed van het sturingscomité tussen vakbonden en beleid.

Ik heb hier een brief van medio 2002 van het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, de gelijknamige FOD dus. Ik lees dat zeer snel voor: "In opvolging van de tekortkomingen vond een overleg plaats te Hasselt tussen afgevaardigden van werkgever en werknemers en de interne en externe preventiedienst van de bedrijfseenheid treinen van de NMBS". Ik zou willen weten wat juist de rol is van de interne en de externe preventiedienst van de bedrijfseenheid treinen. "Door alle partijen werd deze problematiek van de stuurposten aangeklaagd als zijnde zeer schrijnend. Er was een zeer groot ongenoegen en een zeer grote wrevel door het jarenlang aanslepen van deze klachten, zonder dat men hieromtrent enige relevante verbetering merkte. Naast een groot discomfort en reële gezondheidsrisico's voor de treinbestuurders, signaleerde men hierdoor acute veiligheidsproblemen voor de treinreizigers. Ook een brief aan X bracht geen verbetering in deze problematiek".

Verder vraagt de FOD Tewerkstelling en Arbeid naar een risicoanalyse en een globaal preventieplan. Ik wil weten hoe een interne en externe preventiedienst functioneert en of die risicoanalyse en het globaal preventieplan ondertussen gemaakt zijn. Men zegt mij dat dit nog altijd niet gemaakt is. Dat is een belangrijke vraag. Dat is toch een belangrijke waarschuwing van de FOD Tewerkstelling en Arbeid in 2002. Ik neem aan dat u als vakbond toch bij de preventiedienst bent betrokken of van op de hoogte wordt gehouden.

Belangrijk en een terechte bekommernis van de syndicaten: de gemiddelde rijtijd en afstand per dag. Men zegt mij dat de gemiddelde rijtijd per dag 3.48 uur zou zijn en de gemiddelde afgelegde kilometers 219. Mijn vraag is ook – dat is misschien een opdracht die de commissie kan geven – om die werkduur te objectiveren en te benchmarken met andere Europese landen. Wanneer ik die rapporten bekijk, ligt de werkdruk lager in ons land dan in alle omringende landen.

Vaak wordt er gewezen naar de liberalisering inzake veiligheid. In landen als Nederland en het Verenigd Koninkrijk liggen de ongevallen lager per miljoen kilometer. In België is dat 2,7, in Nederland 0,19 en in het Verenigd Koninkrijk 0,2. De band die vaak wordt aangehaald tussen liberalisering en veiligheid gaat dus misschien zelfs in de andere richting.

Op pagina 3 van de tekst van de christelijke vakbond staat over de Europese systemen: "Il reste un obstacle pour définir le standard européen au regard des intérêts industriels nationaux". Ik zou u willen vragen te specificeren wat u met die zin juist bedoelt.

Ik heb een specifieke vraag voor de heer Piens. U zegt dat memorisatieproblemen vaak het probleem van de seinvoorbijrijdingen zijn. Ik heb deze vraag reeds gesteld, maar men heeft mij doorverwezen naar de personen van tractie. TBL1+ zou in 2013 actief moeten zijn. Men zegt mij dat het plaatsen van een Memosysteem niet zoveel kost, ook voor de drie jaar daartussen. Er zitten immers nog drie jaar personen op die treinen. Vindt u het plaatsen van het Memosysteem in afwachting van TBL1+ nog een goede investering?

Thans kom ik tot het Sturingscomité. Zijn rol wordt door u geminimaliseerd. Ik citeer uit een boek: "Karel Vinck wacht niet. Hij beseft dat de vakbonden nauw bij de strategie en zelfs bij het dagelijks bestuur moeten worden betrokken. Hij laat de algemene vergadering op 28 mei 2004 een Sturingscomité goedkeuren, waarin drie gedelegeerd bestuurders zitten en drie vakbondsleiders aangeduid door de nationale paritaire commissie". Ik weet niet of het relevant is, maar er staat nog bij: "zonder liberaal".

Er staat ook nog: "Om alleszins de vakbonden opnieuw structureel bij de ondernemingsplannen te betrekken, richt Vinck een sturingscomité op met de twee grote vakbonden en de NMBS-directeuren, eerst informeel" – eerst dus informeel, maar het heeft waarschijnlijk vergaderd – "later formeel via een beslissing van de aandeelhoudersvergadering".

Wat is nu echt het statuut van het sturingscomité? Volgens Vinck is het zeer belangrijk, maar wij kunnen hem dat nog vragen. U minimaliseert het, maar misschien ligt het in het midden. In ieder geval, het bestaat, het is formeel opgericht.

David Lavaux (cdH): Monsieur le président, messieurs, je vous remercie pour vos exposés. Nous avons retenu les aspects humains mis en évidence. Nous nous doutions bien que la version que nous avons eue de la direction des trois composantes de la SNCB n'était pas la vôtre. Il est important que nous puissions connaître tous les points de vue avant de tirer quelque conclusion que ce soit.

J'aurais un certain nombre de questions à vous poser mais je ne sais pas si vous pourrez y répondre aujourd'hui.

On a parlé de la concurrence et des différences de sécurité entre opérateurs. Qu'en est-il des conditions de travail, des conditions salariales notamment? Certains ont parlé de la possibilité de créer une commission paritaire. Avez-vous des renseignements sur les conditions de travail de cette concurrence au niveau des horaires, des conditions salariales, de l'organisation?

Vous nous avez expliqué les séries et nous voyons un peu comment cela se passe. Qu'en est-il si les conducteurs tombent malade ou demandent des congés? Comment ce système est-il adapté? Y a-t-il une réserve de conducteurs? C'est une question pratique mais nous en avons besoin pour comprendre.

Les conditions de travail des conducteurs, dont vous nous dites qu'elles sont stressantes, ce que je ne mets pas forcément en cause, entraînent-elles un taux d'absentéisme plus important que pour d'autres catégories de travailleurs à la SNCB ou ailleurs?

En matière de congés, le système qu'on appelle les congés de maladie de fin de carrière existe-t-il au sein de la SNCB? Ce système existe dans la fonction publique mais a été supprimé dans l'enseignement. Cela pose-t-il des problèmes d'organisation?

Enfin, on nous dit parfois qu'il y a des problèmes disciplinaires avec les conducteurs. Je vais être très clair car je pense que tout le monde a peur d'en parler: l'alcoolisme. Certaines personnes ont soulevé ce problème en disant qu'on n'ose pas en parler au sein de la SNCB. C'est un problème grave et je tiens à avoir votre avis sur la question. En tant qu'organisation syndicale, vous défendez des affiliés et vous êtes peut-être mieux informés au sujet des dossiers disciplinaires. Il faut aussi pouvoir parler de ce genre de choses.

J'ai également été étonné par le problème de la communication au sein de l'entreprise et j'aimerais avoir votre avis à ce sujet.

Lorsque l'on relate des faits comme M. Gelmini l'a fait, comme par exemple des panneaux qui ne sont pas visibles, je m'étonne qu'il faille organiser une réunion qui fait partie de la concertation sociale. Il n'y a pas eu de communication structurelle. Le panneau est mal mis, il faut le changer de place. Faut-il une concertation

syndicale pour prendre cette décision? C'est le syndicat qui assume le flux de communication au sein de l'entreprise! N'existe-t-il pas un système permettant de communiquer par la voie hiérarchique? Le syndicat assure-t-il le rôle de porteur de message? Ce travail me semble anormal.

Jef Van den Bergh (CD&V): Mijnheer de voorzitter, ik dank de sprekers die hier een aantal interessante elementen en denkpistes naar voren hebben gebracht voor onze verdere werkzaamheden.

Ik zal kort een aantal vragen — een beetje van links naar rechts — naar voren brengen. Eerst en vooral, een beetje aansluitend bij de vraag van de heer Van Campenhout met betrekking tot het gongfluitsysteem. Kunt u ons een indicatie geven over hoeveel treinen op het totaal er nog enkel zijn uitgerust met het gongfluitsysteem en of een tijdelijke vervanging door het Memor-systeem — tot TBL1+ wordt veralgemeend — nog een zinvolle investering zou zijn?

De tweede vraag sluit wat aan bij de opmerking van collega Lavaux, met betrekking tot de procedure wanneer treinbestuurders met bepaalde problemen worden geconfronteerd, bijvoorbeeld seinen die slecht zichtbaar zijn en dergelijke. Ik zou vanuit een simpele redenering denken dat men dit meldt aan Infrabel en dat Infrabel dit nakijkt en oplost, maar blijkbaar is daaraan toch wel een zeer zware procedure gekoppeld.

Daarbij aansluitend een vraag voor de vertegenwoordiger van CGSP. U gaf een heel frappant en wraakroepend voorbeeld, met name dat men er vier jaar over doet om een sein over twintig meter te verplaatsen. Naar mijn mening kan dit niet en volgens mij delen mijn collega's die mening. Is dit een uitzonderlijk gegeven of is dat een algemeen voorkomend gegeven? Misschien zou het toch goed zijn om een overzicht te krijgen van het aantal procedures dat hangende is en hoeveel tijd deze in beslag nemen.

Er werd een aantal keren verwezen naar de studie van CPS met betrekking tot de werkdruk en de dienstregelingen voor het personeel. Als ik mij goed herinner, werd tijdens de eerste hoorzitting verwezen naar die studie en dat zij bijna klaar zou zijn. Mijnheer de voorzitter, dit is misschien veeleer een vraag aan u. Kunnen wij namens de bijzondere commissie bij CPS vragen om snel over deze studie te kunnen beschikken?

Met betrekking tot het sociaal overleg en de concurrentie, het volgende. Er is hierover al een aantal keren gesproken. Ik heb inderdaad ook wel wat het gevoel, zoals de heer Lavaux daarnet ook al aangaf, dat een gebrek aan sociaal overleg bij andere spooroperatoren er mee voor zorgt dat er een grote commerciële druk komt op de historische operator, de NMBS, om bepaalde arbeidsvoorwaarden te gaan verslechteren. Ik denk dat een globaal sociaal overleg voor de sector dan ook noodzakelijk zal worden want er werd een aantal keren gevraagd naar wettelijke initiatieven maar ik denk dat de wetgever in deze erg beperkt is door de concurrentieregels die Europa ons oplegt. In die zin denk ik dat wij naar andere wegen moeten zoeken. Misschien is het ook goed om binnen het Europese regelgevende kader een aantal pistes aan te reiken om tot een meer gelijk level playing field kunnen komen inzake de sociale regels.

Er is ook verwezen, door de heer Piens geloof ik, naar de toekenning van vrije dagen, waar er een probleem zou zijn met verlofdagen die opgevraagd worden. Kunnen wij enige indicatie krijgen of er bijvoorbeeld een opeenstapeling is van verlofdagen die niet opgenomen kunnen worden? Statistieken daarover kunnen verhelderend zijn.

Er werd ook verwezen naar deeltijdse arbeid voor oudere bestuurders. Dat werd gemeld maar het werd niet echt aangekaart als een probleem. Is het effectief een probleem voor mensen die dat aanvragen om dat ook effectief toegekend te krijgen?

Ik heb nog een vraag in verband met de opleiding. Maandag heb ik hier ook de vraag gesteld over de kwaliteit van de opleiding, of die op een voldoende hoog niveau ligt. Is die kwaliteit even goed gebleven sinds de reductie van 250 naar 200 dagen? Het is moeilijk om dat nu reeds te evalueren, aangezien de eerste leerlingen pas half 2010 de eerste opleidingstracés van 200 dagen zullen doorlopen hebben. De directie beweerde hier echter maandag toch dat men in die 200 dagen een even kwaliteitsvolle opleiding kon bieden als in 250 dagen, onder andere dankzij het inschakelen van moderne technieken en dergelijke. Misschien dat het goed is om daarover toch even meer inzicht te krijgen van uw kant.

Mij verwondert een beetje de commerciële druk die werd signaleerd om bepaalde trajecten te laten rijden zonder lijnkennis. Wij zijn gisteren met een aantal leden van de commissie in de werkplaats van Mechelen geweest, waar wij ook de simulator hebben gezien. Als wij dat zien, dan

denk ik dat een rit rijden zonder lijnkennis toch een heel gevaarlijk precedent zou zijn. Omdat het over commerciële druk gaat, gaat het hier louter over het goederenvervoer of gaat het ook over personenvervoer?

Er was een concrete suggestie van het VSOA, van de heer Vermeulen, die pleitte voor een herhalingssein achter het perron, moest er zich een perron bevinden tussen twee seinen in. Misschien is het goed dat ook de andere vakbonden hier aanwezig daarover even hun mening geven. Zou dit effectief een nuttige investering zijn om de veiligheid te bevorderen?

Over de seinoverschrijdingen, er werd hier aangegeven dat jonge bestuurders heel wat meer seinoverschrijdingen doen dan oudere bestuurders, 5,8 % ten opzichte van iets meer dan 2 %. Is dit louter te wijten aan een gebrek aan ervaring? Gaat het over te weinig praktijk en misschien te veel theorie in de opleiding? Gaat het over een gebrek aan terreinkennis? Met andere woorden, zoeken naar de dieperliggende redenen van die cijfers zou interessant zijn.

117 op 13 miljoen is uiteraard relatief, maar ik denk dat het ook jullie stelling is dat het er 117 te veel zijn.

Er bestaat vandaag een bepaalde aanpak van die bestuurders. Vinden jullie dat een goede aanpak? Het gaat om het intrekken van de rijvergunning en een bijkomende opleiding, dacht ik, waarna ze stilaan mogen herbeginnen te rijden. Hebben jullie nog bedenkingen daarover?

Over een uitspraak van de heer Vermeulen wil ik wat meer uitleg vragen. Hij stelde de vraag of het EPB-systeem wel zo veilig is als wordt gezegd. Verder gaf hij daarbij geen commentaar. Vanwaar de suggestie dat daarmee toch bepaalde problemen zijn?

Ronny Balcaen (Ecolo-Groen!): Monsieur le président, je voudrais, à mon tour, remercier les différents intervenants pour leur contribution au débat, bien nécessaire et bienvenue après l'audition des trois administrateurs délégués. Vous avez eu l'occasion de les citer à diverses reprises et nous avons été plusieurs, à ce moment-là, à privilégier une confrontation de leurs interventions avec d'autres points de vue, afin de mieux objectiver la situation, notamment en matière de conditions de travail. Vos interventions de ce jour nous permettent déjà de mieux objectiver la situation et de dénoter une série de nouveaux problèmes. Il sera sans doute souhaitable et utile

de vous revoir ultérieurement suivant le déroulement de nos travaux, pour refaire le point et pouvoir vous poser d'autres questions.

J'ai apprécié, en tout cas, les aspects très concrets abordés par certains d'entre vous, les contrepoints par rapport aux informations dont cette commission pouvait disposer ainsi que les éléments plus généraux et plus historiques qui permettent de remettre en perspective la situation dans laquelle nous nous trouvons.

Vous avez notamment évoqué, lors de ces rappels historiques, la nécessité de mieux coordonner les politiques des investissements entre les différentes entités du groupe SNCB. À cet égard, j'aurais aimé disposer d'éléments plus concrets qui montrent d'éventuels dysfonctionnements entre les entités du groupe en matière de politique de sécurité. Nous sommes ici dans des questions de gouvernance, sur lesquelles il va falloir nous pencher particulièrement.

Un autre élément de gouvernance, c'est le lien entre le ministre de tutelle et les organes de gestion. Nous sommes passés par différents modes de tutelle, différents modes de communication et de collaboration entre le ministre de tutelle et les organes de gestion. Il y a sans doute des modèles qui ne sont, aujourd'hui, plus possibles, mais sans doute le modèle actuel pourrait-il être amélioré en vue d'une meilleure collaboration entre le pouvoir politique et les organes de gestion. Voilà les quelques remarques préliminaires que je souhaitais faire!

Quant à mes questions, je vais essayer d'être bref. Je voulais évoquer d'abord la formation et cette diminution de la durée de formation qui passe de 250 à 200 jours. Lundi, les intervenants nous ont dit que cela n'avait pas beaucoup d'importance, que la qualité restait identique mais qu'on était passé de l'apprentissage de deux engins moteurs à celui d'un engin moteur, de deux lignes à une ligne et on a supprimé une unité d'apprentissage concernant la conduite qui est donnée dorénavant dans le poste de conduite, quand l'apprenant est sur le terrain. Pour ce qui est de l'apprentissage d'autres lignes et d'autres engins moteurs, il s'agit alors de formations complémentaires données au fur et à mesure des exigences des séries et des prestations.

Je voulais comparer cette affirmation – on a diminué certains apprentissages mais cela n'influe pas sur la qualité – avec votre point de vue. Que pensez-vous de cette question? J'ai entendu l'un

d'entre vous abonder dans le sens de M. Van den Bergh en disant qu'il était possible de conduire sur une ligne dont on n'a aucune connaissance. Est-ce pour le transport de marchandises ou celui de voyageurs, je ne sais pas vraiment. C'est en contradiction avec ce qu'on nous a dit lundi, à savoir qu'il y a toujours apprentissage préalable de la ligne sur laquelle on travaille. J'aurais voulu que vous nous apportiez quelques éclaircissements sur ce point.

J'ai noté aussi les liens très forts entre la politique de ponctualité et la politique de sécurité, le stress apporté par l'exigence de ponctualité. Pouvez-vous donner des exemples plus précis de la manière dont ces deux objectifs principaux (sécurité et ponctualité) vont de pair ou au contraire entrent en conflit. Je pense à une situation de retard important sur une ligne: parfois, le conducteur est tellement en retard qu'il arrête là sa prestation! Ce sont des choses dont on entend parler: il n'y a plus de conducteur pour terminer le voyage.

Un dernier élément: la médecine du travail. Il y a obligation légale pour la médecine du travail de rendre un rapport annuel. Avez-vous des informations sur la manière dont les problèmes soumis par les conducteurs sont pris en compte dans les rapports de la médecine du travail? Comment ces éléments sont discutés? Il doit également y avoir discussion du rapport de la médecine du travail au sein des instances qui s'occupent de prévention et de protection au travail. Comment ces informations sur les conditions de travail, sur le stress au travail sont présentées dans les rapports et dans les discussions dont les rapports sont l'objet? Y a-t-il eu des décisions (symboliques, symptomatiques, concrètes, réelles) à la suite d'éléments mis en exergue par ces rapports?

Autre élément: le manque de conducteurs.

Nous avons entendu ces dernières semaines, mais c'était déjà le cas avant, des chiffres selon lesquels, par exemple, il manque 20 % de conducteurs. Dans vos exposés, nous n'avons pas de telles affirmations.

Vous évoquez, monsieur Gelmini, le cadre et le service, pour lesquels nous voyons la diminution, et, par ailleurs, l'accroissement du train/km par service moyen.

Au-delà de l'absence de longue durée qui pose problème – les représentants du SLFP l'ont soulignée –, avons-nous aujourd'hui une carence, théorique et pratique, en nombre de conducteurs?

Ou bien la politique actuelle engendre-t-elle une diminution, consentie ou exigée, du nombre de conducteurs? Les deux positions sont différentes et j'aurais voulu avoir votre éclairage à ce sujet.

Enfin, je voulais apporter un petit commentaire sur ce que M. Dalne a dit sur ces engins de traction qui sortent des ateliers centraux, après révision et/ou modernisation, sans avoir été équipés d'un système de sécurité. Hier, nous étions en visite aux ateliers centraux de Malines: il est vrai que j'ai été un peu surpris, sans vouloir en tirer des conclusions, lorsqu'on nous a présenté dans l'atelier les missions et le travail de l'atelier. Il y a été évoqué les changements de pièces, l'entretien, la rénovation complète de la voiture, mais il a fallu qu'on pose la question, par l'intermédiaire de mon collègue Van den Bergh, sur les systèmes de sécurité. À ce moment-là, il nous a été répondu: oui, aussi les systèmes de sécurité.

J'ai alors posé la question de savoir à quel moment cela se faisait, lors de la révision ou de la modernisation. La réponse fut nettement moins claire. Cela nous a quelque peu surpris, tout comme la question des Euro- Sprinters type 18. La situation est assez symptomatique: on peut moderniser le matériel et l'équiper des systèmes de sécurité, on a commandé voilà trois ans du nouveau matériel roulant équipé des plus hautes technologies, mais aujourd'hui il n'est pas disponible pour des raisons qui restent à déterminer. Jeudi dernier, en plénière, j'ai eu l'occasion d'interroger la ministre à ce sujet.

Voilà mes quelques questions et remarques.

David Geerts (sp.a): Mijnheer de voorzitter, ik zal proberen het zeer kort te houden. Ik heb een aantal gerichte vragen. In de eerste uiteenzetting van de ceo's hebben we gehoord dat er op korte termijn maatregelen zullen worden genomen met het aanbrengen van veiligheidssystemen. We hebben gisteren Mechelen bezocht. In die werkplaatsen bleek dat er toch een probleem is met het op korte termijn effectief aanbrengen van die veiligheidssystemen. Een voorbeeld dat hier is aangehaald, is dat een trein drie maanden in een werkplaats stond vooraleer er een veiligheidssysteem aangebracht werd. Mijn concrete vraag is dan of de wensen die men hier uit om op korte termijn veiligheidssystemen aan te brengen, realistisch zijn of niet. In welke mate kunnen die effectief aangebracht worden op korte termijn?

Ten tweede, in commissie heeft de minister

gezegd dat we niet zouden wachten op de conclusies van de commissie om een aantal maatregelen op korte termijn te nemen in het kader van het sociaal overleg. Is dat sociaal overleg begonnen? Welke resultaten zijn er naar voren geschoven die binnen de vier maanden zichtbaar zullen zijn?

Ten derde, wat de opvolging van de gesignaleerde problemen betreft, collega Van den Bergh heeft het voorbeeld aangehaald dat het verplaatsen van een sein over twintig meter maar liefst drie jaar geduurd heeft. Hoe kan men die trage besluitvorming verklaren? Er is nog een element inzake trage besluitvorming. Hier werd aangehaald dat CPS een aantal jaren geleden een studie heeft uitgevoerd omtrent de werkdruk. Ik meen dat het de spreker van het ACV was die dat naar voren heeft gebracht. Is die studie er inderdaad geweest? Wat waren de resultaten? In de commissie werd gezegd dat de minister CPS zou belasten met een onderzoek naar de werkdruk. Blijkbaar is er in het verleden al een onderzoek geweest. Graag duidelijkheid daarover.

Ten vierde, in 2006 is er blijkbaar een interne audit geweest van de holding om te komen tot veiligheidbeheerssystemen. Blijkbaar is er met die conclusies niets gedaan en is die studie bij de NMBS operator in de kast blijven liggen. Klopt dat? Hoe komt dat? Ik stel vast dat de NMBS-operator een extern consultancybureau de opdracht heeft gegeven om de veiligheidbeheerssystemen opnieuw te onderzoeken. Men zegt mij dat er in 2006 reeds een studie was uitgevoerd. Dat lijkt me toch onlogisch.

Ten vijfde, er wordt ook gezegd dat DVIS meer zou moeten ingrijpen en dat er te weinig betrokkenheid is. Als men dat zegt, hoe kan men dat dan staven met een aantal voorbeelden? Op basis van welke elementen wordt dat gezegd?

Er is een element in verband met de seinoverschrijding, dat ook door de andere collega's is aangehaald, met de cijfers van seinoverschrijdingen door jonge bestuurders ten opzichte van oudere.

Als men dat vaststelt, welke maatregelen moet men dan nemen? Men kan dat wel vaststellen, maar men kan dat ook blijven vaststellen.

In de kranten werden er her en der wat maatregelen naar voren geschoven. Kunt u wat toelichting daarbij geven? Wat gebeurt er met het voorstel voor een tweede bestuurder in de cabine

op lijnen die alleen met een gongfluit uitgerust zijn? Gisteren werd er gezegd dat dat geen goed voorstel is. Anderen zeggen dat dat wel een goed voorstel is. Kunt u daarover duidelijkheid geven?

Hoe verloopt de inzet van bestuurders op nieuwe lijnen? Ik heb dat maandag ook gevraagd. Men zegt mij dat jonge bestuurders ingezet worden op de minst complexe lijnen. Klopt dat? Hoe gebeurt de verdeling? Wie doet welke lijn?

Een jonge bestuurder krijgt drie maanden begeleiding op twee jaar. Is dat voldoende? Een ander voorstel is het doen verdwijnen van de gongfluit op korte termijn. Andere sprekers hebben daarover gezegd dat dat niet veel uithaalt. Wat is jullie visie daarop?

Wat het werkregime zelf betreft, de spreker van het VSOA zei dat men eigenlijk met een vaste shift zou moeten werken, een vroege shift, een late shift en een nachtschift. Ik veronderstel dat u dat vroeger al hebt aangehaald. Wat zijn de argumenten die men heeft gebruikt om die vaste shift niet in te voeren? Zou dat een beter systeem zijn of niet? Werd dat bestudeerd?

Wat de vertrekprocedure betreft, wij hebben ons in onze commissie nogal op de seinen toegespitst, omdat het ongeval door factoren die daarmee te maken hebben, gebeurd is. Ik heb vandaag, en ook gisteren tijdens de uitleg over de simulator, gehoord dat ook in de vertrekprocedure een aantal hiaten zitten.

Dat zijn maatregelen die men op korte termijn kan nemen. Als dat wordt vastgesteld, waarom wordt dan, bijvoorbeeld door de invoering van het herhalingssein, niet op korte termijn ingegrepen? Veel geld kan dat niet kosten. Dat is een maatregel die budgettair verwaarloosbaar is.

Het volgende element betreft de communicatie tussen de treinbestuurder en Traffic Control. Ik heb daar maandag een vraag over gesteld. Voor mij blijft de werking onduidelijk. Wat is uw visie daarop? Maandag zei men, betreffende de kennis van de lijnen, dat men een lijn regelmatig moet doen. Als men gedurende zes maanden niet op een lijn gereden heeft, dan wordt men geacht om dat te melden, omdat dat niet regelmatig is. Die regelmatigheid is echter blijkbaar niet gedefinieerd en verschilt van depot tot depot. Waarom hebben de vakbonden geen gestructureerde regeling naar voren geschoven?

In de tekst stelt men de vraag of het EBP-systeem wel zo veilig is als men denkt. Collega Van den Bergh heeft dat aangehaald.

Gisteren werd in de simulator gezegd dat het een zeer veilig systeem is. Vandaag wordt gevraagd of het wel zo veilig is als wordt gesteld. Dat roept natuurlijk vragen op. Op welke basis zegt u dat?

Mijnheer de voorzitter, ik besluit met een laatste element, waarmee ik hoop binnen de spreektijd van drie minuten gebleven te zijn.

Er werd door de ceo's ook gezegd dat al het nieuwe materiaal uitgerust zal zijn met TBL1+. Ik stel vast dat bijvoorbeeld de locomotief T18 niet uitgerust is met TBL1+. Klopt dat?

Zijn er nog andere zulke dingen? De sprekers halen hier technische elementen aan die geen probleem vormen in de toekomst voor nieuw materieel. Dat wordt hier gezegd, terwijl ik 's avonds informatie krijg van mensen op het terrein die zeggen dat we bij onze neus genomen zijn, want T18 is bijvoorbeeld niet uitgerust met TBL1+. Zijn er nog andere voorbeelden die misschien een probleem vormen in de informatie die we gekregen hebben?

Jan Mortelmans (VB): Mijnheer de voorzitter, ik dank de sprekers voor hun uiteenzetting.

Ik heb kort een aantal vragen.

Bij de eerste uiteenzetting heb ik vernomen dat in juni 1987 een nota al wees op het gevaar van de eventuele stopzetting van het project TBL. Als ik mij niet vergis, kwam die nota er in reactie op een nakende beslissing die eventueel genomen zou worden. Dit betekent dus dat enkele technici en misschien ook de vakorganisaties op de hoogte waren dat de voortzetting van dat project misschien wel stopgezet zou kunnen worden. Uit wat werd dat afgeleid? Zijn er daar concrete gegevens over? Hoe kwamen die signalen bij de technici en eventueel ook bij de vakbonden terecht? Dat is toch een vraag die ik graag beantwoord zou zien.

Wat mij ook heeft gefraspeerd, gisteren, waarover ook de heren Balcaen en Van den Bergh al hebben gesproken, is de opmerking dat er daar inderdaad ook de veiligheidssystemen geïnstalleerd worden. Dat kwam over als een soort van bijkomstigheid. Ik verneem hier vandaag dat bij revisie, bij groot onderhoud of bij herstellingen, krachtvoertuigen die niet over het TBL-systeem beschikken, niet altijd met dat systeem worden uitgerust. Sinds gisteren weten wij dat op basis van tijd, laat me zeggen tien jaar, en op basis van miljoen aantal kilometers, al die

voertuigen binnen moeten komen. Wij hebben ons laten vertellen dat dit allemaal zeer goed en nauwgezet wordt bijgehouden. Er bestaat een planning, die ook zeer nauwgezet door de mensen van de werkplaatsen opgevolgd wordt. Dat zouden dus allemaal voorzienbare, regelmatige en, mijns inziens, dus ook budgetteerbare zaken moeten zijn.

Hoe is het dan toch nog mogelijk dat krachtvoertuigen de werkplaatsen van Mechelen en andere plaatsen verlaten zonder dat ze dat TBL-systeem of een ander systeem ter verbetering hebben? Dat is een fundamentele vraag en wellicht ook een fundamenteel probleem. Misschien is het een budgettair probleem. Ik weet het niet, maar u zult mij dat willen uiteenzetten.

Ik sluit mij aan bij de vraag omtrent de studie naar de arbeidsomstandigheden. De treinbestuurders zouden al sinds 2004 vragende partij zijn voor die studie, waarvan de arbeidsstressanalyse een onderdeel is. Sinds 2009 zou men er effectief werk van hebben gemaakt. Ik laat mij vertellen dat de resultaten blijkbaar al in het bezit zijn van de bevoegde instanties, maar dat de vakbonden nog niet op de hoogte zouden zijn van die resultaten. Daarover zou ik ook graag wat meer uitleg krijgen.

Uit de presentatie van de heer Gelmini heb ik vernomen dat er blijkbaar helemaal geen probleem is met de productiviteit van de treinbestuurders, die integendeel gestegen is. Wij hebben uit de slide ook kunnen vernemen dat er een daling is van het aantal treinbestuurders, maar ik lees in de presentatie van de heer Vermeulen dat er eigenlijk geen gebrek is aan treinpersoneel. Is dat geen contradictie? Zijn de vakbonden het daarover eens? Is er een probleem, ja of neen?

Op dat vlak wordt terecht over de werkdruk gesproken, maar ik heb mij gisteren ook door een aantal mensen laten inlichten over de manier van bezoldiging. Treinbestuurders komen binnen. Ze moeten hoger middelbaar onderwijs hebben gedaan, als ik mij niet vergis, maar zij gaan als treinbestuurder buiten, als gegradueerde hoger onderwijs. Zij vallen dan onder een bepaald barema. Het zal het probleem van de werkdruk niet oplossen, maar is het, gelet op de enorme verantwoordelijkheden van treinbestuurders – we hebben er gisteren een goed beeld van gekregen – een rechtvaardige bezoldiging? Is er een wanverhouding tussen de bezoldiging en de verantwoordelijkheden of is er volgens u op dat vlak geen probleem? Op welke manier denkt u dat de trend van het dalend aantal treinbestuurders

kan worden omgebogen? Waarom zijn er nu minder treinbestuurders dan in de jaren '80?

Een aantal collega's heeft ook het woord gevoerd over de opleiding. Die opleiding volstaat niet. Dat heb ik althans verstaan. Hoe moet zij dan opnieuw gebeuren? Moet zij opnieuw langer worden? Of worden er in de opleiding verkeerde klemtonen gelegd? Graag had ik wat meer informatie daarover.

Tijdens het bezoek aan de werkplaatsen in Mechelen kwam heel duidelijk tot uiting dat, sinds men in een geliberaliseerde markt werkt, ook de werkplaatsen, het onderhoud, de revisies en de herstellingen op een marktconforme manier moeten gebeuren. Er moet dus een bepaald evenwicht ontstaan tussen het budget dat eraan wordt gespendeerd en het totale budget dat de NMBS gebruikt.

Is er volgens u op dat vlak – en dit is een heel belangrijke vraag – een fundamenteel probleem? Is er inderdaad een wanverhouding of dreigt er een wanverhouding te komen tussen investeringen in veiligheid en onderhoud, dat toch ook tot het veiligheidsaspect behoort, en het globale budget van de NMBS? Hebt u signalen daarover of kunt u ons daarover meer vertellen?

Ik heb nog één vraag. Er wordt gesproken over hulpuitrusting en hulpbesturingssystemen, enerzijds, en veiligheidssystemen, anderzijds. Heeft het herkwalficeren van hulpuitrusting naar veiligheidsuitrusting een positieve invloed op de veiligheid, en zo ja, op welke manier? Ik ben niet vertrouwd genoeg met die materie, maar u zult mij dat toch willen uitleggen.

Patrick De Groote (N-VA): Heren vakbondsafgevaardigden, ik dank u voor de heel degelijke uitleg, die ons een beeld heeft gegeven. Wij hebben het nog niet gehad over de toenemende werkdruk bij de treinbestuurders. Dit moet mij nog van het hart. In een voorgaande commissie heb ik duidelijk gezegd dat een treinbestuurder meer en meer verantwoordelijkheid krijgt, meer en meer druk. Dat komt allemaal op die persoon terecht. Ik vind uiteindelijk dat de verantwoordelijkheid bij het beveiligingssysteem zou moeten zitten, niet bij een persoon maar bij een systeem.

Da mag volgens ons niet bij een persoon liggen, maar bij een systeem. Ter zake blijft een en ander in gebreke.

Er zijn er al heel veel vragen gesteld. Jullie

hebben overleg met bestuurders op paritaire basis. Zijn er in het verleden eisenpakketten met betrekking tot veiligheidsaspecten door jullie aan de commissie overhandigd? Waar kunnen wij terecht om inhoud en data te bekijken?

Sommige vakbonden hebben kritiek geuit op de opsplitsing van de vroegere NMBS in NMBS-reizigers en Infrabel, als verplichting van Europa. Kunt u voorbeelden geven van situaties waarbij de nieuwe structuur een verslechtering van de veiligheidssituatie met zich mee zou brengen? Wat zijn de bevindingen met die speler op het terrein? Europa verplichtte een aparte speler voor het vervoer en voor de infrastructuur, maar er is ook de holding als derde speler. Dat werd niet verplicht door Europa. Zijn daar volgens jullie gevolgen aan? Zijn er voorbeelden waarvan jullie zeggen, los van de tweeledigheid, dat er een verslechtering is van de veiligheid en de communicatie?

Een aantal vakbonden heeft destijds gesteld dat de concentratie van de seinhuizen een redelijk negatieve invloed zou hebben op de veiligheid. Kunt u toelichten wat u daarmee bedoelt? In welke mate heeft die concentratie van de seinhuizen meer onveiligheid gecreëerd bij de bestuurder of bij beide?

Over de werkdruk hebt u het uitvoerig gehad. Ik vind het inderdaad niet kunnen wat allemaal op de schouders van de bestuurders wordt gelegd. Welke voorstellen verdedigen de vakbondsafgevaardigden om de werkdruk van treinbestuurders te verminderen? Zijn daar concrete voorstellen voor ingediend?

Ik veronderstel dat jullie ook vertegenwoordigd zijn in de Europese transportfederatie. Wat zijn jullie bevindingen inzake de veiligheid van België als we dit vergelijken met Europa? We hebben hier de problematiek van de vertrekprocedure, waarover ik al verschillende malen in de commissie heb gevraagd naar een stand van zaken. Wanneer ik hier een aantal collega's hoor, blijkt dat dat nog altijd op de lange baan wordt geschoven en niet opgelost. In Nederland daarentegen rijdt men al sinds jaren op een heel veilige manier.

Een opmerking die wij ook vaak krijgen, is dat nogal wat verantwoordelijkheden weerom op de treinbestuurder worden afgeschoven.

Is er een sein kapot, dan had de bestuurder dat maar moeten zien aan de borden; staat er een werk niet goed of gewoon niet aangeduid, dan hadden ze dat maar moeten zien aan de hand van

het orderboek. Zo wordt die druk altijd maar opgevoerd. Dat zijn toch gegevens die men zou moeten kunnen vergelijken met de werklust en de verantwoordelijkheid van een treinbestuurder in het buitenland. Wat zijn uw bevindingen? Zou het voor de commissie niet interessant zijn om eens een Franse of een Nederlandse treinbestuurder uit te nodigen om een vergelijking te kunnen maken op het vlak van werk en verantwoordelijkheid.

Ik hoor ook veel dat treinbestuurders zich onvoldoende kunnen uiten of dat er onvoldoende rekening gehouden wordt met hun eisen. Er zijn comités voor preventie en bescherming op het werk die onderverdeeld zijn in regio's en ook natuurlijk een nationaal comité, maar bestaat er ook een comité voor seingevers afzonderlijk, voor treinbegeleiders afzonderlijk en voor treinbestuurders afzonderlijk? Zo niet, houden de vakbonden in hun vertegenwoordiging in de comités voor preventie en bescherming op het werk eigenlijk voldoende rekening met die categorieën personeelsleden? Is er bijvoorbeeld een gegarandeerde vertegenwoordiging van de treinbestuurders? Ik heb in een of andere nota van u gelezen dat er bij een bepaalde syndicale groep ongeveer 30 % van de treinbestuurders deel uitmaakte van hun ledenbestand.

Heel kort over de opleiding. Ik heb serieuze vragen bij de opleiding. Wordt er eigenlijk in de opleiding voldoende aandacht besteed aan risicoanalyse, aan ongevalanalyse in de praktijk en wordt dit voldoende overgebracht naar de treinbestuurders? Ik heb met een aantal treinbestuurders gesproken en zij zeggen bijna allemaal hetzelfde. Ze zeggen dat ze goed onderlegd zijn in technische zaken maar dat, wanneer er een ongeval gebeurt, dat bestudeerd wordt maar dat zij er niet echt de resultaten van krijgen. Zij krijgen eigenlijk geen feedback. Men heeft op een bepaald moment gesteld dat er analyses gemaakt worden en dat er conclusies teruggekoppeld worden. De vraag is of die wel voldoende teruggekoppeld worden naar de treinbestuurder zelf. Naar verluidt gaat men bij een wijziging van de reglementering gewoon de reglementswijziging deponeren in het bakje van de treinbestuurder. Dat heb ik daarnet van een van u gehoord. That's it. Men ondertekent het papier dat men ervan op de hoogte is. Is dat echter voldoende qua begeleiding? Kan dit zomaar? Ik ken geen enkele privé-organisatie waar men op een dergelijke manier te werk gaat.

Ik heb ook een vraag over het implementeren van de veiligheidssystemen.

Ik ben gisteren helaas niet naar Mechelen geweest. Ik had die vraag echter vroeger al gesteld. Ik heb ernstige twijfels over de haalbaarheid van het implementeren van het veiligheidssysteem. Wij zien wat wij in het verleden hebben meegemaakt en wij zien dat de spoorwegcapaciteit maximaal benut wordt. Er zijn enorm veel meer reizigers en alle toestellen moeten worden ingezet, zodat er geen meer in reserve staan. Hoe gaat u dat dan oplossen? Hoe gaat u telkens voertuigen uit circulatie halen om de implementatie van de veiligheidssystemen te doen? Ik heb daar ernstige vragen bij.

Mijn laatste vraag is kort, voorzitter, want ik vermoed dat u grote honger hebt.

Zijn herhalingsseinen op het perron geen goede voorlopige oplossing? Ik heb dit in de vorige commissie al aangehaald. Zou het tijdelijk geen goedkopere oplossing zijn? Ik dank u alvast voor uw antwoord.

Stefaan Van Hecke (Ecolo-Groen!): Mijnheer de voorzitter, ik dank de vertegenwoordigers van de vakbond voor hun uitleg.

Er zijn al heel wat vragen gesteld en bedenkingen gemaakt. Ik zal kort zijn.

Ten eerste, wij hebben vooral de bevestiging gekregen van de klachten over werkdruk, van de mensen op het terrein. De diensten zijn lang en in de praktijk is men niet in staat om pauzes te nemen. Twee weken geleden heb ik die opmerking tegenover de ceo's ook geformuleerd. Er zijn regelingen voor rij- en rusttijden voor vrachtwagenchauffeurs en buschauffeurs. Ik vind het onbegrijpelijk dat zulks niet voor treinbestuurders bestaat want zij moeten ook uur na uur en minuut na minuut aandachtig zijn. De ceo's vergeleken hen met piloten, maar dat laat ik voor hun rekening.

Het is belangrijk om daaraan aandacht te besteden. Dat moet op Europees vlak worden aangepakt.

Ten tweede, het voorbeeld over het signaleren van een gevaarsituatie vind ik opmerkelijk. Het zou drie jaar duren om daar iets aan te veranderen. Dat hoor ik ook van mensen op het terrein. Er wordt te weinig naar hen geluisterd. Het duurt veel te lang. Ik weet van het bestaan van een veiligheidscomité en van preventieadviseurs die met veiligheidsaspecten bezig zijn. Die rapporten en adviezen bestaan.

Mijnheer de voorzitter, wij moeten als commissie een overzicht krijgen van alle adviezen en verslagen die door de veiligheidscomités en preventieadviseurs over zulke problemen zijn gemaakt, om na te gaan welk gevolg er wordt aan gegeven, hoelang het duurt en wat de oorzaken zijn van die eventuele lange duur. Dat moeten wij in onze lijst van op te vragen documenten opnemen. Het is belangrijk dat wij dat mede onderzoeken.

Wij spraken over de opdeling van de NMBS in drie entiteiten. Het is bijzonder belangrijk dat de samenwerking en de communicatie zeer goed verlopen. Heeft die opsplitsing volgens u een impact op de veiligheid op het terrein?

Betreffende de werklast toonde u cijfers uit de jaren tachtig en schetste u de evolutie van het aantal bestuurders en van het aantal uren en kilometer dat er gemiddeld wordt gereden. Wat hebben de vakbonden de laatste jaren gedaan om dat probleem aan te kaarten? Hebt u concrete voorstellen gedaan? Hebt u rond de tafel gezeten? Wat was de reactie van de werkgevers?

Werken de bestaande veiligheidssystemen goed? Ik heb het dan specifiek over Memor. Krijgt u signalen van uw mensen dat er in de praktijk problemen zijn bij de werking van de bestaande veiligheidssystemen? Ik geef het volgende voorbeeld. Wanneer de zon verkeerd naar binnen schijnt dan ziet de treinbestuurder het lampje van het Memorsysteem niet branden. Zulks is al gerapporteerd. Dat is gekend. Hebt u dat al op tafel gelegd? Wat zegt de NMBS daarop? Wordt er iets aan gedaan? Zal de inrichting van de stuurcabine worden gewijzigd om dat probleem te vermijden? Wat werd hieraan concreet gedaan?

Kreeg u nog andere signalen van treinbestuurders over problemen met de reeds bestaande veiligheidssystemen? Ik heb het niet over de ideale systemen die nog moeten komen, maar over de systemen waarover ze vandaag beschikken.

Roel Deseyn (CD&V): Mijnheer de voorzitter, ik zou graag enkele zaken nog eens punctueel onderlijnen of voorleggen aan onze experts, met hun ervaring in de maatschappij en met werknemerscontacten.

Ik begin met de slide over de reactietijden. De reactietijden zouden, naargelang de positie waarin men zich bevindt in de shift, oplopen tot ongeveer 1/5^{de} seconde. Is in diezelfde studie een risicoanalyse gedaan over wat dat concreet

betekent aan gevaar en in welke situatie de bestuurder, de reizigers en het treinpersoneel worden gebracht? Ondermijnt dat de alertheid om te reageren op een sein? Hoe is de methodiek geweest van deze studie? Wat zou volledig rechtvaardigen dat er zeer hard wordt gewerkt aan veiligheidssystemen of aan arbeidstijden opdat een en ander zou gehypothekeerd worden door die verhoging van 1/5^{de} seconde? De tabel is duidelijk maar de methodiek en de finaliteit worden niet helemaal toegelicht.

Dan is er de analyse van seinvoorbijrijdingen. Het werd reeds een paar keren vermeld. Er is daar een belangrijke rol weggelegd voor de mentor en de instructeur. Men heeft ook gezegd dat het dezelfde persoon zou moeten zijn als bij de opleiding. Volgens mijn informatie is het zo dat het beroep, de kwalificatie van instructeur te weinig aantrekkelijk is en dat er heel wat vacante plaatsen zijn. Is dat zo? Zijn die opengesteld? Is er daar een beperking? Is er daar een achteruitgang? Is er daar een probleem van human-resourcesbeleid, omdat er in de verloning voor de inspanningen die de instructeurs doen naar begeleiding toe, eigenlijk niets voorzien is? Het is misschien goed om daar wat ervaringen te kennen van die persoonlijke gesprekken na een seinvoorbijrijding, na een incident. Dat zou ons toelaten om heel wat informatie te hebben waaruit wij kunnen leren. Men blijft daar wellicht een beetje op zijn honger zitten.

Dat geldt ook voor de follow-up van de veiligheidsadviezen. Verschillende collega's hebben dat aangehaald. Mijnheer de voorzitter, het is inderdaad zeer belangrijk om over die documenten te beschikken. Het zou heel goed zijn mocht het panel van vandaag nog eens exact aanduiden op welke niveaus, op welke schakels binnen de brede organisatie die adviezen worden geformuleerd, met welke input en naar wie ze overgezonden worden binnen het management. Op die manier kunnen wij op de respectieve niveaus mensen uitnodigen om een en ander te verifiëren na het stellen van kritische vragen.

Waar geschiedt dat? Wat gebeurt er met de feedback? Ik hoor immers heel wat negatieve klanken met betrekking tot de feedback en dus ook grote frustraties niet alleen van individuele personeelsleden, maar ook van de erkende vakorganisaties.

Ten slotte, het lijkt mij dat de werkdruk serieus is toegenomen, dat men verschillende functies gaat combineren. Men heeft dat eerst bij het goederenvervoer gedaan, waar de

concurrentiedruk natuurlijk hoger lag; ik denk aan de functies van bestuurder, rangeerder, schouwer, enzovoort. Als dat model zou worden overgenomen voor een stukje bij het reizigersvervoer, ik meen toch dat er daarover wordt nagedacht, zou die werkdruk nog meer verhogen. Het lijkt mij dat er nu reeds een cumulus van functies, naar koppelingen enzovoort. Kunt u misschien even schetsen hoe dat de laatste jaren binnen het reizigersvervoer is geëvolueerd en wat u daar vreest voor de toekomst? Of zegt u dat een deel van de oplossing voor de werkdruk een opnieuw loskoppelen van deze functies kan zijn als het gaat over schouwingen, koppelingen, rangeringen? Dat is interessant voor het verdere debat.

Valérie De Bue (MR): Monsieur le président, bien évidemment, je m'associe à tous mes collègues pour vous remercier de votre exposé. Nous sommes tous frappés par l'une des premières explications selon laquelle, dans les années '80, il y a eu un véritable déficit d'investissement, avec comme impact une carence en sécurité. Vous avez fait état de votre présence dans le conseil d'administration jusqu'en 2000.

Nous sentons bien que nous allons devoir concentrer nos travaux sur ce défaut d'investissement dans les années '80. Nous aurons sans doute l'occasion d'y revenir, mais j'aurais voulu savoir si, à l'époque, il en avait été question. Ceux d'entre vous qui étaient là ont peut-être des souvenirs à nous communiquer.

Pour les conditions de travail, on nous a dit que la France et la Suisse avaient investi beaucoup plus rapidement dans des systèmes de sécurité. J'aurais aimé obtenir une comparaison plus internationale des conditions de travail dans le monde du rail. Les règles sont-elles les mêmes dans les autres pays? Existe-t-il une étude européenne? Je suppose que les syndicats en parlent entre eux. Il serait intéressant de voir si la pression et la productivité sont les mêmes. Par exemple, le temps de pause que vous réclamez ici existe-t-il ailleurs?

S'agissant du graphique qui a été commenté par le premier orateur, au niveau du CPS, on a souligné le triplement des consultations. Je ne vous ai pas beaucoup entendu sur les motifs. Pourriez-vous être plus explicite? Que va-t-on dénoncer dans ce service?

Le cadre des conducteurs a été évoqué. Un problème se pose-t-il en termes de volume total et de recrutement, à tel point qu'une pression

s'exerce sur les conducteurs afin qu'ils prestent des heures supplémentaires? Des obstacles les empêchent-ils de prendre les jours de congé auxquels ils ont droit? Vous l'avez peut-être dit, mais je ne l'ai pas tout à fait saisi. Doit-on encore recruter des conducteurs pour pouvoir assurer un service plus efficace?

Au niveau des séries, on nous a expliqué que c'était le service du roulement qui définissait les séries de travail. Comment cela se passe-t-il concrètement? Un modèle informatique gère-t-il les horaires? Comment définit-on des séries?

Au niveau de la formation, on nous a dit qu'on était passé de 250 à 200 car, avant 2009, on formait les conducteurs pour deux engins sur deux lignes. Aujourd'hui, on se spécialise sur une machine et sur une ligne. Cela a-t-il des conséquences?

En ce qui concerne le recyclage, compte tenu de l'évolution technologique des machines, y a-t-il suffisamment d'heures de recyclage? Ne compense-t-on pas ce déficit de 50 jours dans les recyclages au niveau des conducteurs?

J'aurais voulu encore connaître votre avis sur le déficit de 150 ingénieurs qui doivent implémenter les systèmes de sécurité sur le réseau et sur la machine. Confirmez-vous cette analyse qui nous a été présentée?

Linda Musin (PS): Messieurs, je voudrais à mon tour vous remercier pour vos exposés clairs, détaillés et très interpellants. Je ne vais pas reprendre les propos très pertinents de ma collègue Camille Dieu, propos que je partage entièrement de même que son sentiment, après avoir entendu, d'une part, les dirigeants de l'entreprise et, d'autre part, les techniciens lundi et vous aujourd'hui.

J'ai quelques questions à vous poser. Tout d'abord concernant le nombre de conducteurs. Pour certains, il y en a assez. Aujourd'hui vous parlez d'une surcharge et du fait qu'il en manque apparemment. Pourrait-on connaître le nombre d'heures de récupération que devraient prendre les cheminots, les conducteurs, afin de mesurer exactement cette surcharge dont on parle?

Ensuite, l'un d'entre vous a parlé de conducteurs de train pouvant circuler sur des lignes sans les connaître. Lundi, on a entendu exactement l'inverse de la part des intervenants qui nous ont expliqué que les conducteurs ne pouvaient circuler sur une nouvelle ligne qu'après une

formation avec une procédure très stricte. Pouvez-vous nous confirmer ou non qu'un conducteur peut se retrouver sur une ligne qu'il ne connaît pas vraiment?

On sait que l'installation du GSM-R a été une véritable priorité pour l'entreprise après Pécrot, je voudrais que vous puissiez nous dire très concrètement le rôle que joue le GSM-R pour les conducteurs. J'imagine que le GSM-R ne sert que là où le matériel est équipé du système TBL1+. Est-ce exact?

Vous avez décrit ce qu'est une série. C'est très interpellant et très intéressant à entendre. Ma collègue Camille Dieu a parlé de l'élaboration de ces séries. La question que l'on se pose est la suivante: est-ce que c'est fait comme le GéoRoute? Comment ces séries sont-elles élaborées? À quoi correspondent-elles? J'aimerais pour ma part connaître également l'évolution de cette élaboration. Vous avez parlé d'un changement six fois par an. Cela a-t-il toujours été le cas? Comment voit-on évoluer l'élaboration de ces séries? J'aimerais avoir des précisions.

Enfin, toujours en ce qui concerne l'élaboration de ces séries, qui se trouve au cœur du travail des conducteurs de trains, vous avez dit que, de façon optimale, cette élaboration pourrait se faire en fonction de l'horaire biologique. Cela me paraît évident. Or, ce n'est pas le cas aujourd'hui. D'où ma question: depuis quand parle-t-on de faire ces séries en fonction de l'horaire biologique? J'imagine que les syndicats ont déjà abordé ce point. Si on en parle, depuis quand? Et où en est la discussion à ce sujet?

Le président: Comme vous l'avez souligné, nous entendons un certain nombre d'interlocuteurs qui, bien entendu, partent de critères, d'objectifs, d'actions ou d'analyses bien différents. Permettez-moi de vous poser les questions suivantes.

Une des mesures qui nous est présentée par les responsables de la SNCB, c'est celle de la productivité, c'est-à-dire du nombre de trains kilomètres parcourus par conducteur. Or, je dispose de ces chiffres depuis 1980. Si je prends, par exemple, les chiffres de 2000, je vois qu'il y avait 4 603 conducteurs, ce qui représentait 3 504 équivalents temps plein qui parcouraient, à l'époque, 96 millions de kilomètres. Cela faisait donc un nombre de kilomètres train par conducteur de 27 460 par année. Si je prends les derniers chiffres connus, ceux au 01.01.2009, le nombre total de l'effectif conducteurs est de 4 271,

le nombre d'équivalents temps plein de 3 861, le nombre de kilomètres total parcourus en Belgique sur les voies ferrées est de 90 millions de kilomètres, soit un nombre de trains kilomètres par conducteur par année de 23 410 kilomètres, soit 4 000 kilomètres de moins.

Dans une autre note, on m'indique qu'il y a 3 700 conducteurs, dont 700 pour les marchandises, et que parmi l'ensemble des conducteurs, 260 ont déclaré exercer une activité complémentaire. Je dis bien qu'ils l'ont déclaré parce que d'autres ont également des activités accessoires, pas nécessairement commerciales, mais parfaitement légitimes.

Quand on fait le calcul, on constate que:

- la durée de travail serait en moyenne de 3 jours par semaine,
- la prestation moyenne est de 150 heures par mois,
- la durée maximum de prestation par jour est de 9 heures pour les voyageurs et de 10 heures pour les marchandises – vous l'avez souligné,
- le trajet moyen par jour est de 220 kilomètres.

Donc, comme vous l'avez indiqué tout à l'heure dans votre slide, cela représente, sur une journée de 8 heures, en moyenne 4 h 42 de temps de conduite. À cela, il faut ajouter ce que vous avez indiqué dans votre slide. Il n'y a pas de temps de pause officiel.

J'aurais donc voulu vous demander votre commentaire, sachant que sur le réseau français, par exemple, sur le site officiel de la SNCF, on annonce un temps de conduite – il faut évidemment voir si l'on ne compare pas des pommes et des poires, si on n'intègre pas à ces chiffres la préparation de la machine – de 5 h 20 par jour.

Le premier constat est donc le suivant: la mesure prise de la productivité par conducteur, qui est un nombre de trains kilomètres, divisé par le nombre de conducteurs, a diminué de l'ordre de 15 % par rapport à 2000.

Le deuxième élément que je voulais soulever concerne votre tableau "franchissement de signaux". Je suis né dans un village où, sur 2 000 habitants, il y avait 450 travailleurs aux chemins de fer. Je n'allais pas leur poser des questions quand j'étais gamin, mais aujourd'hui, il y a tout de même un certain nombre de ces personnes, retraitées, qui peuvent m'expliquer certaines choses.

Ce tableau sur les statistiques du franchissement de signaux rouges, je lui accorde une confiance toute relative. Je vais vous expliquer pourquoi.

J'ai été interpellé parce que dans un rapport, on annonce, en 1990, 187 franchissements de signaux. Puis, je vois qu'en 1998, il y en a eu 41. Qu'a-t-on fait pour passer de 187 à 41?

Y -a-t-il eu une modification de l'interprétation de ce qui constituait le franchissement d'un feu?

Ensuite, il faut avoir le courage de dire les choses telles qu'elles sont. Dans le temps, les postes de signalisation étaient très disséminés sur le territoire et on tenait une statistique de franchissement des feux dans un catalogue. L'explication qu'on m'a donnée, était la suivante: le feu était franchi, pour être en ordre, on l'indiquait au crayon et s'il n'y avait pas d'accident, on l'effaçait. Je pense qu'il faut avoir la correction de demander si on a changé les règles de statistique de franchissement de feu pour ne pas que nous, commissaires, nous partions sur une façon incorrecte de l'analyse des choses. Nous devons pouvoir aller au cœur des choses. Et ce n'est pas un drame de le reconnaître; si c'était une réalité, nous avons besoin de le savoir pour ne pas fausser le travail que nous devons effectuer.

J'ai une question en ce qui concerne les formations. Nous avons eu une réponse partielle lundi, mais elle ne me satisfait pas. Au départ, il y avait 250 jours de formation, puis 240 et on est passé à 200. Et on nous explique qu'avant, on formait au moins sur deux machines et au moins sur deux lignes et que maintenant, on ne forme plus que sur une machine et, en général, une ou peut-être deux lignes. On justifie en disant qu'on passe d'un système à un autre, mais que la formation à la conduite a la même qualité. Quelle est votre réflexion par rapport à cela?

En Allemagne, le nombre de jours de formation est de 114, sur deux trains et deux lignes. Mais, en Allemagne, quand on forme sur deux trains, on forme sur tous les trains, parce qu'il n'y a que deux modèles de cabine de commande. Chez nous, il y en aurait 8. Donc, il paraît que quand on passe d'une machine à une autre, il y a un nouvel apprentissage. Peut-être que d'un côté, la manette se trouve à gauche et, d'un autre, elle se trouve à droite, ... N'y a-t-il pas un besoin de cohérence du matériel dans la cabine? Je veux dire, ne serait-il pas nécessaire qu'on place les manettes au même endroit, ... Est-ce que vous estimez qu'il faut aller vers une uniformisation du poste de conduite qui irait dans le sens de la qualité du

travail du conducteur et dans le sens d'une meilleure sécurité?

Autre élément: l'équipement du matériel existant. D'un côté, on entend que la SNCB a toujours été une société qui voulait faire un maximum de choses elle-même, en ce compris concevoir du matériel roulant et donner des plans, alors que dans d'autres pays, on lance un appel d'offres et on achète un matériel-type; on a parlé de Siemens.

Est-ce que les organisations syndicales et représentatives verraient un inconvénient à ce que, pour pouvoir accélérer l'implémentation des matériels à la fois sur les machines et sur les voies, on recoure à la sous-traitance? Il est quand même un peu vexant, choquant de constater que c'est une société dont le siège est en Belgique – qui a remporté un marché public - qui est allée équiper la Suisse et en partie l'Italie dans des délais relativement courts, alors qu'on nous annonce des délais de 7 ou 8 ans. Auriez-vous des états d'âme si on devait confier ce travail-là en sous-traitance? Ce seront peut-être les travailleurs d'une entreprise, et pas ceux de la SNCB, mais ce seront tout de même des travailleurs qui effectueront le travail!

J'ai entendu l'un ou l'autre intervenant parler de l'alcool. Jusqu'à présent, on n'a pas entendu dire que c'était un problème. C'est peut-être caché. Mais si cela devait être ainsi, nous avons décidé, dans notre commission, de pouvoir placer des alcolocks dans les cars ou dans des camions. C'est un équipement qui pourrait facilement être installé dans les trains.

Autre question: avez-vous connaissance du nombre de sanctions appliquées à des conducteurs? Je suppose que lors des concertations que vous avez avec les représentants de l'entreprise, ce point est abordé. Avez-vous quelque part une statistique qui donne les sanctions appliquées et pour quelles raisons? Est-ce en cas de franchissement d'un feu, est-ce pour un problème de comportement, est-ce pour non-respect de l'horaire de début de travail?

Deux conducteurs m'ont signalé – mais je ne sais pas si c'est général – que sur un certain nombre de lignes, on changeait régulièrement de signalisation, en ce sens que les panneaux ne se trouvaient pas toujours au même endroit et que sur certaines lignes, on aurait changé l'emplacement de la signalisation à trois reprises en deux ans. Cela pose-t-il un problème? Pour quelles raisons a-t-on fait ces changements?

Disposez-vous d'informations à cet égard?

Les séries et les grilles. Je dois bien avouer que circulent un certain nombre d'informations qui méritent d'être recoupées en matière de modification des séries. Si je comprends bien, au mois d'octobre, le service central de la SNCB établit les séries sur base de critères standards. Ces séries sont communiquées aux conducteurs en fin d'année. Quelqu'un a dit que c'était juste avant les fêtes ... pour qu'on puisse se tracasser pendant les fêtes! Et puis, au niveau local, il y a des gens qui ont des communions, des vacances ou que sais-je, il faut trouver un accord pour que les gens puissent modifier les grilles et avoir leurs congés au moment où ils le souhaitent.

Et c'est là que, apparemment, certaines grilles seraient adaptées pour pouvoir satisfaire les demandes de gens qui doivent être en congé et qu'on accentuerait une certaine pénibilité dans le travail d'un certain nombre de conducteurs. On me dit que c'est souvent vers les plus jeunes qu'on va parce qu'on se dit qu'ils sont en meilleure santé, que les aînés ont déjà assez donné. Quelles sont les règles existantes? Sont-elles purement locales ou sont-ce des règles liées à une espèce de philosophie communément admise entre l'ensemble des acteurs.

Les moniteurs. Comme vous, j'ai rencontré sur un plateau TV un ancien instructeur qui m'a expliqué qu'avant, pour devenir moniteur, il fallait pendant trois, quatre, cinq ans, aller à un jour de cours par mois, ensemble, où il y avait des super-instructeurs qui donnaient des instructions à des moniteurs. Maintenant, on deviendrait moniteur après six mois ou un an de bons et loyaux services sans avoir d'infraction. N'y a-t-il pas là une espèce de tolérance? Et ces moniteurs n'auraient plus de cours spécifiques. Avant, il paraît qu'il y avait un cours par mois et qu'il fallait au moins quatre, cinq ans de conduite pour devenir moniteur. Maintenant, il y a des dépôts où rapidement des gens qui paraissent très sérieux deviennent moniteur.

Par rapport aux activités complémentaires des conducteurs, que ceux-ci demandent ou pas l'accord de l'autorité, je suppose que c'est celui qui veut avoir une activité complémentaire avec le statut d'indépendant à titre complémentaire ou autre statut, peu importe. Mais j'observe des conducteurs qui, dans ma région, prennent des parts de bois. Je sais que certains font du vélo, de la natation, de l'aviron mais celui qui fait des parts de bois pendant huit heures – moi qui essaye de temps en temps deux heures de bois –, je peux

vous dire que c'est très fatigant. Même s'ils ont sans doute une meilleure forme que moi, j'imagine que pour eux cela doit être difficile.

Enfin, sur l'accident de Glons, si mes informations sont bonnes, le conducteur qui est dans la machine à l'arrière est un conducteur de Crossrail qui est habitué, là où il travaille sur les lignes en Allemagne, à avoir un autre dispositif de signalisation à l'arrière du train quand on rattrape. On m'a parlé d'une signalisation très simplifiée de feux, d'un simple feu rouge et vert mais qui n'avait pas les deux jaunes, etc. Il paraît que c'est une signalisation relativement simplifiée. La question que je vous pose est donc de savoir si vous avez connaissance de grandes différences de signalisation de ce type de choses entre la Belgique, la France, l'Allemagne. Dans ce cas-là, il paraît que le conducteur a dit qu'il était mal informé. C'est ce qu'on dit parce que, moi, je n'ai pas reçu de rapport d'enquête et je ne le recevrai pas. On me dit qu'en cas de rattrapage sur la même ligne d'un convoi en route, il y a une procédure de signalisation qui n'est pas une procédure utilisée en Allemagne et que cela aurait pu induire le conducteur en erreur.

Je pense qu'il y a là des questions pertinentes et d'autres sans doute impertinentes auxquelles vous ne pourrez peut-être pas répondre dans leur ensemble. Cela balaye pas mal de choses et ceci est en complément de toutes les questions posées. Je vous cède la parole. Vous vous organisez entre vous.

Jos Digneffe: Mijnheer de voorzitter, dames en heren...

Le président: Attendez, je voudrais vous dire ceci. Cette salle doit être libérée au plus tard à 14 h 10, c'est-à-dire dans trois quarts d'heure. Si vous estimiez que, par rapport aux questions posées, il y a des éléments techniques dont vous disposez, des écrits, etc. ou des compléments d'analyse, vous pouvez nous les faire parvenir au secrétariat, nous les diffuserons parmi tous les membres. Maintenant, je vous passe la parole.

Jos Digneffe: Mijnheer de voorzitter, dames en heren, ik zal proberen snel een aantal zaken te bespreken waarvan wij hier al hebben afgesproken dat ik erop zou terugkomen.

Ten eerste, wat de seinoverschrijding in Glons betreft, is er geen sprake van een ander systeem. De treinbestuurder heeft een automatisch sein overschreden, hij heeft een overschrijdingsbevel 421 genomen en hij moet

daarmee rijden. Desalniettemin is er achteraan op de trein ingereden. Meer wil ik daar niet over kwijt. Dat heeft dus niets te maken met seinsystemen. Het heeft te maken met de niet-goede toepassing door een privé-operator van het systeem op zich.

Ik wil snel overlopen wat mij is bijgebleven.

Ik heb opmerkingen gekregen over de opsplitsing van de maatschappij. Heeft die opsplitsing bijdragen tot wat er in Buizingen is gebeurd? Zeer zeker niet. Het heeft er niets mee te maken. De maatschappij is opgesplitst in een infrastructuurbeheerder en een exploitant, terwijl de Holding daarboven staat. Als een van de drie in de huidige context niets met veiligheid te maken heeft, dan is het de Holding.

Welke opmerkingen zijn wel terecht? Dat zijn de twee snelheden die worden toegepast bij de implementatie van veiligheidssystemen. Als ik zie dat bij Infrabel tot 90 % van de budgetten voor veiligheidssystemen zijn aangewend tussen 2005 en 2009, terwijl de NMBS niet eens de helft haalt, dan stel ik daar vragen bij.

Iemand heeft gevraagd hoeveel procent van de rytuigen met welk systeem is uitgerust. Ik wil nog even iets verduidelijken. We moeten hier niet over veiligheidssystemen praten. Zolang we niet over Europese veiligheidssystemen spreken, spreken we ook in het geval van TBL1+ nog altijd over hulpsystemen. Ook met TBL1+ kan men een sein voorbijrijden en schade veroorzaken. Laat dat duidelijk zijn. Ik wil u dat naderhand wel eens technisch uitleggen, maar ik ga dat hier niet doen. Het zijn dus hulpsystemen en geen veiligheidssystemen die de trein stopzetten.

Wat de uitrusting betreft: 11 % is met een gongfluit uitgerust, 63 % met Memor, 7 % met TBL1, 13 % met TBL2 – op de hst-lijn tussen Leuven en Luik – en 2 % met TBL1+. Voor homologatie gaat het om 4 %. Dan hebt u een idee. Laten we eerlijk besluiten dat het Belgische spoorweginst nog voor 75 % is uitgerust met de meest primitieve hulpsystemen, waarbij de machinist ofwel op de fluit moet reageren, ofwel op het lampje.

Ik heb een vraag gekregen over de concentratie van seinhuizen. Ik heb het daarover zo-even gehad, maar ik heb het nooit gehad over minder veiligheid bij concentratie van seinhuizen. Ik heb gezegd dat de stiptheid vermindert bij concentratie van seinhuizen. Als men een heleboel seinhuizen in een groot seinhuis concentreert, vergroot de afstand tussen de uiterste punten en dat

geconcentreerd seinhuis.

De wissels in Zaventem worden bediend door het seinhuis van Leuven.

Wanneer er vroeger in Zaventem een defect was aan een wissel, dan was daar iemand ter plaatse en kon die dat ter plaatse oplossen. Nu moet er iemand uit Leuven komen om dat probleem op te lossen. De mensen van Zaventem die het vroeger konden en mochten oplossen, mogen dat nu niet meer. Dat is nog zo'n zot gevolg van de opsplitsing tussen exploitant en infrastructuurbeheerder. Wij moeten daar toch eens een denkoefening over maken. Uiteindelijk heeft het niet veel teweeggebracht, maar u begrijpt dat wie met de auto van Leuven naar Zaventem moet komen gauw een halfuur onderweg is, terwijl de trein staat te wachten en de vertragingketen groeit.

Waar wil ik het nog over hebben? Ik heb een vraag gehoord over de copiloot. Ik hoor dat vele mensen daarmee lachen en dat niet zien zitten, maar ik wil daar toch iets over zeggen. Wanneer ik dat idee zelf geventileerd heb, was dat niet omdat ik 's morgens opstond en dacht: "Ik ga om een copiloot vragen." Ik ben niet over één nacht ijs gegaan. Er zijn elementen die de stelling die ik inneem ondersteunen.

Zo rijden de goederentreinen in Italië bijvoorbeeld nog altijd met twee treinbestuurders. Wat willen de statistieken? In Italië is het aantal voorvallen dat zich met goederentreinen voordoet merkkelijk lager dan in andere landen. Toeval? Ik weet het niet.

Professor Soetens van de Vrije Universiteit van Brussel heeft een studie gemaakt waaruit blijkt dat twee mensen die bijeen zitten elkaar niet noodzakelijk afleiden. Het kan ook zijn dat zij, wanneer zij met dezelfde activiteit bezig zijn, elkaar precies alert houden. Ik wil u een voorbeeld geven. Rijd als autobestuurder eens met iemand mee als passagier. 999 999 keren zult u hem dingen zeggen die hij ook gezien heeft, maar die miljoenste keer zegt u misschien iets wat hij niet gezien heeft, en daar gaat het om in dit geval.

Ten slotte, wat de trajecten betreft, laten wij er geen geheim van maken: één derde van de seinvoorbijrijdingen – want seinoverschrijdingen is geen juist woord in deze context, men moet spreken over seinvoorbijrijdingen – gebeurt op de Noord-Zuidverbinding. Daarmee wordt bedoeld: van de inrit in Schaarbeek tot de uitrit richting Gent.

Men zou kunnen overwegen er iemand bij te zetten, want als het daar zoveel gebeurt, moeten wij ons toch afvragen waarom het gebeurt en hoe het gebeurt. Misschien komen wij dan tot de juiste conclusie.

Wat wilde ik nog zeggen? Ik reflecteer over wat de voorzitter zei. Wij spreken altijd over 197 seinvoorbijrijdingen in 2009. Laat ik duidelijk zijn. Sommige voorbijrijdingen worden vandaag geregistreerd door de elektronische seinhuizen. Als men een halve meter doorrijdt, wordt dat dus geregistreerd. Wat belangrijk is – het zijn er nog 30 te veel, laat dat duidelijk zijn – is dat 30 van die seinvoorbijrijdingen gevaar tot gevolg kunnen hebben. Die komen, zoals men dat noemt, in gevaarlijke punten. Zij komen aan andere wissels.

Kortom, 20 % van de seinoverschrijdingen die wij kennen zijn echt gevaarlijk. Er mag er geen enkele gebeuren, daarover ben ik het met u eens. Men moet al het mogelijke doen om ze te voorkomen. Maar dat wou ik toch nog even meegeven.

Ik meen, voorzitter, dat ik klaar ben met het weinige te zeggen wat ik ervan ken. Ik laat de rest aan mijn collega's.

Luc Piens: Mevrouw Dieu vraagt hoe het eigenlijk mogelijk is dat andere operatoren hun locomotieven niet moeten inrichten met veiligheids- of hulpinstallaties.

Ik was dus wel even verbaasd als u toen ik dat hoorde van de heer Lallemand, gedelegeerd bestuurder van Infrabel, die stelde dat dit niet gebeurde bij de private operatoren. Het was om van achterover te vallen.

En hoe is het mogelijk dat een probleem van de inpassing van een sein niet wordt opgelost of zo lang duurt? Dat zijn de vragen die onze mensen dus ook stellen.

Waar wordt dat eigenlijk besproken? Wij hebben geen platform om over het veiligheidsbeheersysteem de nodige opmerkingen te ventileren. We kunnen zelfs geen advies verstrekken. Wel bestaat er een comité van veiligheid, het comité-PBW, maar dat valt niet onder de spoorwegexploitatieveiligheid, de veiligheid van het laten rijden van treinen. Het comité-PBW valt onder de wetgeving welzijn op het werk, wat een heel andere wetgeving is. Die wetgeving heeft alleen een adviserende bevoegdheid.

Le président: En principe, dans toutes les

entreprises, on doit faire un plan annuel d'action en matière de sécurité du travailleur. Je dis bien du travailleur. Mais vous dites là qu'on n'intègre pas dans ces données-là, les éléments relatifs à la sécurité du conducteur ou de la voie par rapport... C'est cela que vous expliquez?

Luc Piens: Niet volledig. Wat gebeurt er wel? Men moet inderdaad – en daartoe zou ik net komen – jaarlijks een plan opstellen, een actieplan voor de veiligheid. Dat is geen jaarlijks plan van 1 januari tot 31 december als afsluitingsdatum, maar het is een dynamisch plan. Men moet het ook naar de toekomst richten. Het moet steeds evolueren naar gelang van de nieuwe risico's die kunnen genomen worden door de werknemer.

Het is dus een taak van de preventieadviseur – dat werd hier ook aangehaald in de zaal – om dat dynamisch plan en dat jaarplan op te stellen. Maar – en daarop wil ik nog eens de nadruk leggen – dat behoort eigenlijk tot het welzijn van de werknemer. Dat is een specifieke wetgeving, arbeidsveiligheid. Ter zake heeft de preventieadviseur een adviserende taak. Het is dus altijd mogelijk dat de werkgever die opmerkingen naast zich legt.

Zo gebeurt het dus dat inderdaad in die comités van welzijn de nodige discussie gevoerd wordt over inplanting van seinen – dat hebt u trouwens gezien op de slides –, dat er preventieadviseurs hun advies daarover geven, maar dat het advies niet bindend is. De discussies die gevoerd worden door onze vertegenwoordigers en die comités PBW zijn adviserend. Men hoeft die niet te volgen. In die zin krijgen onze mensen steeds de indruk dat ze niet gehoord worden. Men zegt het wel, maar ze zien geen verandering. Hoe is het mogelijk?

Mijnheer Van Campenhout, het sturingscomité en de taak van het sturingscomité worden geminimaliseerd. Wij hebben enerzijds een auteur die een aantal taken en een aantal evoluties heeft ontwikkeld en zeer veel mensen geïnterviewd heeft, die de woorden van de heer Vinck neergeschreven heeft. Anderzijds is er de wijziging van de statuten van de NMBS Holding, waar het sturingscomité na het informele formeel werd geïnstalleerd en dan heeft men de toepassing. Als het niet de wil is van de verantwoordelijken om bepaalde dossiers ter bespreking te brengen, dan gebeurt dat niet. Als bepaalde zaken aangebracht worden door erkende organisaties en men gaat er niet op in, dan is het dat en gedaan. Er is dus meer mogelijk in het sturingscomité, maar er moet ook wil zijn

van de andere kant.

Ludo Van Campenhout (Open Vld): Zijn er verslagen van het sturingscomité? Mijnheer de voorzitter, dan lijkt het mij nuttig dat wij die ook opvragen. Voor mij is het immers onduidelijk. De heer Vinck zegt dat het een grote rol heeft. Hier wordt gezegd dat het een kleine rol heeft. Het is wel nuttig om dat eens na te kijken.

Le président: Monsieur Van Campenhout, nous avons demandé à la SNCB de nous communiquer la partie pour la sécurité de tous les comités qui en traitent. Nous avons demandé d'avoir accès, nous ou l'expert, aux procès-verbaux du conseil d'administration, du comité d'audit, du comité de pilotage, du comité de direction, de comités divers.

Ludo Van Campenhout (Open Vld): Het comité de pilotage is het sturingscomité.

Luc Piens: Inderdaad.

Wat is het verschil tussen de interne en de externe preventiedienst. De interne preventiedienst is onder meer ook de preventieadviseur van Technics moet ik ondertussen zeggen, want men wijzigt nogal eens de organigrammen van een bedrijf. Vroeger was dat Treinen.

Men heeft ook een externe preventiedienst. Dat is CPS. Daar zitten onder andere ook de arbeidsgeneesheren in. Zij doen de medische onderzoeken van treinbestuurders, die wettelijk zijn vastgelegd. Waaraan moeten zij voldoen? Welke ziektes mogen zij niet hebben?

Over de risicoanalyse en het preventieplan had de voorzitter al een interventie gedaan.

Wat de werkdruk, rijtijd, gemiddelden betreft, met cijfers slaat men iedereen dood, aan elke kant van de tafel. Men moet dezelfde zaken vergelijken. Men moet dus geen appels met peren vergelijken. Men kan in een bepaalde vergelijking de werkdruk en de rijtijd van treinbestuurders berekenen. Landen zijn anders. De spoorweginfrastructuur is anders. In België kan men bijvoorbeeld korte ritten doen. Het GEN-plan zal er bijvoorbeeld voor zorgen dat er minder kilometers worden gedaan. Alles is hier geconcentreerd op Brussel. Wij hebben een specifieke indeling van ons netwerk. Andere landen zijn groter. Daar doet men grotere afstanden. Het is dus zeer moeilijk om die vergelijking te maken.

Wat de ongevallen betreft, ook ongevallen op overwegen worden in de statistieken opgenomen. Wanneer een auto of een fietser wordt aangereden, wordt dat dus ook in de ongevallenvergelijking tussen de verschillende landen opgenomen. Wij hebben nog veel overwegen. Dat kan een probleem vormen in België.

Op het vlak van de veiligheid moet men dus eigenlijk de vergelijking maken tussen ongevallen waarbij alleen treinen, in de exploitatie van de treinen, betrokken zijn, zoals ontsporingen en botsingen. Dat zou een beter zicht geven op de problematiek.

Wat het memorisatieprobleem of de Memor betreft, TBL1 is een verbetering, het is een betere investering. Het is nog altijd een hulpmiddel. De gongfluit vraagt gewoon een reactie van een treinbestuurder op het ogenblik dat hij een waarschuwingssein, met twee gele lichten, voorbijrijdt. Twee gele lichten betekent dat het volgende sein dicht staat. Ik zal niet over de andere lichtbeelden spreken, want wij moeten het niet moeilijker maken.

Wanneer een waarschuwingssein – dat betekent dat het volgende sein dicht is – wordt overschreden en de bestuurder geen reactie op de gongfluit geeft, dan valt de trein stil. Dat is ons systeem in België. De trein moet stoppen voor een rood sein. Als de bestuurder niet reageert, dan betekent het dat de bestuurder het niet heeft gezien. De stopafstand bedraagt soms meer dan een kilometer. Wat is het probleem? Als men tussenin nog een aantal andere zaken moet verwerken, bijvoorbeeld een stopplaats of een station, dan kan men die vergeten. In die zin is een Memor een hulpmiddel voor de treinbestuurder dat hem eraan herinnert dat er iets is geweest, zodat hij weet dat hij dat seinbeeld heeft gekregen en dat hij niet mag optrekken met volle snelheid naar het volgende sein, dat dicht staat.

Als er een probleem is met de Memor en de lichtinval, wordt dat dan verholpen, is een andere vraag. Dat heeft opnieuw te maken met de problematiek van het comité PBW, waar die zaak aangebracht wordt door de vertegenwoordiger van onze treinbestuurders in dat comité en waar het blijft hangen. Het comité is namelijk enkel een adviesorgaan. Het is geen orgaan waarin men verplicht moet ingaan op bepaalde zaken.

De heer Lavaux had een vraag over ziekte bij treinbestuurders. Men kan daarin een opdeling

maken. De eerste dag is het normaal onvoorzien. Daarvoor is er in de standplaats een reserve, die de onvoorziene zieke kan vervangen. Als die man langer ziek is, dan moet hij vervangen worden door een andere treinbestuurder. Wanneer men een reeks doorloopt – u hebt daarnaast een voorbeeld van een reeks gezien –, dan staat men, afhankelijk van de standplaats, meestal een maand "buiten reeks".

Die "buiten reeks" is eigenlijk voorzien om de voorziene afwezigheden zoals ziekte of verlofaanvragen te kunnen opvangen. Voor het vervangen van voorziene afwezigheden dus. Onvoorziene afwezigheden die de dag zelf gebeuren, dat is een reserve. Let op, die reserve zit daar en die rijdt niet in normale omstandigheden, maar die wordt wel meegeteld voor het berekenen van het aantal gemiddelde uren rijtijd. Dat brengt dat gemiddelde ook naar beneden.

Verhoogd absentisme. Het is mij niet bekend dat het zo opvallend is dat treinbestuurders meer afwezig zijn voor ziekte dan anderen. Ik zou zelfs durven zeggen, integendeel. De periode van ziekte op het einde van het jaar. Er bestaat misschien hier of daar wel een aantal systemen, maar dat is niet van toepassing bij de NMBS. Men heeft daar een strenge medische controle. Men mag er zich aan verwachten wanneer men ziek is, dat men soms binnen enkele uren bezoek krijgt van een controlegeneesheer van de NMBS. Zeker ten opzichte van andere bedrijven mogen we stellen dat ons ziektecijfer beduidend lager ligt.

Alcoholisme. Iedereen die in de veiligheid zit weet dat op het ogenblik dat er iets gebeurt, hem een ademtest wordt afgenomen, gevolgd door een bloedtest moesten er bewijzen zijn dat er gedronken is. Bovendien is vorig jaar die maatregel voor het alcoholisme nog verstrengd. Dan, wat betreft het gongfluitsysteem. U hebt het percentage gehoord. Men heeft mij gezegd dat er nog 171 treinen met het gongfluitsysteem zouden zijn uitgerust, dus waar dat toestel nog bestaat. Een tijdelijke vervanging door Memor? Ik zou zeggen: ja, maar liefst nog een veiliger systeem. Maar als men kan, in ieder geval versnel het gongfluitsysteem eruit.

Ludo Van Campenhout (Open Vld): Mijn vraag was meer in het bijzonder of het nog zin heeft om het Memorsysteem nog te plaatsen voor drie jaar, dus alvorens alle toestellen met TBL1+ worden uitgerust.

Luc Piens: Dat hangt sterk af van de vraag of

men voldoende materiaal heeft om de TBL1+ overal te plaatsen. Wij hebben inderdaad ook gehoord dat een motorstel uit de revisie kwam waarop het gongfluitsysteem bleef staan. Dat kan niet. Bij de bestuurders kwam dat sterk over als het negeren van hun opmerkingen. Als men voldoende materiaal heeft om de TBL1 te installeren, laat men dat dan alstublieft installeren.

Men moet ook naar de levensduur kijken. Bepaalde krachtvoertuigen hebben een levensduur van vijftig jaar, maar gezien het feit dat men liever investeert in andere zaken zoals rijtuigen of motorstellen, laat men die krachtvoertuigen, de locomotieven, nog rijden. Dan moeten wij ons de vraag stellen: als die nog tien jaar rijden, wat moet er dan eerst worden vervangen?

Het gongfluitsysteem heeft geen enkel herinneringseffect. Er staat niets op dat dashboard. Vervang dat eerst en het liefst door moderne hulpsystemen. De maatschappij moet wel het nodige materiaal en goed gevormd personeel hebben om dat te bewerkstelligen.

De externe preventiedienst CPS heeft sedert 2000 al verschillende studies gedaan, zoals een studie over nachtwerk, over het opvolgen van diensten, over de verschillende diensten die elkaar moeten opvolgen. De aanzet werd gegeven door een vorige directeur-generaal Treinen, de heer Robbet. Toen is er gestart met het project humanisering van de prestaties van het treinbesturingspersoneel.

Daar is een studie voor besteld bij CPS. Ondertussen is de man ouder dan 65. Op zijn 65ste is hij met pensioen gegaan. Ondertussen hebben we de liberalisering van het goederenvervoer gekend. Die studie is blijven hangen. Maar ze is er.

Wij hebben een studie gevraagd in verband met de verlenging van de dagprestatie met een pauze van maximum één uur zodat er een dienst is van maximaal tien uur. Toen hebben wij gevraagd om daarin ook een risicoanalyse uit te voeren, ermee rekeninghoudend dat de bestuurder naar zijn werk moet rijden en ervan terug moet komen. Welke impact heeft dat? Het ging vooral om goederenverkeer.

Ik moet u zeggen dat de werkdruk bij goederenverkeer beduidend anders aangevoeld wordt dan werkdruk bij reizigersverkeer. Bij reizigersverkeer is er vooral een druk van tijd, stiptheid, vertraging, alles kort op mekaar,

gecomprimeerd in één dienst. Goederenverkeer is vooral een aantal vooractiviteiten die uitgevoerd moeten worden, bijkomende activiteiten, door de treinbestuurder van de goederentrein, voor het vertrek. Het gaat bijvoorbeeld om papieren ophalen of een remproef. Vroeger moest dat niet gebeuren. Een tweede punt van druk bij goederenvervoer zijn langere tijden. Goederenvervoer rijdt vooral 's nachts. Op de slides hebt u gezien, inzake het verkeer 's nachts... U moet weten dat de bestuurder daar alleen zit, op sporen die altijd convergeren, twee lichten, lange trajecten, beperkte snelheid. Dat brengt dus een andere werkdrukbelasting met zich mee dan reizigersverkeer.

Wij hebben dus een risicoanalyse gevraagd aan CPS. Ook hebben wij gevraagd om een risicoanalyse uit te voeren in verband met nachtarbeid. Dat geldt niet alleen voor treinbestuurders of treinpersoneel, maar ook voor onderstationschefs, seingevers en operatoren in de seinhuizen. De resultaten van dat onderzoek zijn eveneens gekend.

We hebben ook het volgende gevraagd. Er is druk, commerciële druk, om de arbeidsprestatie te verlengen tot elf uur voor treinbestuurders: een maximumprestatie van negen uur, aangevuld met maximum twee uur pauze. Wij vragen duidelijk dat er een verpozingslokaal zou zijn. Op dit ogenblik is het zelfs niet mogelijk voor de maatschappij om te zorgen voor een deftig verpozingslokaal voor die pauze. Bovendien worden die pauzes regelmatig verminderd omdat er vertraging is of omdat er bijkomende activiteit gedaan moet worden in verband met een goederentrein. Wij hebben gevraagd om daarmee rekening te houden.

Er is ook een studie besteld bij de CPS in verband met de jobbeleving van de treinbestuurder, waaronder de werkdruk. Die bevraging vond plaats op het ogenblik dat de betrokkene bij de arbeidsgeneesheer moest gaan voor zijn medische controle. Dat geeft op dat ogenblik een volledig ander beeld dan mocht men de bevraging vrij kunnen invullen op een ander ogenblik. Die studie bestaat ondertussen, zij is bijna af of af. Die studie is af want wij hebben die aan de overkant van de tafel al even zien opengaan en terug dichtgaan. Wij zijn vragende partij om daarover een discussie te voeren. Een zaak moet u wel weten. Die studie werd besteld vóór het ongeval van Buizingen. Dit is ook interessant om weten.

De arbeidsprestaties. Men probeert elkaar op dit ogenblik te beconcurreren via arbeidsprestaties. Arbeidsprestaties: werkdruk, werkdruk; gebrek

aan concentratie, gebrek aan concentratie; mogelijke vergissingen, mogelijke vergissingen; ongevallen. Wij willen dat voorkomen. Wij vinden dat er toch wel een maatregel moet worden genomen om een aantal zaken op eenzelfde leest te schoeien en arbeidsvoorwaarden gelijk te schakelen. Wij moeten daarbij zeggen dat er op Europees vlak al een eerste initiatief werd genomen. Er is een sociaal akkoord afgesproken tussen enerzijds de werkgevers – CER – en anderzijds de vakbonden – ETF. Dit heeft geleid tot een richtlijn 47/2005 die ondertussen werd omgezet in Belgisch recht. Dat geldt voor treinbestuurders die grensoverschrijdend werken. Dat is een minimumsokkel. Dat staat ook duidelijk in de richtlijn. Die richtlijn mag dus geen aanleiding geven tot een verlaging van de arbeidsvoorwaarden van om het even welke werknemer van een of ander nationaal bedrijf. Het is dus een minimumsokkel.

Waarom geen deeltijdse arbeid voor oudere bestuurders? Deeltijdse arbeid is voor sommige beroepen binnen de spoorweg geen recht, ook al heeft men een bepaalde leeftijd bereikt. Het is een gunst in die zin dat de leiding dit kan weigeren en niet hoeft toe te kennen. Sommige oudere treinbestuurders zijn echter wel vragende partij om bijvoorbeeld viervijfde te werken, wat maakt dat zij niet altijd die werkdruk ervaren en blijven rijden.

Wat de trajecten zonder lijnkennis betreft, heeft de maatschappij – wij weten niet van waar dat altijd komt – gevraagd om sommige omleidingswegen te berijden zonder lijnkennis. Wij hebben meegedeeld dat dit te gevaarlijk was. Dat is een eerste stap. Een lijn moet goed gekend zijn en een treinbestuurder moet weten waar de seinen staan en waar hij moet remmen. Dat laatste is zeer belangrijk. Ook bij de opleiding van de jonge treinbestuurders heeft dit betrekking op de praktijk van de stielkennis. Wij hebben gezegd dat dit niet kon. Die vraag werd ook gesteld vanuit het DVIS. Zij hebben wettelijk de opdracht om rond bepaalde problematieken de verschillende partners te raadplegen, ook de andere spoorwegoperators. Van die gelegenheid hebben wij gebruik gemaakt om te zeggen dat dit voor ons niet kon om veiligheidsredenen.

Le **président**: Nous n'allons pas avoir matériellement le temps d'en terminer avec les réponses. Je propose que nous puissions commencer la réunion de lundi à 14 heures par l'ordre des travaux pour les jours et les semaines à venir. Ensuite, nous vous donnerons la possibilité – pendant 45 minutes pour les trois organisations – de nous répondre. Cela sera

évidemment difficile de répondre par écrit. D'un autre côté, s'il y a l'un ou l'autre élément de précision qui doit être apporté dans le cadre d'une réplique, je vous demanderai d'être assez bref. À mon avis, nous aurons encore l'occasion de nous revoir plus tard. Je vous demande de vous concentrer, sur les 45 minutes que nous pourrions vous consacrer, à répondre à l'ensemble des éléments qui restent encore à aborder dans toutes les questions qui ont été posées par des membres de la commission. Cela vous agréait-il?

(...): Ce serait à quelle heure?

Le **président**: Nous allons commencer avec l'ordre des travaux à 14 heures. Nous devrions avoir fini à 14 h 30. Nous commencerions donc à ce moment-là jusque 15 h 15. Cela vous agréait-il?

(...): On mettra tout en œuvre.

Le **président**: Je sais que le sujet ne sera pas vidé et que nous aurons l'occasion de nous revoir par la suite. Pour ceux qui doivent y aller, je signale la réunion de la commission de l'Infrastructure. J'invite ceux et celles qui ont des propositions à formuler à le faire pour lundi à la réunion qui fixera l'ordre des travaux.

La réunion publique de commission est levée à 14.04 heures.

De openbare commissievergadering wordt gesloten om 14.04 uur.