

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

van

WOENSDAG 31 MAART 2010

Morgen

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

du

MERCREDI 31 MARS 2010

Matin

La séance est ouverte à 10.14 heures et présidée par M. François Bellot.

De vergadering wordt geopend om 10.14 uur en voorgezeten door de heer François Bellot.

Le **président**: Chers collègues, pour la désignation du troisième expert, nous avons contacté l'ensemble des universités francophones et toutes ont décliné l'invitation, considérant que la fin de l'année académique n'était guère propice à dégager des professeurs de leurs tâches.

Nous sommes donc toujours à la recherche du troisième expert qui sera chargé de l'analyse des archives de la SNCB. Je lance un appel aux différents commissaires. Si vous avez des références, n'hésitez pas à nous les communiquer. D'ici midi, nous allons contacter deux personnes, suite à des communications parues récemment dans la presse. M. Geerts me donnera les noms de ces personnes.

Ce matin, nous auditionnerons le SACT, le SPF Emploi, Corporate Prevention Services et le service de prévention interne à la SNCB.

**Audition de représentants du Syndicat Autonome des Conducteurs de Train (SACT)**  
**Hoorzitting met vertegenwoordigers van het Autonoom Syndicaat van Treinbestuurders (ASTB)**

**Arthur Mercier**: Monsieur le président, je m'appelle Arthur Mercier, je suis président du Syndicat autonome des Conducteurs de Train (SACT).

Depuis la création de notre syndicat, nous avons

adressé, à de nombreuses reprises, des courriers à la direction de la SNCB pour dénoncer le manque de sécurité sur le réseau belge. Est-il encore nécessaire de préciser que la revendication principale de notre syndicat est la sécurité?

À dix-huit reprises, nous avons mis en garde les directions de la SNCB et d'Infrabel qu'un drame se préparait. Force est de constater que nous avons raison. Ces différents courriers ont été adressés à M. Alain Deneffe, président du conseil d'administration de la SNCB en 2002, à Mme le ministre Isabelle Durant, à M. Le ministre Steven Vanackere, à M. Karel Vinck, à M. Marc Descheemaeker, à M. Jannie Haeck, à M. Luc Lallemand et à M. Richard Gayetot.

À chaque fois, nous avons insisté sur l'insécurité qui règne sur le rail belge. À chaque fois, nous avons dit et redit que nous allions droit vers une catastrophe. Si parfois on nous a écoutés d'une oreille, il n'a jamais été tenu compte de nos remarques et encore moins de nos propositions pour améliorer la sécurité d'une façon significative et optimale. Nous connaissons aujourd'hui le résultat de cette ignorance complète de la part de la direction de la SNCB.

Lors de l'accident d'Aiseau en 2000, un conducteur de train a perdu la vie pour rien; un autre a vu sa vie brisée à tout jamais, simplement parce qu'on n'a pas appliqué les règles de base de la sécurité. On arrête la circulation des trains si une vache se promène le long des voies mais on n'a pas arrêté la circulation à Aiseau alors qu'il y avait un danger imminent et connu.

À l'époque où M. Karel Vinck était à la tête de la

SNCB, nous avons dénoncé le manque de sécurité sur la nouvelle ligne Athus-Meuse. Cette ligne comporte trois points extrêmement dangereux: à Anseremme, à Houyet et à Mont-Saint-Martin. À ces endroits, la circulation à double voie est ramenée sur une seule voie. À l'époque, nous avons dénoncé, auprès de M. Derochette, qui était directeur général, le fait que si un conducteur dépassait un signal pour l'une ou l'autre raison, il allait se retrouver face à un train arrivant dans l'autre sens.

Je rappelle que nous transportons des matières extrêmement dangereuses. Je vous laisse imaginer les conséquences d'un tel accident dans le tunnel d'Houyet.

Avec le directeur général de l'époque et avec M. Joseph Van Goethem, qui était le directeur de la sécurité, nous avons recherché la manière optimale de sécuriser ces trois points dangereux. Une solution a été trouvée et elle a été installée immédiatement. Le fait que M. Derochette était à l'écoute des gens du terrain déplaisait énormément. On l'a limogé au moment du départ de M. Vinck. Quelques mois plus tard, la mort de M. Van Goethem nous a définitivement fermé la porte du dialogue constructif.

De toute évidence, l'épouvantable drame de Buizingen sera suivi très prochainement d'une nouvelle catastrophe si des mesures radicales ne sont pas prises rapidement. Il faut arrêter de croire que le système TBL1+ est la solution miracle. Ce système est tout sauf efficace. Infrabel dépense du temps, de l'énergie et de l'argent pour rien. Je ne comprends pas pourquoi il y a un tel acharnement de la part de la direction d'Infrabel et de la direction de la SNCB à vouloir installer ce système.

D'abord annoncé pour 2012, puis 2015, puis 2018, puis 2025, on nous promet l'ETCS pour 2030 sur l'ensemble du réseau belge. C'est de la pure folie. Je n'ose imaginer le nombre de catastrophes que notre pays va encore connaître pendant ces vingt prochaines années, ni surtout le nombre de personnes qui vont payer de leur vie les mauvaises décisions prises aujourd'hui.

Il est impératif d'installer dès aujourd'hui un système performant d'arrêt des trains en lieu et place du système de pacotille qu'Infrabel met en place actuellement. Tout doit être mis en œuvre pour sécuriser de façon optimale le réseau ferroviaire belge dans un délai extrêmement court et au plus tard pour la fin 2012.

Dans l'attente de la sécurisation du réseau, il faut prendre des mesures au niveau de notre réglementation pour que la vitesse d'un train à l'approche de deux feux jaunes soit impérativement réduite d'une manière significative. De nombreux dépassements de signaux pourraient être évités. En effet, lorsque qu'un train de voyageurs doit effectuer un arrêt dans une gare ou un point d'arrêt situé entre deux signaux, si le conducteur ne perçoit pas distinctement le signal situé en aval du quai, la marche à vue devrait être imposée jusqu'au moment où le conducteur aura une perception correcte du signal d'aval.

Depuis 2001, nous réclamons l'installation de répétiteurs audio dans ce cas de figure, afin de réduire les dépassements de signaux. Cette demande est totalement ignorée par les responsables de la SNCB et d'Infrabel. Pour que vous puissiez comprendre ce qui se passe: lorsqu'un conducteur reçoit l'information 2 jaune qui lui indique que le signal suivant est rouge, s'il doit s'arrêter entre cette information 2 jaune et le signal rouge, qui est le signal suivant en aval du quai, il s'arrête pour décharger et embarquer les voyageurs et, bien souvent, pour une raison ou une autre, le conducteur oublie qu'il a eu deux feux jaunes avant le quai. Ce qui se passe, c'est qu'il redémarre en ayant complètement perdu de vue l'information restrictive qu'il a reçue. Forcément, il se relance vers un signal qui est rouge, qui est à l'arrêt. Pour vous donner un simple exemple: au dépôt de Ronet, que je connais particulièrement bien car je suis conducteur à ce dépôt et au quai de cette gare, on a déjà dépassé à de très nombreuses reprises le signal, parce qu'il n'est pas visible du conducteur à partir du quai. Alors qu'il a eu une information 2 jaune auparavant, il redémarre, et chaque fois, c'est le franchissement de signal en direction de Charleroi. Il y a trois semaines, on a évité une nouvelle catastrophe avec un train d'essence qui rentrait en gare de Ronet. C'est pour cette raison qu'on avait mis le signal à l'arrêt au conducteur du train de voyageurs.

Nous persistons à dire et à dénoncer que les règles élémentaires de sécurité sont insuffisantes sur le réseau belge. Pour preuve, si le GSM-R est un moyen de communication efficace, encore faut-il qu'il fonctionne correctement, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

Pour votre information, au lendemain de la catastrophe de Pécrot, on nous avait promis l'installation du GSM-R sur tout le réseau belge pour le début 2005 au plus tard. Il commence à

être opérationnel depuis la fin 2009. De nombreux engins de traction sont encore équipés du système sol-train, qui est totalement dépassé et inefficace.

Le constat est identique pour notre GSM de service. Dans certains cas, il est demandé au conducteur de l'utiliser pour lancer une alarme à défaut d'une radio opérationnelle. J'ai apporté pour vous le montrer ce que la SNCB nous donne comme information pour pouvoir lancer une alarme via le GSM. Je mets quiconque au défi de lancer une alarme dans les 30 secondes qui suivent. Il faut savoir que, lorsque le conducteur doit lancer une alarme, il se trouve dans une situation de stress intense. Il faut d'abord qu'il trouve ce document dans sa mallette, qu'il puisse se situer sur la carte de Belgique. Vous voyez qu'il y a de très nombreuses lignes qui sont imprimées en différentes couleurs. Suivant l'endroit où vous vous trouvez, vous devez déterminer le lieu où vous allez devoir lancer l'alarme. Vous pouvez constater comme moi qu'il faut presque une loupe pour pouvoir lire cette carte, et je le répète, dans des conditions de stress très importantes.

J'aimerais aussi vous informer sur le fait que, sur les réseaux étrangers, il est interdit de prendre le départ avec une radio qui ne fonctionne pas correctement. Sur le réseau de la SNCB, le conducteur est obligé de circuler sans moyen de communication si sa radio ne fonctionne pas. Dans notre règlement, il est prévu qu'il doit signaler le dérangement et que l'engin moteur doit rentrer à l'atelier dans les 24 h. Il est courant de voir que, pour ce type de panne ou pour d'autres, l'engin moteur circule toujours sans avoir été réparé.

Il en est de même lorsque l'équipement MEMOR, TBL ou le gong-sifflet de l'engin de traction est défectueux. Je vous rappelle que le gong-sifflet date de 1950, de l'époque des machines à vapeur, et qu'il est toujours d'application aujourd'hui.

Des conducteurs ont été sanctionnés parce qu'ils refusaient de circuler avec des équipements défectueux. La direction de la SNCB considère que ce genre d'équipement est une aide à la conduite et non pas un équipement de sécurité. En clair, même lorsque le système TBL1+ sur l'engin moteur sera avarié, il sera simplement isolé et le conducteur sera obligé de circuler sans ce système TBL1+.

Il est également inadmissible que, lors d'une coupure de la haute tension, le conducteur soit obligé de circuler en dérive pendant 20 secondes

avant de provoquer l'arrêt du train. Sur les réseaux étrangers, c'est l'arrêt immédiat. Il faut savoir qu'en cas de danger imminent, la haute tension doit être coupée pour arrêter le train le plus rapidement possible. Dans notre réglementation, il est encore prévu de circuler en dérive pendant 20 secondes. Vous comprendrez comme moi que, lorsque vous circulez à une vitesse de 160km/h, vous pouvez, en 20 secondes, parcourir une distance relativement importante.

Le nombre de dépassements de signaux est en constante augmentation et atteint, aujourd'hui, des proportions particulièrement inquiétantes. L'implantation des signaux pose problème et, malgré cela, on s'obstine à implanter des signaux à droite, alors que nous circulons à gauche. Une mauvaise interprétation du signal et c'est le dépassement assuré! Un simple exemple parmi tant d'autres: en gare de Namur, que l'on vient de rénover entièrement, le conducteur peut changer à trois reprises de régime de circulation avec des signaux placés à gauche et à droite, clignotants et fixes, entre l'entrée et la sortie de la gare.

Les conducteurs sont astreints, dans une majorité de cas, à des cadences de travail infernales et inhumaines. Les temps de conduite sont de plus en plus longs avec, dans certains cas, des temps de pause pratiquement inexistantes. Malgré cette situation particulièrement dangereuse pour la sécurité, la SNCB s'obstine à persister dans une dérive inadmissible.

Afin de faciliter le travail du conducteur et de lui remémorer une mission restrictive comme celle que je vous expliquais tout à l'heure, nous avons proposé une solution simple et gratuite à la SNCB que nous appelons le double horaire.

Je vous présente un horaire de travail pour un conducteur de train. Nous avons demandé à la SNCB d'indiquer sur cet horaire tous les numéros de téléphone des gares importantes, les numéros de téléphone des répartiteurs, ceux qui sont amenés à couper le courant, les numéros des secours, de tout ce qui concerne les alarmes. Au lieu d'aller chercher sur la carte, on aurait pu localiser directement le numéro d'alarme qu'on devait lancer selon l'endroit où l'on se trouvait.

Sur les pages suivantes, on avait demandé que soit instauré un système d'information, de mise à jour de tout ce qui concerne notre réglementation et surtout, on avait demandé qu'on imprime ceci à l'arrière de l'horaire: "Attention, je ne suis plus dans une situation normale; prudence, vitesse

adaptée; prudence." C'était tout simple à réaliser: nous avons pu le faire nous-mêmes en une demi-heure. La SNCB dit que c'est impossible à mettre en place parce que le système informatique n'est pas compatible avec celui utilisé pour les horaires et qu'il est donc impossible d'indiquer les informations que nous avons demandées.

Cela aurait permis au conducteur qui avait une mission restrictive, quelle que soit cette mission, de disposer de cette information, juste devant ses yeux, sur le tableau de bord. Pendant toute la durée de la mission qui lui est imposée, son attention aurait pu être attirée en permanence par cette information de rappel. Cela a été purement et simplement refusé.

À la suite de l'accident de Mons, nous avons proposé une solution simple et efficace pour éviter des drames de ce genre. Je vous rappelle qu'à Mons, le conducteur a probablement été mal informé étant donné que le crocodile de l'avis de ralentissement était dérangé. De ce fait, il n'a pas imposé la vitesse adéquate au train, qui s'est retourné avec les conséquences que nous connaissons. Nous avons demandé qu'on installe un système simple qui existe à la SNCF depuis des lustres.

C'est un système de pétard installé sur le rail pour informer le conducteur d'un défaut de l'avis de ralentissement; nous avons demandé que ces avis de ralentissement de plus de 50 km/h soient équipés d'un système de panneau lumineux, ce qui demandait une installation très simple à réaliser et peu coûteuse. En outre, en Belgique, le nombre de signaux qui vous imposent une diminution de vitesse de plus de 50 km/h est très réduit. Mais il n'a pas été donné suite à notre demande.

Nous avons demandé que notre réglementation soit revue pour la rendre plus simple et plus compréhensive afin de supprimer tout doute dans certaines situations que nous rencontrons. Rien n'a été fait en ce sens, au contraire: notre réglementation se complique de plus en plus et devient complètement incompréhensible.

À chaque fois, nos propositions prennent le même chemin: la poubelle. Je pourrais vous parler durant de nombreuses heures des dysfonctionnements en matière de sécurité sur notre réseau ferroviaire. Je pense que vous avez bien compris que la situation est très grave.

Pour terminer, j'aimerais vous dire ce que je ressens au plus profond de mes tripes.

Aujourd'hui, j'ai la conscience tranquille parce que j'ai tout fait pour éviter un drame. J'espère que votre commission agira efficacement pour que votre conscience puisse être aussi sereine et tranquille.

**Philippe Blanchart (PS):** Visiblement, l'information ascendante ne circule pas correctement. Quand un constat est fait sur le terrain, par exemple par un conducteur, cela n'engendre pas de véritable retour ou d'adaptation quant aux dysfonctionnements, même techniques, qui peuvent apparaître dans le fonctionnement. Comment fonctionne l'organisation du travail dans les différents services? Comment l'information est-elle censée circuler dans l'organigramme en partant de votre niveau afin d'engendrer une adaptation suite à ce que vous avez signalé?

**Arthur Mercier:** Lorsqu'un conducteur constate une anomalie ou une avarie, il doit la signaler dans son rapport, sur sa feuille de travail. À partir de là, l'information est répercutée via une procédure à tous les niveaux, du terrain jusqu'à la direction. Mais il est clair que les informations ne remontent pas jusqu'à la direction.

Ce n'est pas le problème. Pour moi, comme je viens de l'expliquer, à partir du moment où vous dénoncez des faits importants et qu'on ne veut pas vous écouter, qu'on ne veut pas essayer de trouver des solutions efficaces pour éviter de nouveaux drames, cela devient interpellant. Personnellement, cela m'inquiète fortement. Si on ne prend pas des mesures efficaces maintenant, nous allons vers un nouveau drame.

**Philippe Blanchart (PS):** Avez-vous l'impression que ces difficultés se sont amplifiées, qu'elles sont récentes, ou que c'est vraiment une tradition ancestrale dans le fonctionnement de l'entreprise?

**Arthur Mercier:** Quand les gens de la base essayent de transmettre des informations, ce n'est pas bien vu au niveau de la direction. La preuve, c'est que depuis 2001 on essaie de faire bouger les choses et que les informations venant des personnes de terrain sont bloquées parce que ce n'est pas prévu comme cela.

**Ronny Balcaen (Ecolo-Groen!):** Monsieur le président, je voudrais m'excuser auprès de notre premier invité. Je suis arrivé en retard et je n'ai pas entendu le début de son intervention.

Monsieur Mercier, je sais que vous êtes intervenu sur le peu d'intérêt de TBL1+ *versus* ETCS. On a parlé d'un passage obligé ou souhaitable vers

l'ETCS et du fait qu'on ne perd pas de temps en installant la TBL1+. Je voulais vous entendre concernant cette affirmation des dirigeants de la SNCB.

On nous a dit qu'on ne pouvait pas aller plus vite pour l'ETCS. Ce ne sera donc pas avant 2030. Je voulais connaître votre sentiment là-dessus. Quels sont les avantages et inconvénients d'une installation rapide de l'ETCS niveau 2 sur l'ensemble du réseau?

**Arthur Mercier:** En 2007, nous avons eu une discussion avec M. Jannie Haeck, qui nous avait dit que l'ETCS serait installé sur tout le réseau pour la fin 2012. Nous sommes aujourd'hui en 2010 et on nous dit qu'il sera installé en 2030. Je me demande si, en 2015, on ne va pas nous dire qu'il sera installé en 2045.

Vous dites que le TBL1+ est un passage obligé vers l'ETCS, qui sera opérationnel dans 20 ans si tout va bien. Pour l'ensemble des conducteurs, le TBL1+ ne sert strictement à rien!

Il est vrai qu'à faible vitesse, comme déjà expliqué, le conducteur sera pris en charge et on évitera probablement ou on limitera le dépassement de signal. Ce qui se passe, c'est que, sur des lignes à 160 km/h, vous êtes pris en charge 300 m maximum avant le signal; il est inévitable que le train franchira le signal et mettra certainement 400 à 500 m pour s'arrêter après le signal.

C'est donc beaucoup trop tard. En effet, dans de nombreux cas, le signal est immédiatement suivi, à quelques dizaines de mètres, d'un aiguillage qui permet de prendre des directions différentes et de faire venir des trains face à vous avant de reprendre la voie normale.

En clair, ce n'est pas le TBL1+ qu'il fallait installer et encore moins s'obstiner à vouloir un tel système: il fallait installer un système pouvant prendre le conducteur en charge non pas 300 m avant le signal rouge, mais déjà au signal 2 jaune, avant le signal d'arrêt. C'est le cas sur les autres réseaux.

C'est le cas notamment en France avec le système KVB qui fonctionne très bien et qui existe depuis de nombreuses années. Alors, sachant que l'ETCS ne serait opérationnel que dans 20 ans – et encore, on n'en est pas sûr –, pourquoi n'a-t-on pas entre-temps au moins essayé de placer un système similaire au KVB, pour limiter au maximum les franchissements de

signaux.

Le système TBL1+, je le répète une fois de plus et je crois que je le dirai encore de nombreuses fois, n'arrangera rien du tout. Absolument rien.

**Ronny Balcaen** (Ecolo-Groen!): Juste une petite précision: quand j'affirme que "le TBL1+ est un passage vers l'ETCS", je répercute un des messages que nous entendons régulièrement. Il est clair que nous entendons des sons de cloche très différents en fonction des interlocuteurs sur l'intérêt du TBL1+.

**Jan Mortelmans** (VB): Om te beginnen dank ik u voor uw aanwezigheid.

U zegt dat u verschillende keren voor de gevaarlijke situaties op het spoor hebt gewaarschuwd. U hebt dat de voorbije jaren aan verschillende mensen en instanties laten weten. Hebt u daarvan schriftelijke verslagen, bewijzen?

Hebt u antwoorden gekregen op al uw vragen en waarschuwingen aan al die mensen en instanties? Die antwoorden zouden wij graag krijgen.

Vervolgens zegt u dat alles in het werk moet worden gesteld om de veiligheid tegen 2012 te optimaliseren. Lijkt u dat zelf realistisch? Hebt u indicaties dat de NMBS, met de personeelsmiddelen en met de financiële middelen, daartoe in staat is of denkt u dat daarvoor meer nodig is? Graag kreeg ik van u meer informatie in dat verband.

Als ik mij niet vergis hoorde ik u niets zeggen over de aangekondigde maatregel inzake de opleiding. Vindt u de aangekondigde maatregelen binnen het aan de gang zijnde sociaal overleg, waaraan u niet hebt deelgenomen, voldoende?

Ik heb nog een vraag over het GSM-R-netwerk. Ik zag een nota uit 2008. Daarin staat dat het GSM-R-netwerk er is, maar dat het verschillende gaten in de dekking vertoont. Er staan allerlei punten in waar de dekking niet is gegarandeerd. Ik las een getuigenis van een treinbestuurder die zei dat als hij een andere treinbestuurder bij een koppeling telefonisch wil contacteren, hij ergens anders terechtkomt, in een seinhuis bijvoorbeeld, maar alleszins niet bij de persoon die hij nodig heeft. Dat kan geen kwaad als het om een koppeling gaat, maar wat gebeurt er in een noodsituatie? Acht u het mogelijk dat men in noodsituaties niet bij de juiste persoon terechtkomt? Het u daar ervaring mee? Zijn er gevallen bekend van telefonische oproepen waarbij men niet bij de

juiste dienst terechtkomt?

**Arthur Mercier:** Nous possédons la copie des courriers que nous avons adressés à la SNCB. Certains, bien entendu, n'ont pas reçu de réponse. En ce qui concerne les derniers courriers que nous avons adressés, nous avons été convoqués pour expliquer ce qui nous préoccupe. Néanmoins, aucune suite significative n'a été observée sur le terrain eu égard à ces différents courriers.

Vous parlez de l'installation de systèmes de sécurité prévue pour 2012. Si la direction de la SNCB et d'Infrabel veulent aujourd'hui investir les moyens, en imaginant que l'on veuille installer un système plus performant que le système TBL1+, c'est réalisable. D'autres réseaux ont dû et ont réalisé, dans des situations similaires aux situations actuelles, des systèmes de sécurité sur des périodes extrêmement courtes. Je rappelle que le Grand-Duché du Luxembourg est doté d'un réseau plus petit que le réseau belge, mais en un peu plus d'un an, le système ETCS a été installé partout et fonctionne très bien.

En ce qui concerne la formation des conducteurs de train, la SNCB a tenté de trouver de nouvelles formules de formation, qui ne sont peut-être pas les meilleures, mais qui ont le mérite d'exister. En la matière, il conviendrait d'améliorer la formation pratique surtout. Il faudrait également donner au conducteur qui forme l'élève conducteur davantage de moyens pour éviter, parfois, de devoir admettre un aspirant conducteur à la conduite d'un train, alors qu'il n'est peut-être pas suffisamment performant à ce niveau. Il serait nécessaire d'accorder davantage de compétences au moniteur, afin que celui-ci puisse jouer un plus grand rôle au niveau de la décision finale de laisser ou non conduire le candidat.

Par rapport au GSM-R, d'importants problèmes se posent. Certes, on ne peut critiquer le système lorsqu'il fonctionne bien. Personnellement, je l'utilise très souvent sur la ligne Athus-Meuse. Il peut s'avérer extrêmement performant. Le seul souci, c'est que sur le réseau belge, en général, il est actuellement couplé au système Sol/Train. Cela signifie que, si vous avez un engin équipé uniquement du GSM-R, vous ne pouvez vous brancher que sur le GSM-R. Sur des engins mixtes, vous devez vous brancher sur le système Sol/Train. Le système GSM-R, au niveau du réseau proprement dit, ne fonctionne pas bien.

Actuellement, je dirais que c'est vraiment uniquement sur l'Athus-Meuse que cela

fonctionne d'une façon performante. Mais sur le reste du réseau, pour moi, cela ne fonctionne pas correctement. Cela a déjà été signalé à de nombreuses reprises et rien n'est fait pour solutionner rapidement le problème. Toutefois, je remarque quand même qu'actuellement, lorsque l'on dénonce des problèmes de réseau, les services techniques essaient de les solutionner très vite, mais à mon sens, pas encore assez. Lorsqu'un défaut est signalé au niveau du GSM-R, des personnes des services techniques devraient pouvoir intervenir dans les deux heures maximum par rapport au moment où le conducteur a donné l'information. À l'heure actuelle, cela prend souvent un ou deux jours, parfois même plus.

**Ronny Balcaen (Ecolo-Groen!):** Vous avez évoqué les conditions dans lesquelles les conducteurs de train ne peuvent pas démarrer dans certains pays. Lors des premières auditions des CEO, nous avons eu l'occasion de faire le parallèle entre les conducteurs de camion, les conducteurs de train et les pilotes de ligne. Avez-vous déjà essayé de comparer les droits, les devoirs, les prérogatives des pilotes de ligne et des conducteurs de train en termes de sécurité? Si un pilote de ligne décide de ne pas faire décoller son avion, personne ne pourra l'y obliger. La situation n'est pas la même sur le réseau ferroviaire.

**Arthur Mercier:** Le pilote de ligne n'est pas tout seul dans sa cabine de conduite. Le conducteur de train est seul à son poste. C'est toute la différence.

**Ronny Balcaen (Ecolo-Groen!):** Pourquoi cela fait-il une différence?

**Arthur Mercier:** À partir du moment où vous êtes à deux, vous êtes certainement moins exposé à commettre une erreur. Ici, le conducteur est seul dans son poste de conduite.

**Ronny Balcaen (Ecolo-Groen!):** Concernant la responsabilité et la possibilité de prendre des décisions ultimes, dont celle de ne pas faire démarrer le train, êtes-vous en phase avec ce genre de propositions?

**Arthur Mercier:** Je ne comprends pas votre question.

**Ronny Balcaen (Ecolo-Groen!):** Le pilote de ligne peut décider de décoller ou de ne pas décoller. Le conducteur de train ne le peut pas. Souhaitez-vous que ce soit possible pour les conducteurs de train?

**Arthur Mercier:** Bien évidemment. Comme je l'ai expliqué tout à l'heure, il est tout à fait anormal que sur les réseaux étrangers, lorsque votre radio ne fonctionne pas, vous ne pouvez pas prendre la conduite du train et que, chez nous, cela ne soit pas prévu par le règlement. Lorsque le conducteur signale un problème de panne de radio, du Memor, du système TBL ou du compteur de vitesse, il n'est pas prévu que l'engin reste là où il est, sans discussion.

Le conducteur est amené à circuler avec des engins qui ne répondent pas au maximum de sécurité. Pour la SNCB, il ne s'agit pas d'organes de sécurité, mais d'organes d'aide à la conduite. Cela fait une grande différence. Des conducteurs ont été sanctionnés, entre autres à Welkenraedt, parce qu'ils ont refusé de prendre le départ d'un train de voyageurs dont le système TBL était isolé. C'est tout à fait inadmissible. On a déjà demandé à ce que ces systèmes soient considérés comme des systèmes de sécurité, mais ce n'est pas le cas.

**Ronny Balcaen (Ecolo-Groen!):** Concernant la mise en œuvre de la TBL1, on pourrait, de manière naïve, se dire qu'aujourd'hui, avec la TBL1+, on prend éventuellement en charge 300 mètres avant le signal. Pourquoi n'augmente-t-on pas cette distance? On pourrait se dire: "Plaçons les balises à un endroit beaucoup plus éloigné du signal".

**Arthur Mercier:** Il faudrait poser cette question aux gens des services techniques. Je ne suis pas compétent pour répondre. Ce sont eux qui ont décidé que ce serait installé à 300 mètres. On aurait pu l'imposer bien avant.

**Ronny Balcaen (Ecolo-Groen!):** En tant que représentant des conducteurs, cette solution serait-elle envisageable?

**Arthur Mercier:** Non, pour moi, la seule solution, c'est d'installer un système qui prenne en charge le conducteur à partir des deux feux jaunes, comme c'est le cas sur les autres réseaux. Une courbe de vitesse s'installe dans le système de freinage. Si vous ne la respectez pas, vous êtes pris en charge et arrêté immédiatement. C'est clair et simple et cela existe depuis de très nombreuses années. Je ne comprends pas pourquoi on s'obstine à installer un système qui ne répond pas à cette simplicité de sécurité et qu'on s'aventure dans des installations de systèmes qui, pour moi, ne servent à rien. D'autant plus que le jour où l'engin moteur, équipé du TBL1+, sera

avarié, on l'isolera et on vous dira de rouler sans TBL1+ en fonction, comme c'est le cas avec les autres systèmes d'aide à la conduite. C'est ce que j'essaie de faire comprendre aux responsables de la sécurité et de la direction mais le message ne passe pas!

**Le président:** La SNCB compte aujourd'hui quelque 35 000 travailleurs. Il est étonnant – et j'aurais aimé avoir votre analyse à ce niveau-là –, que manifestement les conducteurs soient répartis sur un certain nombre d'organisations, qu'elles soient représentatives, agréées ou autres. Il y a environ 4 000 conducteurs; ils sont répartis sur 4 ou 5 groupes alors que les signaleurs et les autres membres du personnel sont essentiellement répartis sur les 3 syndicats traditionnels. Comment expliquez-vous cela? Quels ont été l'origine et la genèse de la fondation du SIC, du SACT, etc.? Quelles sont les motivations de la création de ces organisations?

**Arthur Mercier:** Je peux répondre au niveau du SACT. Personnellement, cela fait 30 ans que je me bats pour qu'on puisse créer un syndicat de conducteurs de train uniquement. Notre métier est tellement bien spécifique, avec ses contraintes, qu'il est très difficile d'être défendu ou compris par des organisations dites "généralistes".

J'en veux pour preuve qu'au niveau européen, 24 pays ont un syndicat de conducteurs de train et dans ces 24 pays, ces syndicats discutent de leurs problèmes directement avec leur direction.

En Belgique, depuis maintenant plus de 30 ans, ce sont les organisations généralistes, comme les deux grandes organisations syndicales et les deux plus petites, qui défendent l'ensemble du personnel. Ce sont eux qui discutent avec la direction. La direction n'a jamais voulu admettre que l'on puisse créer en Belgique un syndicat uniquement de conducteurs de train permettant de discuter et défendre les spécificités de notre métier.

À la création du SACT en 2001, on a lancé une procédure en justice contre la SNCB. Elle a duré neuf ans avant que la justice belge nous reconnaisse le droit d'exister, alors qu'ailleurs en Europe, il y avait des syndicats de conducteurs de train. Un jugement est intervenu la semaine dernière. Celui-ci nous reconnaît comme syndicat de conducteurs de train et va, dans les heures qui viennent, imposer à la SNCB de nous reconnaître comme un syndicat agréé de conducteurs de train.

J'espère que le dialogue sera à l'avenir différent avec la direction de la SNCB et d'Infrabel et que l'on va surtout pouvoir se mettre très rapidement autour de la table pour, précisément, discuter de notre principale revendication, à savoir la sécurité. Notre objectif est de discuter, dans les prochains jours, avec les responsables de la SNCB et de leur dire qu'une fois pour toutes, nous devons trouver des solutions. Nous avons suffisamment dénoncé les manquements en matière de sécurité. Les manquements sont toujours là et il faut absolument oublier tous nos préjugés pour trouver, tous ensemble, des solutions en vue d'éviter de nouveaux drames.

**Le président:** Pour m'être entretenu avec des conducteurs au gré des rencontres, je ressens au sein de la corporation ou du métier une certaine frustration. Un certain nombre de conducteurs disent que, quel que soit l'incident qui arrive sur la ligne, dans le rapport qu'ils ont avec le poste de signalisation, ce sont toujours eux qui ont tort. Le confirmez-vous?

**Arthur Mercier:** Absolument, c'est comme cela que ça se passe.

**Le président:** J'ai entendu des conducteurs dire qu'ils étaient certains d'avoir vu cela, qu'ils avaient déclaré l'avoir vu, qu'il n'y avait personne pour le leur confirmer et c'était tout de même eux qui étaient en tort. Je ne parle pas d'un accident précis, mais d'incidents. Dans le rapport qu'ils ont avec le poste de signalisation, ils ont l'impression de ne pas traiter d'égal à égal avec la personne qui commande la signalisation. C'est de toute façon le conducteur qui a tort. Le confirmez-vous?

**Arthur Mercier:** Sur le terrain, cela se passe comme ça.

**Le président:** Vous avez parlé d'un courrier que vous aviez adressé à la SNCB. Êtes-vous prêt à nous en remettre une copie ainsi qu'une copie des réactions qui ont suivi?

**Arthur Mercier:** Absolument.

**Le président:** Je voudrais que vous me confirmiez ce que vous avez dit plus tôt. Selon les informations dont je dispose, si le GSM-R ou la radio d'un train ne fonctionne pas, le train ne peut pas quitter le dépôt. Est-ce que cela se passe ainsi dans la réalité?

**Arthur Mercier:** C'est absolument faux. Il n'y a rien dans le règlement qui prévoit que le matériel doit rester au dépôt.

**Le président:** On nous a dit que quand le GSM-R du train ne fonctionnait pas, le train ne pouvait pas quitter le dépôt. Vous nous dites que quand le GSM-R ne fonctionne pas, on vous demande tout de même de partir.

**Arthur Mercier:** Je vais vous donner un exemple personnel. Il y a quelques mois, je devais assurer un train de Ronet à Woippy, sur le territoire français, près de Metz. En préparant les machines, je me suis aperçu que la radio ne fonctionnait pas, et donc que le GSM-R ne fonctionnait pas. Dans la réglementation, il est dit de faire un test. Le test peut fonctionner, mais ce n'est pas pour cela que la radio fonctionne. Vous pouvez vous rendre compte que la radio ne fonctionne pas si vous devez entrer en communication avec quelqu'un. Mais si vous appuyez sur le bouton-test et que le système vous confirme que tout fonctionne bien, cela ne signifie pas que le cornet fonctionne correctement.

J'ai pu me rendre compte que la radio ne fonctionnait pas parce que j'ai voulu appeler la cabine de signalisation de Ronet avec la radio. Alors que le test était positif, le GSM-R ne fonctionnait pas!

Que faire dans un tel cas? Vous rédigez la panne sur le livre de bord, vous prévenez le répartiteur, c'est-à-dire celui qui gère le matériel, de l'existence d'un problème; il répond qu'il prévient le dépanneur de Namur et que, lorsque je passerai avec le train à Namur, le dépanneur interviendra. Que se passe-t-il? On va au train, on fait les essais, on part. Arrivé en gare de Namur, le dépanneur: "Je ne sais pas intervenir sur la radio. Je ne sais rien faire du tout". Votre réglementation ne vous dit pas que le train ne peut pas continuer: vous êtes obligé de repartir avec le train et une radio défaillante.

Par contre, quand vous arrivez à la frontière française, à Longwy, c'est-à-dire la première gare à la frontière sur le réseau français, vous êtes obligé d'informer la cabine de Longwy via le téléphone de signal que votre radio ne fonctionne pas. Que fait la gare de Longwy? Elle vous envoie au garage du train: le train ne va pas plus loin, car la radio ne fonctionne pas, donc impossible de rouler sur le réseau français. Le train est garé.

Même chose avec le système KVB: arrivé à la frontière française, si le système KVB a un problème, vous n'allez pas plus loin.

J'espère avoir répondu à votre question: il est faux



de prétendre que l'engin reste au dépôt si la radio ne fonctionne pas.

**Patrick De Groote (N-VA):** U hebt het daarnet even aangehaald, toen u sprak over hulpmiddelen, de discussie over hulpmiddelen en veiligheidssystemen. Een vakbondsafgevaardigde stelde mij het volgende. Kan TBL1+ niet worden beschouwd als een veiligheidssysteem als men daar de reglementering van de treinbestuurders aanpast, zodat er bijvoorbeeld bij defecten bijkomende maatregelen moeten worden genomen? Ik denk bijvoorbeeld aan voortrijden tegen verminderde snelheid of een tweede man aan boord, zoals bij de automatische waakinrichting. Wanneer men dat niet doet, kan men zich inderdaad de vraag stellen naar de zin om het systeem te installeren, waarbij bij afzondering, bij buitendienststelling de treinbestuurder eigenlijk gewoon mag voortrijden. Dat is een groot probleem. Waarom moet men dan eigenlijk een systeem hebben?

Bij de opleiding van de nieuwe treinbestuurders is in het leerplan van de NMBS voorzien dat er 110 dagen praktijk worden voorzien. Nu heb ik vernomen dat nieuwe treinbestuurders hun verlof alleen kunnen opnemen tijdens hun praktijk. In het theoretische deel is dat dus niet mogelijk. Is die bewering juist? Worden die dagen praktijk dan nadien gecreëerd, want dat lijkt mij niet zo eenvoudig?

Bij het opstarten van de werkgroep voor het vereenvoudigen van de reglementering en de toepassingsmodaliteiten inzake veiligheid — men heeft het daarover eventjes kort gehad tijdens de vorige vergadering — stel ik mij de vraag wie er in die werkgroep zal zetelen. Wordt dit weer beperkt tot de erkende organisaties of hebt u met uw organisatie reeds stappen ondernomen om deze werkgroep, waar men pleit voor het vereenvoudigen van de reglementering, toch niet onbelangrijk, open te trekken en een ruimer veld te creëren?

**Arthur Mercier:** Pour le TBL1+, notre réglementation ne prévoit pas aujourd'hui de mesures bien précises, comme vous le suggérez, quand le système est en panne. Actuellement, lorsqu'il est en dérangement, vous continuez à circuler tout à fait normalement. À l'avenir, si on s'obstine à maintenir ce système TBL1+, il faudra certainement modifier notre réglementation et ne plus le considérer comme un système d'aide à la conduite mais bien comme un système de sécurité. Il faudra alors que notre réglementation soit adaptée pour que la circulation ne soit plus

possible à des conditions de vitesse normale en cas d'avarie du système. Il faudra prévoir d'autres régimes de vitesse ou l'accompagnement, la présence d'une deuxième personne dans le poste de conduite, comme vous le suggérez. Nous allons demander à la direction d'appliquer cette modification de notre réglementation.

Au sujet de la formation des élèves conducteurs, il est exact, comme vous le disiez, que ceux-ci ne peuvent prendre leurs congés lorsqu'ils sont en formation théorique dans les centres de formation. Ils doivent prendre leurs congés quand ils sont en formation pratique. Je peux vous assurer que dans les différents CTC, dans les centres de formation, on veille à ce que les conducteurs qui ont pris leurs jours de congé aient droit à un nombre équivalent de jours de formation. Lorsque la formation est prévue et que le conducteur prend congé, on ne retire pas des jours de formation du quota de jours.

Au sujet du groupe de travail, nous n'avons pas encore officiellement de contacts avec les responsables de la SNCB pour y participer, étant donné que la décision de justice est très récente, puisqu'elle date de jeudi. J'imagine que nous serons convoqués dans les jours ou dans les semaines qui viennent de manière officielle auprès de la direction de la SNCB et que nous pourrions participer à ce groupe de travail et discuter enfin officiellement de problèmes de sécurité.

Le **président:** Merci, monsieur Mercier. Je vous invite à rester parmi nous.

**Audition de représentants du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale**  
**Hoorzitting met vertegenwoordigers van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg**

Je vais donner la parole à M. Paul Tousseyn, directeur général du contrôle du bien-être au travail, du SPF Emploi et Travail. Vous avez une clé USB et une présentation?

**Paul Tousseyn:** Monsieur le président, je dispose d'un tableau EXCEL et d'un résumé, mais pas tout à fait complet.

In afwachting dat het kleine EXCEL-bestand verschijnt, mijnheer de voorzitter, dames en heren, zal ik mij even kort voorstellen. Ik ben Paul Tousseyn, en ben sinds 1 mei 2007 aangesteld als mandaathouder bij de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk. De

Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk is een van de twee sociale inspectiediensten die ressorteren onder de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Ik geef een kleine historiek, die teruggaat tot 1982. De Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk is ontstaan uit de fusie van wat vroeger de medische arbeidsinspectie en de technische arbeidsinspectie was. De medische arbeidsinspectie hield toezicht op vooral arbeidshygiëne en arbeidsgeneeskundige aspecten, terwijl de technische inspectie vooral toezicht hield op de arbeidsveiligheid.

Het is misschien wel belangrijk dat wij toezicht houden op de bescherming van de werknemers. Dat is een niet onbelangrijk detail. Ook in onze toezichtbezoeken gaan wij ons vooral concentreren op de bescherming van de werknemers, omdat dat onze kerntaak is.

Uiteraard zijn de NMBS en na de herstructurering de NMBS Holding en Infrabel belangrijke werkgevers. In principe gaan wij die echter op dezelfde manier benaderen als de manier waarop wij andere werkgevers benaderen.

Wij baseren ons uiteraard op de wetgeving waarop wij toezicht houden. Onze basiswetgeving is de welzijnswet van 1996 en de verschillende uitvoeringsbesluiten, die omzettingen zijn van de Europese directieven met betrekking tot veiligheid en gezondheid op het werk. De specifieke wetgeving met betrekking tot de spoorwegexploitatie valt niet onder onze bevoegdheid. Wij gaan daarop dus ook niet ingaan.

Wij hebben drie grote afdelingen. Er is de afdeling van het Regionaal Toezicht, die toezicht houdt op alle werknemers in België met uitzondering van de SEVESO-ondernemingen. Daarnaast is er de afdeling Chemische Risico's, die toezicht houdt op de ondernemingen die onderhevig zijn aan de SEVESO-richtlijn, behalve voor het gezondheidstoezicht, omdat zij geen geneesheren in dienst hebben doen zijn voor dat specifieke aspect beroep op de afdeling van het Regionaal Toezicht. Daarnaast hebben wij een afdeling van het Kennisbeheer. Dat is een beetje een virtuele matrix van coördinatoren in de verschillende welzijnsdomeinen. Voor een goed begrip, het gaat hier over arbeidsveiligheid, arbeidsgezondheid, ergonomie, hygiëne en psychosociale aspecten op het werk. Dat is eigenlijk het volledige pallet van de welzijnsdomeinen.

In ongeveer elke provincie — wij werken wel aan een schaalvergroting — is er ongeveer een regionale directie, behalve bijvoorbeeld in Namen. Wij hebben een samengestelde directie Namen-Luxemburg-Waals-Brabant.

Op uw vraag, gelet op het korte tijdsverloop, heb ik alle regionale directiehoofden, acht in totaal, gevraagd in hun archieven te duiken en mij alle documenten te laten worden die ooit aan de NMBS, of actueel aan de NMBS-Holding en Infrabel, zijn bezorgd.

Men heeft nog niet de tijd gehad alle documenten te kopiëren, want sommige waren zo omvangrijk dat zij niet per post konden worden opgestuurd. Wij hebben onze chauffeur ermee belast de meest omvangrijke dossiers op te halen in de buitendiensten zelf. Een aantal was reeds gekopieerd door de directies. Een aantal directies kampt met een gebrek aan mankracht en was nog niet in staat alles te kopiëren.

Bij die documentatie moet uiteraard een onderscheid worden gemaakt tussen een drietal soorten documenten. Er is alles wat onder de gerechtelijk sfeer valt. Onze wetgeving situeert zich immers in de correctionele sfeer. De documenten die wij op last van het auditoraat of eventueel van de procureur des Konings hebben doen bezorgen, processen-verbaal en verslagen, bijvoorbeeld naar aanleiding van een vraag van de auditeur om een onderzoek in te stellen — het hoeven dus niet altijd processen-verbaal te zijn —, vallen uiteraard onder de gerechtelijke geheimhouding en kunnen wij dus niet zomaar aan dit forum voorleggen, tenzij de auditeur of de procureur ermee zouden instemmen.

Een tweede type dossiers zijn de klachtendossiers. Op basis van de wet op de arbeidsinspectie moeten wij te allen tijde de anonimiteit van de klager garanderen. Ook wat dat betreft, hebben wij een aantal klachtendossiers die ook volgens de normale procedure worden behandeld, ook met de nodige inbouw van confidentialiteit. Ondanks het feit dat die dossiers aan ons zijn bezorgd, kunnen wij die niet zomaar tentoonstellen, tenzij de klager ermee instemt dat het dossier kenbaar mag worden gemaakt.

Ik kom tot een derde type dossiers, met name dossiers opgesteld naar aanleiding van controlebezoeken. Men zou een onderscheid kunnen maken naar de organisatorische structuren — die gebeuren vooral in de directie waar er grote zetels zijn, in casu in Brussel —, naar de gebouwen, bijvoorbeeld met betrekking tot de

brandpreventie en brandveiligheid, en naar het rollend materieel. Daarop houden wij in mindere mate toezicht op basis van de basiswetgeving, die uiteraard zeer algemeen is, en waardoor wij geen toezicht houden op zeer specifieke wetgeving betreffende spoorwegexploitatie.

Daarnaast wil ik wijzen op nog een belangrijk element. Ik heb die documenten niet opgevraagd, maar ten tijde van de hsl-werkzaamheden, en ook op andere bouwplaatsen die grote risico's met zich meebrengen, waren mobiele bouwplaatsen, inzonderheid bij tunnelwerken, overbruggingen en dergelijke, jarenlang een groot aandachtspunt.

Ik kom tot een ander heel belangrijk element, dat zal misschien straks blijken wanneer ik een voorlopig overzicht zal geven, met name de arbeidsongevallen. Bij de vroegere technische inspectie en, actueel binnen de algemene directie toezicht welzijn op het werk, vormen arbeidsongevallen een zeer groot aandachtspunt. Ook in het kader van de communautaire strategie is dat een blijvend aandachtspunt, zodat ook in het verleden arbeidsongevallen altijd met de grootste aandacht – het betreft hier uiteraard de reactieve producten – onderzocht werden. Ten gevolge van wijzigingen in de wetgeving zijn, bij ernstige arbeidsongevallen, de werkgevers verplicht binnen de 10 dagen een omstandig verslag aan ons te bezorgen, met een relaas van de feiten, waarbij er ook dieper wordt gegraven naar de oorzaken van het ongeval. Zij moeten ons voorstellen doen, met een daaraan gekoppeld actieplan om soortgelijke ongevallen in de toekomst te voorkomen.

De NMBS is een vrij grote werkgever. Het is dus normaal dat een aantal ongevallen ons bereikt, omdat er, net zoals bij andere werkgevers, ongevallen gebeuren. Binnen de arbeidsongevallen kan men een onderscheid maken tussen, enerzijds, de echte spoorwegongevallen, met treinen, locomotieven, enzovoort en, anderzijds, ongevallen die specifiek zijn voor de spoorwegen, bijvoorbeeld ongevallen die zich voordoen tijdens werkzaamheden aan bovenleidingen. Daaraan zijn specifieke risico's verbonden, bijvoorbeeld valgevaar en elektrocutie. Een ander voorbeeld is de koppeling van wagons in de rangeerbundels. Daaraan zijn typische risicofactoren verbonden die men in andere ondernemingen niet aantreft.

Daarnaast zijn er natuurlijk nog de klassieke arbeidsongevallen, die men ook in mechanische werkplaatsen of bij elektriciteitsondernemingen aantreft. Ik denk daarbij bijvoorbeeld aan het werken aan een draaibank.

Zoals gezegd, is het overzicht niet volledig, maar ik heb geprobeerd om alle documenten die zijn overgezonden, eens op te lijsten, met uitzondering uiteraard van de klachten die onder de geheimhouding van de klager vallen en de processen-verbaal, die zich in de gerechtelijke sfeer situeren. Voor die laatste moeten de auditeurs of desgevallend de procureur toestemming verlenen om ze kenbaar te maken.

De dossiers worden bij ons geklasseerd volgens een werkgeversklassering, waarbij we telkens de reactie van de werkgever, bijvoorbeeld van de spoorwegen naar aanleiding van arbeidsongevallen, vermelden. We zien ook welke lessen eruit worden getrokken en desgevallend stellen we voor om bijkomende maatregelen op te leggen.

Een aantal van die zeer zware ongevallen heeft natuurlijk het voorwerp uitgemaakt van een gerechtelijk onderzoek. Vandaar ook dat die documenten niet zomaar in dit forum kenbaar kunnen worden gemaakt.

Er zijn bij alle regionale directies interventies geweest, zeker gelet op de grote tijdspanne. Ze hebben verschillende oorzaken. Wij kampen met een groot gebrek aan effectieven, waardoor we zeker niet alle ondernemingen systematisch kunnen inspecteren. Anderzijds blijft het aantal arbeidsongevallen een heel belangrijk aandachtspunt. Vaak maken ze het voorwerp uit van een gerechtelijk onderzoek. Er zijn de gewijzigde wetgeving en de Europese strategie om de ongevallenfrequentie serieus te verminderen met 25 % voor het geheel van de Europese Unie tegen 2012 en wij proberen daar ons steentje toe bij te dragen. Vandaar dat arbeidsongevallen, zij het dan als reactief product, altijd een vrij groot aandachtspunt geweest zijn bij ons, vooral met de bedoeling om te zien hoe de werkgever er lessen uit trekt om soortgelijke ongevallen in de toekomst te voorkomen.

Omdat het een vrij grote structuur is, is het ook voor onze mensen niet altijd gemakkelijk om direct de juiste kanalen te bereiken. Daarom is voor mijn aanstelling ooit het initiatief genomen om het organogram en de preventiestructuren van de spoorwegen toe te lichten. Normalerweise zal een inspecteur zich ter plaatse begeven op basis van een vraag ad hoc. Zo is er ooit in Limburg een campagne gevoerd voor de brandveiligheid in spoorwegstations, waarbij vooral de uitgangen en de nooduitgangen werden gecontroleerd.

Dat was een campagne op lokaal vlak. We hebben ook al een nationale campagne gehad naar aanleiding van de vaststelling dat een aantal nooduitgangsdeuren langs de verkeerde kant opendraaiden, niet naar buiten. Dat is voor de evacuatie, zeker in druk bezette spoorwegstations, een heel belangrijk item. Een evacuatie moet, zeker tijdens de piekuren, wanneer heel veel volk aanwezig is in het station, op de meest vlotte manier kunnen verlopen. Daarom hebben wij een onderzoek ingesteld, waarbij we op steekproefsgewijze basis een aantal stations hebben uitgekozen, waar we vooral hebben gekeken naar de nooduitgangen: de draairichting, de signalisatie ervan en het al dan niet aanwezig zijn van een vergrendeling.

Ik zal niet op alle details ingaan, maar ik wil u toch een idee geven over welke dossiers het precies gaat. Het is zeker de bedoeling om de dossiers verder exploiteerbaar te maken. Daarvoor zou ik ze willen opdelen. Nu zijn ze gewoon chronologisch ingedeeld, per regionale directie die het dossier heeft behandeld. Gelet op de fusies, zijn er uiteraard al een aantal verschuivingen gebeurd en zijn sommige dossiers overgezonden naar een andere directie. Ik heb telkens de datum van het dossier weergegeven, de directie die het dossier in behandeling heeft genomen, de referentie daarvan en de aard van het dossier.

U kunt, bijvoorbeeld, een eerste punt over asbest zien. Daarbij had men bepaalde vragen of er inderdaad asbest zat in een brugboog. Ons laboratorium voor industriële toxicologie heeft een en ander onderzocht en achteraf bleek dat er geen asbest in zat. Het feit dat wij een dossier openen, hoeft dus niet altijd te betekenen dat er effectief inbreuken op de regelgeving zijn vastgesteld.

U ziet nog een aantal andere voorbeelden. Ik heb al verwezen naar de controlebezoeken in 2005 vooral naar de evacuatieveiligheid van de spoorwegstations.

Er werden op basis van steekproeven een aantal spoorwegstations geselecteerd om er na te gaan of de deuren van de nooduitgangen en uitgangen wel in de goede draaizin openden, of ze vrij toegankelijk waren, of ze onmiddellijk konden worden geopend. Op basis van een aantal criteria vermeld in de wetgeving hebben wij dat afgecheckt. Als er eventueel inbreuken waren, hebben wij dat gemeld aan de verantwoordelijken. Wij hebben daarop dus ook reacties gekregen in de vorm van correctieve acties door de NMBS om de inbreuken te verhelpen.

In 2007 was er een ernstig arbeidsongeval, waarbij een rangeerder aangereden werd en aan de rechterhiel geraakt werd. Soms gaat het ook over zaken zoals pauzeruimtes en toiletten. Het dus eigenlijk vrij divers.

Onze algemene directie werd ook gelast met een onderzoek in het grote dossier van Pécrot en heeft daarvan ook een verslag aan de gerechtelijke autoriteiten overgelegd. Actueel is ook de directie Vlaams-Brabant, op last van het auditoraat, belast met het instellen van een onderzoek. Het is uiteraard nog niet afgewerkt. Men is bezig met het onderzoek. Men heeft ook reeds een vergadering van het bijzondere comité van de NMBS. Men is bezig met alle nodige informatiestukken te vergaren om dus een verslag te kunnen afleveren aan de gerechtelijke autoriteiten.

*Voorzitter: David Lavaux.*

*Président: David Lavaux*

**Ludo Van Campenhout** (Open Vld): Mijnheer Tousseyn, wij wachten nog op een documentalist om documenten door te nemen en dergelijke. Ik heb hier echter een brief die ik toch wel belangwekkend vind. Het is wel een brief uit 2002. Het is een brief van de FOD Tewerkstelling en Arbeid, getekend door Jean-Marie De Koninck, de directeur-generaal. Die toont in elk geval aan dat u regelmatig afstapt. U controleert natuurlijk vooral de arbeidsomstandigheden. Dat is uw bevoegdheid. Het gaat dan over de gezondheid op het werk en dergelijke conform het algemene reglement voor de arbeidsbescherming en het welzijn op het werk.

Wij hebben geleerd dat de arbeidsomstandigheden ook bepalend kunnen zijn voor het risico van ongevallen, in het bijzonder de omstandigheden in de stuurposten waarin de machinisten zitten. Blijkbaar komt u regelmatig ter plaatse om de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden te controleren. U rapporteert ook regelmatig aan de NMBS over de arbeidsomstandigheden en de kwaliteit van de stuurposten.

Ik zal een aantal citaten uit die brief voorlezen, maar mijn vraag is vooral structureel. U rapporteert aan de NMBS. Wat is uw indruk van de mate waarin de NMBS dat opvolgt? In die brief staat eigenlijk dat er niet zoveel wordt opgevolgd. Ik zal een aantal citaten geven.

Het is een brief van 16 januari 2002. De brief begint als volgt: "In aansluiting aan mijn schrijven van 3 januari 2001...", dus een jaar daarvoor. Op

3 januari was een aantal tekortkomingen met betrekking tot de stuurposten gerapporteerd. Een jaar later wordt eraan herinnerd dat er eigenlijk niets is gebeurd. “Zoals vermeld in mijn brief van 3 januari 2001, verzoek ik u dringend het nodige te doen om de tekortkomingen te verhelpen”. Wat zijn de tekortkomingen? En dat is de brief van 3 januari 2002 gericht aan de afgevaardigd bestuurder, de heer Schouppe. “Tijdens verschillende inspectiebezoeken in 2001” – maar het is dan al 2002 – “worden grote zichtbare tekortkomingen vastgesteld bij verschillende stuurposten van het tractiemateriaal, inzake ergonomie, lawaai, klimaat en zonwering”. U moet weten dat zonwering belangrijk is. Een van de belangrijkste oorzaken van seinvoorbijrijdingen is immers juist zoninslag. Dat is dus fundamenteel.

“In opvolging van deze tekortkomingen was er een overleg met de afgevaardigden van werkgever en werknemers, interne en externe preventiedienst. Door alle partijen werd deze problematiek van de stuurposten aangeklaagd als zijnde zeer schrijnend. Er was een zeer groot ongenoegen en zeer grote wrevel door het jarenlang aanslepen van deze klachten, zonder dat men hieromtrent enige relevante verbetering merkte”. En dan komt het: “Naast een groot discomfort en reële gezondheidsrisico's voor de treinbestuurders, signaleerde men hierdoor tevens acute veiligheidsproblemen voor de treinreizigers”. En dan wordt er nog gezegd door uw dienst: “Ook een brief de dato 16 mei 2001 aan de heer Robet, general manager, bracht geen verbetering in deze problematiek”.

In 2002 zegt uw dienst nog: “Gelieve gezien de hoogdringendheid van deze tekortkoming het nodige te doen. Wij verwachten ook eerstdaags de risicoanalyse en het globaal preventieplan”. Men zegt mij dat dat niet echt ter beschikking is gesteld.

Dan is er nog de bewuste brief van mei 2001 waarin door uw diensten wordt gezegd dat een risicoanalyse van de stuurposten van de treinbestuurders en een globaal preventieplan, zoals opgelegd door het KB, niet kon worden voorgelegd.

Dat zijn een aantal situationele citaten, die de indruk geven dat u regelmatig over een gebrek aan kwaliteit van de stuurpost hebt gerapporteerd. U hebt ook gerapporteerd dat dat een risico voor de veiligheid van de reizigers met zich meebrengt.

Uit die brieven – tussen de eerste en de tweede brief zit een jaar waarin niets is gebeurd –, maak

ik op dat wat u rapporteert, niet altijd zeer accuraat door de diensten van de NMBS is opgevolgd.

**Jan Mortelmans (VB):** Ik ga even kort in op de problematiek van de vertrekprocedures. Ik vermoed dat u daarbij ook betrokken bent. Vorig jaar heeft zich een aantal zware incidenten voorgedaan, waarbij ook werknemers van de NMBS waren betrokken. Ik had graag van u vernomen in welke mate u de problematiek hebt opgevolgd, wat er met een aantal aanbevelingen is gebeurd en hoe die problematiek nu verder verloopt. Wij zijn op dat vlak nog altijd niet tot conclusies gekomen.

**Paul Tousseyn:** Daarvoor zou ik zelf in de documenten moeten duiken – ik wil dat gerust doen – om in de dossiers waar de problematiek aan bod kwam, te kijken welke inbreuken desgevallend werden vastgesteld – ik zal dat noteren – en welke gevolgen en welke briefwisseling daarop als reactie is gekomen.

**Ludo Van Campenhout (Open Vld):** U hebt die brief gezien. Zit daar een systematiek in? Kunt u onze commissie helpen om het vervolg van al die brieven aan de commissie te bezorgen?

**Paul Tousseyn:** De doos staat hier aan de rechterkant, maar die is zeker niet compleet. Het is wel zo dat wij, om u het werk te vergemakkelijken, per dossier hebben gewerkt. In principe zit eerst onze brief, uiteraard met uitzondering van de voornoemde categorie die ofwel onder gerechtelijke geheimhouding ofwel onder de anonimiteit van de klager valt, en dan het antwoord van de NMBS.

Naar aanleiding van de gewijzigde wetgeving inzake ernstige arbeidsongevallen bezorgt zij, wanneer een ongeval voldoet aan de criteria van een ernstig arbeidsongeval, automatisch aan ons een omstandig verslag. In de wetgeving wordt dat zo bepaald. Ik heb dat ook al vermeld in mijn intro. Er wordt daarbij gezocht naar een relaas van de feiten, maar vooral ook de oorzaken die aan de basis liggen van het ongeval, en de preventiemaatregelen die moeten worden genomen. Een groot aantal van die dossiers behoort daartoe, voor zover die uiteraard niet het voorwerp uitmaken van een gerechtelijke procedure.

De jongste tijd blijkt uit de verslagen dat men vrij accuraat te werk gaat. Dat blijkt ook uit de evaluatie van de inspecteur. Wij kunnen niet overal ter plaatse zijn en om het werk, en zeker het veldwerk te vergemakkelijken, is die procedure ingevoerd, zodat wij een eerste insteek

krijgen, terwijl wij vroeger veelal zelf ter plaatse moesten afstappen en een volledig onderzoek moesten voeren van A tot Z. Momenteel is het de werkgever, samen met zijn preventiedienst, die ons de elementen moet aanreiken. Op basis daarvan interesseren wij ons vooral voor de correctieve maatregelen. Wij stellen vast dat men in veel gevallen akkoord kan gaan met wat daar wordt voorgesteld. Wij zien een evolutie in de manier van rapporteren waarbij veel meer in detail wordt gedaan.

Ook de NMBS volgt die trend in gunstige zin om ons echt een gedetailleerd verslag te geven, waarbij men gaat peilen naar de oorzaken en maatregelen voorstelt om dergelijke ongevallen te voorkomen.

**Ludo Van Campenhout** (Open Vld): Wat is de opvolging van die brief geweest? Zat daar een systematiek in? Tussen de eerste brief en de tweede brief zit er een jaar. Uw directeur meldt dat er niets is gebeurd. In 2002, een jaar na Pécrot, meldt uw directeur grote gevaren voor de reizigers en stuurposten die niet in orde zijn. U moet daar niet vandaag op antwoorden, maar ik zou willen weten wat het vervolg op die brief is geweest.

**Paul Tousseyn:** Ik zal zeker in de archieven duiken voor het desbetreffende dossier, om de volledige chronologie van het dossier te bekijken. Ik stel voor dat ik van alle documenten die openbaar mogen worden gemaakt, een volledige kopie zal bezorgen aan de commissie, zodat u die volledig kunnen inkijken. We zullen er ook wat systematiek in brengen, zodat de documenten wat gemakkelijker ontsluitbaar zijn. Ik zal een onderscheid maken tussen de echt grote spoorwegongevallen, ongevallen specifiek voor spoorwegen als werken aan bovenleidingen of rangeren, een aantal ernstige ongevallen zoals die ook in andere ondernemingen voorkomen als voet verzwikken in een put of werken aan een draaibank. We hebben ook een aantal controlebezoeken uitgevoerd.

**Ludo Van Campenhout** (Open Vld): Wat ons bijzonder interesseert, zijn natuurlijk de stuurposten. Het ongeval in Buizingen had te maken met de stuurpost. De seinvoorbijridingen zijn vaak het gevolg van een gebrek aan kwaliteit van de stuurposten.

Er wordt verwezen naar het ontbreken van een risicoplan en een globaal preventieplan. Misschien is het goed eens op te lijsten wanneer er risicoplannen en preventieplannen zijn gemaakt, zoals opgelegd door het KB, of niet zijn gemaakt, zoals de brief vermeldt.

### **Audition de représentants du Corporate Prevention Services (service de Prévention externe – Groupe SNCB)**

#### **Audition de représentants du service interne de Prévention et Protection au Travail de la SNCB**

#### **Hoorzitting met vertegenwoordigers van de Corporate Prevention Services (dienst voor Externe Preventie - NMBS-Groep)**

#### **Hoorzitting met vertegenwoordigers van de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk van de NMBS**

Le **président:** Nous allons regrouper maintenant MM. Frank Windmolders, M. Christian Dobbelaere, M. Christiaan Delaere, M. Jean-Luc Maress et Mme Smet.

Je vous remercie d'avoir répondu à notre invitation. Je vais d'abord donner la parole à M. Windmolders de SNCB-Technics qui doit nous apporter un certain nombre de précisions. Je vous demanderai de faire votre exposé général.

Ensuite, je donnerai la parole au service de prévention interne représenté par M. Dobbelaere et M. Delaere. Je donnerais ensuite la parole au CPS, service de prévention externe, représenté par M. Jean-Luc Maress. Puis, à Mme Smet, qui nous fera également un exposé.

**Frank Windmolders:** Mijnheer de voorzitter, geachte leden van de commissie, wij weten allemaal dat de job van treinbestuurder een bijzondere job is, enerzijds door de onregelmatige werkuren, anderzijds ook door de grote verantwoordelijkheid die een treinbestuurder heeft. Namens het management wil ik u danken om ook ons de kans te geven om enige duiding te geven over de werklust van de treinbestuurders en de acties die wij ondernemen inzake veiligheid en welzijn, alsook de studies die we laten uitvoeren door de externe preventiedienst, zijnde CPS.

Een van deze studies betreft de jobbeleving bij treinbestuurders. Het gaat over de psychosociale belasting van onze treinbestuurders waarover mevrouw Smet straks een heel nauwkeurige uiteenzetting zal geven. Deze studie is er gekomen op vraag van de NMBS omdat ook wij aanvoelen dat we regelmatig moeten kijken wat er nu op het terrein leeft, of het nog allemaal kan en of er niet teveel problemen zijn.

Eerst zou ik het woord willen geven aan de heer Chris Dobbelaere, de verantwoordelijke van de afdeling die zich onder meer bezighoudt met onze

interne preventiedienst.

*Président: François Bellot.*

*Voorzitter: François Bellot.*

**Christiaan Dobbelaere:** Mijn naam is Chris Dobbelaere. Ik ben dienstchef van de dienst TC8 binnen NMBS Technics. Op mijn beurt een goede middag. Ik zal eerst kort mijn rol en die van mijn collega's binnen het organogram situeren, alsook de werking van onze interne dienst PWW toelichten. Ik zal mij vooral focussen vanuit het perspectief van de groep van treinbestuurders en bestuurders rangeringen van NMBS Technics. Ik heb enkele slides laten voorbereiden die kunnen helpen om mijn commentaar te begrijpen.

Vooreerst heel kort een eerste slide. NMBS Technics behoort tot de NMBS, een van de drie bedrijven van de NMBS Groep, met een directeur-generaal die lid is van het directiecomité NMBS.

Er zijn vier naaste medewerkers van onze directeur-generaal: de dienstchef TC4 die de studies en onderhoudsbeleid doet van het materieel, ik zelf, dienstchef TC8, algemene coördinatie personeel, veiligheid en ook de kwaliteitssystemen, en mijn collega Windmolders. De heer Windmolders is de general manager van Productie Tractie, en heeft de verantwoordelijkheid over de werkplaatsen, enerzijds de centrale werkplaatsen in Mechelen en Salzannes en anderzijds de regionale entiteiten of tractiewerkplaatsen, de TW's, die op de eerste slide vermeld staan.

Ik heb in de laatste kolom trachten aan te geven wie de hiërarchische lijnverantwoordelijke is voor deze entiteiten.

Bij de tweede slide komen we bij de treinbestuurders van NMBS Technics. U weet dat er ook bij de collega's van NMBS Logistics, het vroegere B-Cargo, ongeveer 350 tot 400 bestuurders-rangeringen of operatoren besturing cargo actief zijn. Hier gaat het over de directie Technics.

General Manager voor Productie Tractie, de heer Windmolders, heeft twee naaste adjuncten voor de planning van reizigers en goederen enerzijds, de dienstchef TC5 en een adjunct voor vorming en reglementering van onze treinbestuurders. Dat is niet alleen voor onze treinbestuurders, maar het behelst op vraag van andere operatoren ook eventuele basisopleidingen en bijkomende opleidingen voor treinbesturingspersoneel. Dat is ondergebracht in TC6.

Dan hebben we onze regionale werkzetels. Dan komen we bij de depots terecht van onze treinbestuurders. We hebben vijf zones: zone Brussel, zone Antwerpen, zone Oost- en West-Vlaanderen, zone Luik-Ardennen en zone Henegouwen. Zij groeperen een of meer TCT's, technische cellen treinbesturing. Die afkorting is al gebruikt en zal ook straks in de presentatie naar voren komen.

Een van de preventieadviseurs die zich met de activiteiten van de treinbestuurders bezighoudt, is de heer Christiaan Delaere, die rechts van de heer Windmolders heeft plaatsgenomen. De werknemers waarvoor hij verantwoordelijk is als interne preventieadviseur, zijn treinbestuurders en hun omkadering in Oost- en West-Vlaanderen, evenals in de regio's Antwerpen en Limburg. De treinbestuurder van het depot Leuven, die op 15 februari te Buizingen is verongelukt, ressorteert onder de zone Antwerpen-Limburg, TCT Hasselt. De heer Delaere is als preventieadviseur tijdens de vergaderingen van de comités PBW aldaar ook aanwezig.

Ik ga verder met het meer specifiek in pikken op de werking binnen de NMBS-groep, en dan georiënteerd naar NMBS Technics, van de structuren PBW.

Vooreerst vermeld ik dat attributies en bevoegdheidsverdelingen inzake PBW en de toepassing van de welzijnswet, voor een groot stuk beschreven zijn in het statuut van het personeel, namelijk het hoofdstuk 13.

Vervolgens zijn er een aantal structuren die transversaal binnen de NMBS-groep georganiseerd zijn en functioneren. Ik vermeld heel kort de nationale paritaire commissie, die ook bijgestaan wordt door een subparitaire commissie. Die subparitaire commissie vergadert trouwens vandaag, die is nu bezig. De nationale paritaire commissie wordt voor de PBW-attributies bijgestaan door de zogenaamde nationale commissie PBW.

Eventueel bestaan er ook nationaal technische commissies. Ik zal reeds een voorbeeld aangeven, omdat het straks ook nog aan bod komt. Het is de werkgroep die wij in jargontaal vernoemen naar het bericht 6V98. Het is een werkgroep op nationaal niveau, niet alleen voor treinbestuurders, maar ook voor treinbegeleiders. Die werkgroep tracht een aantal dossiers in verband met arbeidsomstandigheden te effenen, te vertalen in actieplannen of in voorstellen van

actieplannen te gieten, ter verbetering van de arbeidsomstandigheden.

Ik vermeld ook kort het bestaan van de gewestelijke paritaire commissies, één per district. Er zijn er vijf. De centrale werkplaatsen van de directie Technics, namelijk Mechelen, Salzannes, Cuesmes en Gentbrugge hebben hun eigen gewestelijke paritaire commissie. Er is ook nog een paritaire commissie voor de hoofdbesturen te Brussel.

Ik kom tot de interne dienst PBW binnen de NMBS-groep. Er is een afdeling PBW bij de holding, directie veiligheid en milieu. Om volledig te zijn, vermeld ik ook de externe dienst holding-CPS, waarover mijn collega's de heer Marres en mevrouw Smet straks toelichting zullen geven. CPS is de dienst die onder andere de arbeidsgeneeskundige onderzoeken uitvoert, maar ze staat ons ook bij in onze interne dienst preventie en voor dossiers in het raam van de welzijnswet.

Ik focus verder op de directie NMBS Technics, die in het jargon als afkorting BTC heeft. Deze directie Technics is midden 2007 ontstaan door de fusie van de vroegere directie Materieel-Werkplaatsen en de directie Treinen van de NMBS.

Binnen de directie NMBS Technics is er een structurele indeling in eenheden PBW. Dit is een term die gebruikt wordt in de algemene reglementering van de NMBS en die goedgekeurd is door het nationaal paritair comité.

Er bestaan vijf eenheden PBW binnen de directie NMBS Technics. Ik vermeld ze kort. Er is de centrale administratie van de directie Technics NMBS. Bij Productie-Materieel zijn er drie afgebakende eenheden PBW, 1 voor de 9 tractiewerkplaatsen, 1 voor de gegroepeerde centrale werkplaatsen, en 1 voor de 5 regionale werkplaatsen voor het wagenonderhoud.

Vanuit het perspectief van de treinbestuurders, is er de vijfde eenheid PBW, Productie-Tractie, die voor de 5 tractiezones optreedt, zoals vermeld werd op de tweede slide van de toelichting bij het organigram. Deze PBW is er voor de treinbestuurders in de 5 tractiezones en hun omkadering, binnen de directie Technics.

Ik geef nog aan hoeveel comités PBW er bestaan binnen de eenheden PBW.

Voor de globale directie Technics zijn er 21 comités. Het gaat daarbij in de eerste plaats om

de 7 welzijnsdomeinen. Ik som ze kort op: de arbeidsveiligheid als dusdanig; de bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk; de psychosociale belasting die veroorzaakt wordt door het werk of door verandering van werk, enzovoort, pesterijen inbegrepen; de ergonomie; de arbeidshygiëne; de verfraaiing van de werkplaatsen; en ook het leefmilieu, maar dan binnen de andere welzijnsdomeinen.

De comités PBW binnen de eenheden PBW van de directie Technics behandelen niet de principekwesties of onderwerpen met directe of indirecte impact op nationaal vlak.

Dit is praktisch niet werkbaar. Als gelijkaardige comités, bijvoorbeeld zone Oost- en West-Vlaanderen, met zijn comité van treinbestuurders, of zone Antwerpen-Limburg elk als er nationale problematieken zijn, herkend worden, dan trachten wij dit op een hoger niveau, op een centraal niveau te krijgen.

Het is echter vanzelfsprekend zo dat het ene comité PBW reactiever kan zijn dan het andere comité PBW. Dit kan dan helpen om een dynamiek te creëren en een dynamisch risicobeheerssysteem met terugkoppeling te helpen voeden.

Specifiek bij de NMBS bestaat er bij de directie Technics een coördinatieorgaan op het niveau van de directie. Dat is een afdeling TC 81, die ressorteert onder mijn dienst, naast een afdeling Personeel en Kwaliteitszorg. De afdeling TC 81 is een soort van safety cell bij NMBS Technics, maar met functionele samenwerking met andere schakels in de NMBS-groep. Ik vermeld onder andere Holding VM-02.

Ik geef ook aan dat de voorzitter van de werkgroep 6-VM-98 bij NMBS Technics, die zich bezighoudt met de arbeidsomstandigheden in het rollend materieel van treinbestuurders en treinbegeleiders, geleid wordt door de afdelingschef van TC 81.

Op de volgende slide tracht ik dieper in te gaan op het treinbesturingspersoneel bij NMBS Technics. Er zijn nog eens vijf zones tractie, vijf comités PBW. In grootteorde gaat het over 4 800 koppen, treinbestuurders, bestuurders-rangeringen door ons beheerd, samen met hun omkadering, instructeurs, hoofdinstructeurs, samen met de administratieve omkadering in onze 11 TCT's.

Er is ook een comité bij de centrale diensten, maar dat is gegroepeerd voor de werknemers in



de productie van materieel, ongeveer 250 werknemers, waarvan het grootste gedeelte de hoofdinstructeurs van de reglementering en de tractieverdelers zijn, naast specialisten van de beurtregeling. Hun belangen en welzijn wordt opgevolgd en beheerd bij dat comité van de centrale diensten van Technics.

Ik wil nogmaals aangeven dat het besturingspersoneel beheerd door de collega's van B-Cargo, niet opgenomen is in de synthese van de PBW-structuren. Voor de vijf zones Tractie zijn er drie preventieadviseurs en die zijn beschikbaar. Een ervan is de heer Delaere, die hier aanwezig is, voor het noorden, voor de Nederlandstalige zones. De heer Arckaert is zijn tegenhanger voor het zuiden, voor de Franstalige TCT's. Er is ook iemand voor TCT-Brussel. Hij neemt ook de centrale diensten van het hoofdbestuur voor zijn rekening.

Wat de preventieadviseur voor de zone Brussel betreft, wij zitten momenteel in een overgangsfase. Er is er een preventieadviseur aangesteld, maar zijn benoeming moet nog voorgedragen worden aan het comité PBW.

Ik stel voor dat ik nu het woord geef aan de heer Delaere. Hij zal een aantal typische voorbeelden geven van zijn activiteiten, vanuit het perspectief van de treinbestuurders en hun job. Hij zal zo illustreren wat hij dagelijks en periodiek doet om hetgeen bepaald is in de codex en de welzijnswet uit te voeren, binnen de organisatiestructuren van de NMBS-groep.

**Christiaan Delaere:** Ik ben actief als preventieadviseur in de districten noordoost en noordwest. De taken van de preventieadviseur staan nauwkeurig omschreven in de codex. Ik maak deel uit van de interne dienst PBW binnen de NMBS-groep, zoals reeds uitgelegd. De activiteiten van de preventieadviseur binnen de NMBS-directie Technics zijn de volgende.

Een van de taken is de opmaak van een indienststellingsverslag voor nieuw rollend materieel. Op dit ogenblik maak ik een indienststellingsverslag voor de nieuwe locomotief type 18 en de Traxx-locomotief. Ik maak op dit ogenblik ook een indienststellingsverslag van de modernisering van de AM Break, de motorstellen. Er worden hier en daar nog een aantal adviezen gegeven over het aanpassen van rollend materieel. Ik merk op dat voor het rollend materieel het enkel gaat over de toepassing van de welzijnswetten en niet over de regelgeving exploitatieveiligheid. Er is een groot onderscheid

daartussen.

Daarnaast hou ik mij bezig met de studie van de wetgeving, de wetswijzigingen in de codex en de welzijnswet, Europese richtlijnen, technische specificaties voor interoperabiliteit, UIC-fiches en andere normen die noodzakelijk zijn om mijn werk uit te voeren.

De werkbezoeken zijn voor mij verplicht. Dat staat ook in de codex. Dat houdt het volgen van diensten in, goederen, reizigers, hst en rangeerwerkzaamheden. Voorts moet ik de huisvesting controleren; is die conform de regelgeving. Bij de werkbezoeken worden de gebreken gemeld en er worden verslagen van gemaakt. Die worden ook gemeld in de PBW-comités.

Ik geef ook bijkomend adviezen aan de comités en aan de hiërarchische leiding en het personeel, als er daarom wordt gevraagd. Een van die adviezen is het inrichten van stuurposten, of advies over de wijziging in de inrichting van stuurposten.

Een bijkomende taak is de opmaak van het maandverslag en het jaarverslag. Wat wordt er vermeld in het maandverslag? Dat zijn mijn maandelijks activiteiten. Dat maandverslag wordt besproken in het comité PBW. Er worden opmerkingen over gemaakt of vragen gesteld, en ik geef daarop de nodige commentaar.

Nu kom ik tot het jaarlijks actieplan en het globaal preventieplan, een vijfjarenplan. Ik geef daarvoor ook de adviezen en doe een bijdrage voor de opmaak van het GPP of het JAP.

Er wordt ook advies gegeven over huisvesting zelf. Wanneer er nieuwe gebouwen komen – ik denk aan dienstgebouwen en huisvesting van het personeel – geef ik advies, onder meer over brandbeveiliging, elektrische installaties, verlichting en klimatisatie.

Een bijkomend zaak zijn de persoonlijke beschermingsmiddelen en kledij voor de treinbestuurders, bijvoorbeeld de rugzakken, veiligheidsschoenen, een nieuw type zaklantaarn, enzovoort.

De arbeidsongevallen worden ook door mij onderzocht. In het geval van een ernstig arbeidsongeval wordt een omstandig verslag opgemaakt, dat aan de technische inspectie wordt bezorgd.

Ik heb daarnet gezegd dat ik werkbezoeken doe. Ik ben op basis van de wetgeving in de Codex verplicht om alle onveiligheden en incidenten te melden aan mijn werkgever of de hiërarchische lijn.

Een ander aspect zijn de risicoanalyses die ik ook uitvoer op vraag van de hiërarchische lijn, de comités PBW of het personeel.

Ik wil eraan toevoegen dat de hiërarchische lijn volgens de Codex ook risicoanalyses of werkzaamheden op dat vlak moet uitvoeren.

Ik heb ook de plicht om maandelijks de comités PBW bij te wonen. Dat is wettelijk verplicht. Ik doe daar ook het secretariaatswerk van.

Voorts is er het bijwonen van een coördinatievergadering van de preventieadviseurs met de afdelingschef van BTC 81 en het bijwonen van de vergaderingen van de werkgroep 6VM.

Tot daar de werkzaamheden die een preventieadviseur uitvoert bij NMBS Technics.

**Christiaan Dobbelaere:** Hierbij dus een korte opsomming van de activiteiten van de preventieadviseurs met betrekking tot de tractie. Voor sommige acties moeten wij een beroep doen op onze collega CPS, als externe preventiedienst.

In de studie die straks zal uiteengezet worden, denk ik dan aan ons actiepunt van 2007 om een opstart te doen om een grondige risicoanalyse te maken over de psychosociale belasting van onze treinbestuurders. Daar hebben we een beroep gedaan op deze externe dienst.

Een volgende slide geeft heel kort de structuur aan van ons globaal preventieplan. Het papieren document is het plan 2007-2011. Het is ingedeeld in vijf actiegebieden: het rollend materieel, de huisvesting van de werknemers, vorming en informatie waarbij het boekje HLT om de hoek komt kijken, spoorweginfrastructuur waarbij Interfas met Infrabel om de hoek komt kijken naast lokale toestanden rond het depot zelf, en organisatie van het werk, actiegebied 5. Het is in die rubriek dat de studie van de psychosociale belasting werd opgenomen in ons globaal preventieplan. Dat was opgenomen in de voorbije jaaractieplannen en de uitwerking ervan op basis van de nu reeds beschikbare inbreng van onze collega CPS, is voorzien in ons jaaractieplan 2010.

Ik licht nog even kort de werkgroep 6VM98

arbeidsomstandigheden toe. Die werkgroep resorteert in de schoot van de nationale commissie PBW en houdt zich specifiek bezig met de arbeidsomstandigheden van treinbestuurders en treinbegeleidingspersoneel. Deze werkgroep wordt geleid door de afdelingschef TC81, samen met collega's verantwoordelijken van NMBS Mobility, de treinbegeleiding, samen met collega's van CPS, samen met onze preventieadviseurs binnen Technics, samen met preventieadviseurs binnen B-Mobility, ook samen met een aantal collega's binnen Technics van de diensten studie van het rollend materieel. Zeker voor het punt waarop voornamelijk gefocust wordt, het rollend materieel: daar verbeteringen aanbrengen en er zeker op toezien dat op het nieuwe, gemoderniseerde materieel gebeurt wat best zou gebeuren.

Dat wordt daar in die werkgroep voorbereid.

Zoals reeds gezegd, worden er voorbeelden aangegeven, modernisering van bestaand materieel, type break, stuurrijtuigen en nieuwe locomotieven. Als er verbeteringen worden voorgesteld dan is dat het forum om de voorbereiding te doen.

Belangrijke dossiers waarvoor wij de laatste jaren reeds een ganse weg hebben afgelegd, dossiers waarvoor wij ook de inbreng van CPS heel dikwijls nodig hadden, werden ook opgevolgd in een viertal vergaderingen per jaar van deze werkgroep 6VM. Er was een briefing naar de comités. Het dossier van het installeren van airco in bestaande materieelreeksen vordert verder op verschillende locomotiefreeksen die in dienst blijven en ook op nieuwe gemoderniseerde reeksen.

Wat betreft het op- en afstappen van voertuigen door onze treinbestuurders is er ook een weg afgelegd om uiteindelijk de beslissing te nemen om bijvoorbeeld veiligheidsschoenen ter beschikking te stellen van onze treinbestuurders. Voetkwetsuren is een van de belangrijkste oorzaken van werkverlet bij onze treinbestuurders. Wij willen de frequentiegraad en ook de ernst ervan verbeteren.

De moderniseringsprojecten van stuurposten, zonneschermen op bepaalde materieelreeksen of het wegnemen van bepaalde attributen in de stuurposten worden in die werkgroep besproken en voorbereid. Voor lawaaihinder zijn verschillende opmetingen gebeurd. Er werden beoordelingen en adviezen geformuleerd door onze collega's, als aanvulling op de interne adviezen van onze preventieadviseurs waarbij wij

voor sommige projecten ook rekening moeten houden met de adviezen van de collega's van de treinbestuurders, namelijk het personeel in de werkplaatsen, zij die het onderhoud doen. Het is goed mogelijk dat een attribuut voor een treinbestuurder heel welkom is, maar omgekeerd minder fraai is voor zijn collega-werknemer in de werkplaats, of vice versa.

Een heel belangrijk project van onzentwege de laatste jaren is het project van de jobbeleving van de treinbestuurders. Wij hebben bij de opstart van het project verkozen om die term te gebruiken, maar andere termen die in omloop zijn, zijn risicoanalyse, psychosociale belasting of stressanalyse. Wij hebben geopteerd om het project die naam te geven om een gevolg te geven aan onze verplichtingen volgens de welzijnswet en overeenkomstig de betrachting om beter te weten waar het goed of minder goed gaat bij de treinbestuurders. Welke zijn de gunstige en welke de minder gunstige factoren? Met kennis van zaken kan dan met een heel betrouwbare screening, evaluatie en aangevuld met ervaring op het terrein worden overgegaan tot het opstellen van actieplannen.

Ik geef het woord nu graag aan collega Marres van CPS om dit dossier in detail toe te lichten.

**Jean-Luc Marres:** Ik situeer even in welke hoedanigheid CPS optreedt.

CPS est un service externe de prévention et de protection au travail. Il a notamment comme client le groupe SNCB. CPS appartient au Holding.

Wij zijn actief in verschillende domeinen van het welzijnsgebeuren, van de welzijnswet en van de codex op het welzijn. Voornamelijk ondersteunen wij de interne dienst en de hiërarchische lijn van onze klanten op het vlak van arbeidsgeneeskunde, ergonomie en psychosociale belasting veroorzaakt door het werk.

Ik heb gisteren een lijst van 18 dossiers bezorgd aan de commissie. Die dossiers houden ergens verband met de bezigheden waarmee u zich bezighoudt. Enkele relevante studies die ik hier aangehouden heb, zijn bijvoorbeeld de studie over de verlengde prestaties internationaal goederentransport, de cognitieve taakbelasting bij treinbestuurders, het prospectief geheugen bij treinbestuurders, de onderzoeken naar de oorzaken van human error bij SPAT, signals passed at danger, een niet-toegelaten

seinvorbijrijding, een risicoanalyse van de psychosociale belasting van treinbestuurders jobbeleving, waarover mijn collega Kellee Smet het in detail zal hebben, en lifestyle en security, het advies over de sociale hygiëne voor een evenwichtige work life balance bij treinbestuurders. Wij hebben ook een aantal meetrapporten in het nabije verleden gepubliceerd. Dat gaat dan voornamelijk over omgevingsomstandigheden, omgevingsfactoren en risicofactoren in stuurposten, lawaai en geluidsignalen, thermische omgevingsfactoren, trillingen in stuurposten en lawaai bij remproeven en rangeerbewegingen.

Ik denk dat we nu best overschakelen naar mevrouw Smet, die in detail het rapport over de psychosociale belasting van treinbestuurders, het project jobbeleving, zal toelichten.

**Kellee Smet:** Mijn naam is Kellee Smet. Ik ben tewerkgesteld als preventieadviseur voor de psychosociale aspecten van de arbeid. Mijn rol is enigszins anders ingevuld dan die van de heer Delaere. Ik ben opgeleid als arbeidspsychologe en gespecialiseerd in psychosociale belasting.

Het onderzoek dat wij zullen bespreken, is ontstaan op verzoek van het toezicht op het welzijn op het werk. Het betrof een brief gericht aan de directie B-Technics. Via die weg hebben wij de opdracht gekregen om een preventieve studie naar de psychosociale belasting bij de treinbesturingspersoneel te doen. De aanvraag dateert van 2007. Het effectieve onderzoek en de effectieve bevraging zijn in 2008 opgestart.

Het is de bedoeling om in het project een uitspraak te doen over de eventuele aanwezigheid van psychosociale belasting bij treinbesturingspersoneel en, in tweede instantie, als er sprake is van psychosociale belasting, om eventueel bepaalde risicogroepen te identificeren, die zich mogelijk op TCT-niveau situeren. Er zou ook een verschil kunnen zijn tussen bestuurders die rijden in reeks, en bestuurders die deel uitmaken van het vlottend kader. Misschien kan de heer Windmolders kort die begrippen toelichten.

**Frank Windmolders:** Wij hebben verschillende soorten bestuurders. Er zijn bestuurders die rijden met reizigerstreinen, en bestuurders die rijden met goederentreinen. Er zijn ook bestuurders die beide doen.

Qua werkorganisatie volgt het grootste deel van de mensen, 80 %, een strikte planning. Zij weten

elke dag wat zij moeten doen. Zij weten dat in principe een jaar op voorhand. Zij weten wanneer zij moeten werken, op welk uur zij moeten werken, welke treinen zij moeten besturen, en wanneer zij vrij zijn. Dat is allemaal op voorhand geregeld. Die mensen kunnen ook ziek worden. Soms moeten zij een opleiding volgen of krijgen ze verlof. Daarom zijn er vervangers nodig.

Een deel van de vervangingen gebeurt door mensen die in die reeks zitten, maar dat is niet voldoende om alles op te vangen. Daarvoor bestaan er "vlotters". "Vlotters" zijn mensen die, in theorie tenminste, geen zicht hebben op wat zij de volgende dagen zullen doen. Zij hebben geen strikte planning. Zij doen vervangingen voor mensen die ziek zijn, een been hebben gebroken of een opleiding moeten volgen.

Er zijn dus twee categorieën bestuurders: bestuurders die hun planning heel lang op voorhand kennen, en bestuurders die, in theorie, hun planning niet op voorhand kennen.

**Kellee Smet:** Het doel van dat onderscheid is uiteraard om na te gaan of het al dan niet op voorhand kennen van de werkuren en diensttabellen, de psychosociale belasting beïnvloedt.

De technische cel treinpersoneel, op de niveaus die de heer Dobbelaere daarstraks heeft toegelicht.

Een derde hypothese was dat er een verschil zou kunnen zijn tussen bestuurders die rijden voor goederenreeksen, en zij die rijden in reizigersreeksen of gemengde reeksen.

Ten slotte hebben we nog een vierde component toegevoegd. Dat is een bijkomende analyse, die waarschijnlijk niet in het rapport staat dat u hebt gekregen, omdat het echt een laatste toevoeging is geweest. Daarbij hebben we het onderscheid gemaakt tussen bestuurders onder de leeftijdsdrempel van 45 jaar en degenen die daarboven zitten. Dat is volgens mij een interessante invalshoek, te meer omdat we bij fouten tegen de veiligheid voornamelijk bestuurders met zeer veel jaren ervaring zien en ook veel jonge bestuurders, die nog niet zo lang in dienst zijn.

Onze doelgroep heeft zich altijd beperkt tot de actieve bestuurders, omdat we het effect van het uitvoeren van de job op de psychosociale belasting wilden nagaan. Er zijn een aantal deelgroepen uitgesloten, maar daarop kom ik

straks nog terug.

De enquête is gebeurd via een gevalideerd instrument, de short inventory to monitor psychosocial hazards of SIMPH, waaraan een aantal modules zijn toegevoegd om in overeenstemming te zijn met de welzijnswet, die in het begin is aangehaald. Daarin wordt de vraag gesteld om vier domeinen te onderzoeken, namelijk de arbeidsverhoudingen, de arbeidsomstandigheden, de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsinhoud. Vandaar de toevoeging van twee bijkomende modules, die ook zijn gevalideerd.

De bevraging heeft plaatsgevonden tijdens het periodieke gezondheidstoezicht, uitgevoerd door de arbeidsgeneesheren van CPS, weliswaar vrijwillig. Elke treinbestuurder heeft op dat moment de mogelijkheid gekregen om een elektronische versie van de vragenlijst in te vullen, zonder dat hij onder druk is gezet of zonder dat het invullen van de vragenlijst een voorwaarde was om goedgekeurd te worden voor het onderzoek.

De start van de bevraging is 1 september 2008. Het hele project, de bevraging, heeft een jaar gelopen omdat in die tijdspanne alle treinbestuurders het periodieke toezicht zouden moeten zijn gepasseerd.

Voor ik inga op de resultaten denk ik dat het belangrijk is om u kort en in een zo begrijpelijk mogelijke taal in te lichten over de methodologie om verkeerde interpretaties te voorkomen.

Vooraleer wij conclusies kunnen trekken, is het belangrijk dat wij de participatiegraad analyseren en dat wij ook kijken of die representatief is. Dan starten wij met een heel belangrijk deel van het onderzoek. Wij gaan een regressieanalyse doen waarbij wij gaan bekijken welke factoren uit ons hypothetisch model significant verband houden met de psychosociale belasting.

Onze hypothese is dat er 19 factoren zijn die wij kunnen groeperen binnen de vier A's, bijvoorbeeld werkdruk, verstandhouding met de directe collega's, de verstandhouding met de hiërarchische lijn, maar ook andere elementen zoals de veiligheidsregels zijn daarin opgenomen. Het is onze hypothese dat zich binnen deze factoren elementen bevinden die verband houden met de psychosociale belasting. Het komt erop neer dat wij een hypothese poneren. Wij doen bijvoorbeeld een analyse om na te gaan of het intelligentieniveau van mensen samenhangt met de kleur van de ogen. De bedoeling van de

analyse is te bekijken of dat voor onze doelgroep steek houdt, of er significante verbanden optreden of niet.

Pas dan gaan wij de vraag stellen of er sprake van psychosociale belasting is. Wij gaan dan ook zien dat sommige zaken die eruit springen niet echt een negatieve impact op de psychosociale belasting hebben. Dat zal straks nog duidelijker worden.

Tot slot gaan wij verder in op de analyse van de specifieke risicogroepen.

Met betrekking tot de participatie zien wij dat er 3 469 mogelijke deelnemers waren. Het gaat dan over de echte treinbestuurders en daarbij nog 184 bestuurders-rangeringen die vallen onder de directie B-Technics. Dat wil zeggen dat wij ook bestuurders hebben bij B-Cargo die niet in dit onderzoek zijn opgenomen.

Niet-actieve treinbestuurders, bestuurders die wegens medische redenen een tijdlang op non-actief staan, zijn niet opgenomen. Eerste treinbestuurders die veeleer taken hebben in de zin van vorming, lesgeven, zijn ook niet opgenomen, evenmin de treinbestuurders die werken op de permanentie, omdat zij niet in die rijdende dienst zitten.

Op dat totaal hebben wij 2 834 deelnemers kunnen bereiken, en 89 personen die de vragenlijst niet volledig hebben ingevuld, wat ons respectievelijk brengt op een participatiegraad van 82 %, of 84 % als wij die 89 onvolledige deelnames meetellen. Dat wil zeggen, qua aantal, dat we zeker voldoende respons hebben om pertinente conclusies te trekken.

Bovendien is de steekproef ook representatief. Wij hebben een analyse gemaakt waarbij we zijn nagegaan of alle TCT's voldoende vertegenwoordigd zijn, of er geen ondervertegenwoordiging is van bepaalde TCT's waardoor wij voor dat TCT geen conclusie zouden kunnen trekken, maar dat vormt geen probleem. Wij kunnen dus verdergaan met het vervolg.

Zoals ik al zei, zijn er een aantal factoren bevraagd, waarvan wij veronderstellen, op basis van wetenschappelijk onderzoek, dat ze verband houden met die psychosociale belasting. Ons doel is na te gaan welke van die factoren voor onze doelgroep samenhangen. De bestuurders die een psychosociale belasting rapporteren, op welke factoren rapporteren zij problemen?

De psychosociale belasting wordt in ons onderzoek gemeten door drie componenten

Ten eerste, plezier in het werk, wat staat voor de mate waarin mensen graag gaan werken, hun job met goesting doen in feite.

Een tweede component van de psychosociale belasting is de herstelbehoefte. Daarbij zullen wij zien dat mensen na de uitvoering van hun dagtaak, dus in de vrije uren, nog steeds moeite hebben om zich te concentreren of dat zij uren moet recupereren vooraleer zij hun andere taken kunnen aanvangen.

Een derde component van de psychosociale belasting die wij meten, is het voorkomen van pesterijen op de werkvloer.

In onze analyse gaan wij na welke van die 21 factoren samenhang vertonen met psychosociale belasting, gemeten door die drie deelcomponenten.

Uit de regressieanalyse blijkt dan dat van die 21 factoren slechts degene die u in de tweede kolom ziet, overblijven. Alle andere factoren die wij hebben bevraagd, houden geen significant verband met het optreden van psychosociale belasting. Dat is vrij belangrijk, omdat wij op de volgende slide ook zullen zien dat er een aantal uitschieters zijn waarop onze doelgroep afwijkt van de benchmark die wij gebruikt hebben. Bijvoorbeeld, het concept geestelijke belasting ligt veel hoger bij het treinbesturingspersoneel. Als u echter gaat kijken naar de factoren die uit onze analyse blijken verband te houden met de psychosociale belasting, dan ziet u dat geestelijke belasting daar niet tussen staat.

Dit wil eigenlijk zeggen dat bestuurders geestelijk hoogbelast kunnen zijn, dat zij zich fel moeten kunnen concentreren tijdens hun job – wat op zich normaal is, denk ik, want het is een kenmerk eigen aan de job – maar dat dit geen significant verband heeft met het optreden van psychosociale belasting. Het veroorzaakt geen psychosociale belasting.

Uit de analyse blijkt nu dat het enkel die factoren zijn uit de voorgaande tabel die daarmee verband houden. Wanneer wij dus een preventief actieplan willen opstellen, is het enkel zinvol om ons te focussen op die factoren uit de voorgaande tabel wanneer wij iets willen doen aan de psychosociale belasting. Het optreden van die geestelijke belasting kan mogelijk wel andere problemen veroorzaken. Het hangt niet alleen samen met die

psychosociale belasting.

Wij komen dan bij het volgende punt. Wij hebben een externe benchmark gehanteerd waarbij wij 52 000 observaties binnen Belgische bedrijven ter beschikking hebben. In deze benchmark bevinden zich verschillende sectoren, verschillende beroepen en verschillende niveaus. Wij hebben liever gebruik gemaakt van een vergelijkbare benchmark omdat wij eigenlijk toch vaststellen dat de job van treinbestuurder zeer specifiek is en er eigenlijk weinig beroepsgroepen zijn waarmee wij die kunnen vergelijken. Vandaar dat wij ons op de grote groep hebben moeten baseren om een vergelijking te maken en wij niet zozeer andere gegevens beschikbaar hebben die nauw aansluiten bij onze beroepsgroep. Een kleine toevoeging is dat er voor de module arbeidsomstandigheden geen externe benchmark voorhanden is omdat dit een module is die wij intern, binnen de NMBS-groep hebben ontwikkeld.

In de volgende rooster ziet u een visuele voorstelling van hoe onze doelgroep zich situeert ten opzichte van deze externe benchmark. De roze lijn die u ziet staan op de waarde 1 en die een cirkel vormt, is de waarde die onze externe benchmark behaalt op de factoren die rond de roos vermeld staan. De blauwe lijn stelt de score van onze doelgroep voor. U ziet onmiddellijk een aantal uitschieters zoals ik al verschillende keren heb aangehaald, waarbij wij bijvoorbeeld de geestelijke belasting naar voren zien komen. Rekening houdend met het feit dat die geestelijke belasting niet als significante factor naar voren is gekomen uit onze voorgaande analyse, moeten wij dit dus onmiddellijk nuanceren.

Waar gaan wij naar kijken? Wij gaan eigenlijk kijken naar de drie elementen van de psychosociale belasting. In deze roos gaan wij eigenlijk specifiek onze aandacht richten op de component herstelnoed die u bovenaan, een centimeter naar links ziet staan.

Wij gaan ons ook richten op het gebrek aan plezier in het werk en op de herstelnoed, links op het schema.

Wij zien dat de score van onze doelgroep inzake gebrek aan plezier in het werk zich onder de benchmark bevindt. Dat wil eigenlijk zeggen dat de treinbestuurders meer plezier ervaren in hun beroep dan die 52 000 anderen die bevraagd zijn. Kortom, de treinbestuurders doen hun job graag. Dit stemt ook overeen met het beeld dat ik heb als psychologe die treinbestuurders vaak opvangt na bijvoorbeeld een zelfdoding op het spoor. Het zijn

mensen die voor hun job leven. Dat komt ook uit deze studie naar voren.

Wat wij ook zien, is dat de prevalentie van pesterijen veel lager is dan de externe benchmark. Op zich is dit geen verrassend resultaat, daar het gaat om een solitair beroep. Eigenlijk worden onze verwachtingen dus bevestigd door de studie.

Het enige pijnpunt inzake psychosociale belasting blijkt de herstelnoed te zijn. Wij zien dat de herstelbehoefte het enige element van psychosociale belasting is waar onze doelgroep het iets slechter doet dan de benchmark.

Door te werken met een benchmark kan men eigenlijk alles bewijzen of alles ontkrachten. Ik wil dit dus onmiddellijk nuanceren. Nemen wij een andere vergelijkingsbasis, kan het zijn dat de herstelnoed beter scoort. Ik vind het veel belangrijker de absolute blootstellingpercentages te bekijken en te focussen op de middelste rij van de tabel.

Wanneer wij daar kijken naar de herstelbehoefte, dan zien wij dat 35,8 % van de responderende treinbestuurders verklaart een verhoogde herstelbehoefte te hebben. Zij ervaren moeilijkheden om zich te concentreren tijdens de vrije uren. Zij ervaren ook op het einde van de werkdag moeilijkheden om zich te concentreren. Dat zijn toch cijfers die meer zeggen dan de benchmark.

Wat het plezier in het werk betreft, zien wij dat zij het wel goed doen. Het percentage pesterijen is lager. Het staat aangegeven in het groen. Als preventieadviseur voor psychosociale aspecten heb ik daar natuurlijk geen bezwaar tegen. Elk geval is er natuurlijk eentje te veel.

Wat de benchmark betreft, zien wij dat wij voor onze preventieve actieplannen moeten focussen op de herstelbehoefte.

De identificatie van de risicogroepen brengt ons in eerste instantie bij een vergelijking tussen de bestuurders uit de reeksen en die uit het vlottend kader. Als wij deze groepen samen nemen, zien wij dat er absoluut geen opvallende verschillen zijn. Hoewel wij verwacht hadden dat de bestuurders die optreden als vlotter een hogere herstelnoed zouden hebben, of minder plezier in het werk, zien wij dat niet bevestigd in deze studie.

Wanneer wij meer gaan nuanceren en de opdeling maken op TCT-niveau, zien wij wel opvallende verschillen.

Er zijn dus bepaalde TCT's waar die herstelbehoefte procentueel gezien hoger oploopt dan die 35 %. Ik ga een voorbeeld geven. Met betrekking tot die vlotters zien wij dat voor de bestuurders die werken voor het TCT Gent-Sint-Pieters een groot verschil is. De bestuurders in reeks ervaren daar weinig problemen, terwijl de bestuurders in het vlottend kader daar wel problemen ervaren. Dus het opdelen in verschillende deelgroepen brengt ons toch een meer genuanceerde visie op dit onderwerp.

Een tweede risicogroep, goederen, reizigers en de gemengde reeksen, op dat vlak zien wij dat er een iets betere score is voor de bestuurders uit de goederenreeksen, maar dit verschil is niet significant. Desondanks gaat het iets tegen onze verwachtingen in, omdat wij eerder hadden gedacht dat de goederenreeksen als zwaarder zouden worden ervaren.

Ten slotte, de leeftijdsanalyse geeft een beetje hetzelfde beeld als de analyse voor de vlotters en de bestuurders in reeks. Wij zien opnieuw geen significante verschillen voor beide leeftijdsgroepen. Wanneer wij echter opnieuw gaan opsplitsen voor die twee leeftijdsgroepen binnen de TCT's, dan zien wij opnieuw dezelfde risico-TCT's naar voren komen in de studie. Ons beeld op basis van de analyse buiten reeks-vlottend kader wordt hier bevestigd.

Le **président**: Je cède la parole aux membres qui désirent poser des questions.

**Ludo Van Campenhout** (Open Vld): Ik verwijs naar de brief van de FOD Tewerkstelling uit 2002 waarin wordt gesteld dat er geen risicoanalyses en globale preventieanalyses aanwezig waren. Nu zijn die er duidelijk wel. Gelukkig.

Kunt u de chronologie schetsen? Sinds wanneer worden zulke risicoanalyses en globale preventieanalyses gemaakt? Dat gebeurt zeer deskundig. De vraag is sinds wanneer. In 2002 bleken die in ieder geval niet voorhanden te zijn.

Ik heb een vraag, specifiek aan de heer Delaere gericht. Ik heb van u een risicoanalyse uit 2005, van de besturingsactiviteiten van de bestuurder-rangeringen en treinbestuurders, vollebaanstations en rangeerstations bij internationaal treinverkeer. U schetst daar de oorzaken van seinvoorbijrijdingen. Dat is voor ons heel interessant. Het gaat over verstrooidheid, te late remming, maar ook verstrooidheid door de zon. Dat schijnt vaak een probleem te zijn. Daar

verwees de FOD ook al naar.

U vermeldt dat er door de invoering van meer internationaal treinverkeer, zowel van reizigers als van goederen, nieuwe risico's optreden. Het uitvoeren van risicoanalyses en veiligheidsanalyses zal een noodzaak zijn omdat de arbeidsomstandigheden en werkomgeving wijzigen. Het zal noodzakelijk zijn om het veiligheidsbeheersysteem aan te passen en beter uit te bouwen. Een beter beheer van de incidenten is een noodzaak.

Een heel belangrijke opmerking: wat is daar de opvolging van geweest?

U zegt ook, en dat is toch ook belangrijk: terugkomend op het besluit dat de materiële beveiliging de beste en meest efficiënte beveiliging is.

Wat bedoelt u daar precies mee?

U zegt eigenlijk: je mag het niet overlaten aan de appreciatie van de bestuurder, een materiële beveiliging is een noodzaak.

Dit wordt aangetoond door de risicoanalyse waarbij een bestuurder een trein bestuurt op het Franse net, uitgerust met KVB. Dat vind ik een interessante opmerking. Eigenlijk zegt u dat KVB toen al, in 2005, een performant veiligheidssysteem was en is.

Ten slotte, het was een heel interessante analyse en daarom stel ik u veel vragen. Door de KVB-uitrusting op het Franse net is het veiligheidsniveau gelijkaardig aan dat van een net uitgerust met ETCS. U zegt dus dat de Fransen al in 2005 een veiligheidssysteem hadden, dat even performant is als ETCS. Dat is interessant. Wij doen hier immers veel aan benchmarking. Gisteren nog hebben wij wat met de Zwitsers gebenchmarkt. Maar het betekent dat in 2005 het Franse net eigenlijk even veilig was als een systeem uitgerust met ETCS.

**Christiaan Delaere**: KVB werkt op basis van een remcurve, ETCS ook. Ik moet er wel iets bij zeggen. In die tijd sprak men al wel van ETCS, maar het was nog in opbouw. Het is nu geëvolueerd naar een veel beter systeem met meer mogelijkheden dan KVB.

Ik kom terug tot mijn risicoanalyses. Zoals bepaalde punten die u hebt vermeld, heb ik enkel verwezen naar de bepalingen in de codex. Wanneer er wijzigingen gebeuren in de

arbeidsomstandigheden en het welzijn van het betrokken personeel, wordt er van de hiërarchische lijn en de werkgever verwacht dat hij de nodige maatregelen neemt. Op basis van de zeven doeldomeinen die de FOD WASO ook heeft vermeld, de ergonomie, de psychosociale belasting op het werk, de arbeidshygiëne, de gezondheid en de arbeidsveiligheid en het leefmilieu moet men de juiste maatregelen nemen.

Nu keer ik terug tot de risicoanalyses, de bevindingen die ik op het werkveld heb gedaan. Die bevindingen heb ik gedaan bij de studie van de risicoanalyses van andere netten, ook in het buitenland. Op die basis heb ik die risicoanalyse gemaakt. Zij is ook gemaakt op basis van normen, onder meer met de analysemethode GAME van de SNCF. Dat advies heb ik gegeven aan de hiërarchische lijn. Ik kan u niet antwoorden hoe mijn werkgever daarop heeft gereageerd. Het is aan mijn werkgever te reageren op die vraag.

**Ludo Van Campenhout** (Open Vld): U zegt wel in 2005 dat de materiële beveiliging de meest efficiënte beveiliging is.

**Christiaan Delaere:** Ik baseer mij op artikel 5 van de Welzijnswet van 4 augustus 1996. Daarin staat duidelijk dat men eerst de risico's moet weren en dat men moet overstappen naar collectieve beveiligingsmaatregelen. Dat zijn over het algemeen beveiligingsmaatregelen zoals KVB om humane fouten op te vangen. Dat is de basis.

**Christiaan Dobbelaere:** Ik kan misschien inpikken op de eerste vraag van de vraagsteller. Sedert begin 2000 zijn er heel wat reorganisaties geweest in de oude NMBS. Ik en verschillende collega's werden met andere functies belast sedertdien. Ik weet dat ongeveer rond 2003 er binnen het management van de toenmalige treinen echt werd afgesproken om werk te maken van een globaal preventieplan PBW voor de treinbestuurders en van een jaaractieplan, dat wordt ingepast vanuit het globaal preventieplan.

**Ludo Van Campenhout** (Open Vld): Voor de commissie is de vraag belangrijk wanneer de eerste risicoanalyses en de globale preventieplannen juist zijn uitgevoerd.

**Christiaan Delaere:** Ik wil daar een antwoord op geven. Normaal moeten volgens de codex de risicoanalyses worden uitgevoerd door de hiërarchische lijn en de werkgever. Waar situeert zich daar de preventieadviseur? De wetgeving omschrijft dat wij de hiërarchische lijn moeten

bijstaan en adviezen geven. Vermoedelijk is het document dat u daar van mij hebt, bijstand aan de hiërarchische lijn. Ik kan niet zeggen wanneer en hoe het dossier is geëvolueerd. Ik laat dat antwoord liever over aan mijn werkgever.

**Christiaan Dobbelaere:** Eventueel laat ik nazien of opsporen wanneer het eerste globale preventieplan werd opgemaakt. Dat was onmiddellijk een meerjarenplan, herinner ik mij, hoewel ik niet rechtstreeks was belast met die attributies. Dat is dan gegroeid naar een vijfjarenplan en telkens opgeschoven. Nu zitten we nog binnen het plan 2007-2011.

**Frank Windmolders:** U verwees ook naar de risicoanalyse van het internationaal goederenverkeer. Die risicoanalyse werd gemaakt door de externe dienst CPS in verband met prestaties van tien uur, waarbij een pauze wordt ingelast van een uur.

Wij proberen zoveel mogelijk rekening te houden met de adviezen van CPS. Een van de adviezen was bijvoorbeeld gericht op die verlengde prestaties van tien uur. Er werd aangeraden er dan voor te zorgen dat de mensen tenminste degelijk materieel ter beschikking hebben, bijvoorbeeld inzake stuurposten. Wij hebben bijvoorbeeld een tijdje gereden met types 55 tussen Sloe-Vlissingen en Genk. Daar zijn we vanaf gestapt en we hebben ervoor gezorgd dat onze mensen met modern materieel kunnen rijden, zoals de types 77 of 6400en van de Nederlanders. Tijdens de hoogconjunctuur in de goederensector was er een tekort aan locomotieven. Wij hebben toen aan de Nederlanders gevraagd of zij geen Class 66 hadden om daar in te zetten.

**David Geerts** (sp.a): Bedankt voor de zeer interessante toelichting die u hier allen hebt gegeven.

We hebben gezien dat er ongelooflijke veel overlegorganen en -structuren zijn. Er zijn heel veel comités. Mijn vraag blijft dan in welke mate er effectieve opvolging en uitvoering gegeven wordt aan alle verschillende adviezen? U antwoordde immers daarnet op de vragen van collega Van Campenhout dat er eigenlijk verwacht wordt dat de werkgever de nodige maatregelen zal nemen. Dat is natuurlijk de essentie van het verhaal. We hebben namelijk heel veel overlegorganen gezien.

Mede naar aanleiding van wat sprekers in vorige commissievergaderingen zeiden, interesseert ons vooral wat er gebeurt met datgene wat gemeld



wordt en met de implementatie daarvan. Zien de mensen effectief dat er een aantal aanbevelingen gebeuren op het terrein? Ik heb die vraag ook al aan andere collega's van jullie gesteld. We hebben hier gezien dat er een formulier 460 bestaat. Mensen doen de moeite om daarop een aantal elementen in te vullen die voor verbetering vatbaar zijn. Die formulieren gaan vervolgens via de hiërarchische structuren naar de beoogde plaatsen. Ook daar heerste echter het gevoel dat niemand weet wat er concreet mee gebeurt.

In de analyse van CPS worden een aantal correlaties vermeld. Wat me ongelooflijk verraste is dat u zei, mevrouw, dat er geen positieve correlatie bestaat tussen geestelijke belasting en psychosociale belasting. Ik had verwacht dat daar zeker een correlatie zou bestaan. Wat betreft de opvolging van bepaalde elementen en adviezen die gegeven worden, is het mijns inziens zeer belangrijk om de mensen op de werkvloer te informeren over hoe actieve participatie bij het verbeteren van een aantal elementen inzake veiligheid wordt opgevolgd.

Een laatste vraag. Ik hoor u zeggen dat wat verlof betreft men eigenlijk een jaar op voorhand weet welk arbeidsregime men heeft. Ik had de indruk dat een van de grote problemen inzake het plezier op het werk als dusdanig was dat men nooit op voorhand wist wanneer men verlof zou kunnen nemen en dat men zich soms ziek moest melden om ook effectief verlof te kunnen nemen. Dat staat diametraal ten opzichte van wat hier vandaag gezegd wordt. Ik zeg dit zonder enig voorbehoud. Ik zeg alleen dat een van de problemen inzake arbeidsbeleving volgens wat we hier gehoord hebben het nemen van verlof was. U zegt dat men een jaar op voorhand verlof kan nemen. Hier werd gezegd dat men zich soms ziek moet melden omdat men geen verlof kan nemen.

Ik kom tot een laatste element. Ik weet niet in welke mate dat onderzocht werd. Het is omtrent de organisatie van het werk maar ik kan het hier niet vinden in de vragen die gesteld zijn door de analyse van CPS. Die herstelperiode staat erin, dat was belangrijk. Wat de organisatie van het werk betreft, zeggen treinbestuurders echter dat ze veel te weinig speling hebben als ze aankomen op de eindbestemming en opnieuw moeten vertrekken. Dat zie ik hier nergens onderzocht. Zij zeggen dat door het feit dat ze als het ware van het ene naar het andere punt moeten hollen de druk op hun werk verhoogt. Ik zie niet of dat hier ergens onderzocht is. Dat zijn een aantal onderzoeksvragen die hier naar voren zijn

gekomen.

**David Lavaux** (cdH): Monsieur le président, mes questions porteront surtout sur l'enquête réalisée par le CPS. On a cité le nombre de 84 % de conducteurs qui ont répondu; cela veut dire que 16 % n'ont pas répondu, peut-être étaient-ils malades, mais nous avons aussi eu des témoignages selon lesquels "des personnes craignaient de répondre à cette enquête vu la très grande proximité entre le CPS et la SNCB". Elles craignaient donc qu'on se serve de cette enquête contre eux. Pouvez-vous nous donner votre réaction vis-à-vis de l'indépendance de l'enquête et de son utilisation potentielle?

Par ailleurs, par rapport aux personnes malades, une analyse est-elle effectuée pour connaître les causes des maladies? Si ces personnes sont malades, elles ne participent pas à l'enquête, mais peut-être ont-elles de réels problèmes; à mon avis, elles mériteraient aussi toute notre attention.

Quel suivi donne-t-on à cette enquête? À quels niveaux? Nous avons appris qu'il existait tout un système de prévention, de collationnement d'informations à différents niveaux de la SNCB et il n'est pas toujours très clair pour nous de nous y retrouver, je l'avoue.

Cette enquête est-elle rediscutée au niveau local, avec les conducteurs?

Quel est son chemin à travers l'organigramme sécuritaire de la SNCB?

Quel sera son chemin et son suivi, mais surtout des personnes sont-elles à un moment chargées d'émettre des propositions sur cette base? Concrètement, sur quoi peut-elle déboucher? En reste-t-on à l'enquête ou passe-t-on à une phase suivante?

Une autre question toujours à propos de l'enquête: vous avez insisté sur le besoin de récupération comme d'un élément qui apparaissait négatif; or ce besoin de récupération apparaissait très important pour les conducteurs.

Je ne sais si vous avez répondu à la question, mais ce besoin de récupération est-il journalier? À certains moments de la journée, les conducteurs éprouvent-ils des besoins de récupération? Ou bien est-ce général? Sur la semaine ou sur le mois, ressentent-ils des difficultés de récupérer? Pouvez-vous faire la part des choses quant à ce besoin de récupération? Il me semble que c'est important pour l'organisation même du travail.

**Linda Musin (PS):** Monsieur le président, comme mes collègues, je voudrais remercier les intervenants pour leurs exposés très détaillés. Pour ma part, je voudrais obtenir des précisions et, pour être plus concrète, prendre un exemple précis.

M. Dobbelaere, je crois, nous a parlé du poste de travail et du problème de l'éblouissement. Il a dit que cela se réglait dans des groupes de travail.

Si j'ai bien compris, cela fait apparemment plusieurs années que ce problème est abordé. Pourriez-vous nous donner un exemple concret de votre action, le cheminement entre le moment de la rédaction d'un rapport sur un problème et sa résolution?

Par ailleurs, M. Delaere a parlé de l'aménagement des cabines de conduite. Il semble que vous auriez rendu des avis. Quel en est le suivi?

Enfin, comme M. Lavaux vient de le souligner, en ce qui concerne l'enquête qui a été réalisée au niveau des conducteurs de train en matière de bien-être au travail, le besoin de récupération, la charge physique, la pression mentale ont été mis en évidence. Quels vont être vos avis, vos recommandations par rapport à cela? Que peut-on estimer comme timing de travail à ce sujet, pour obtenir des résultats évidents, efficaces vis-à-vis des conducteurs de train?

**Jef Van den Bergh (CD&V):** Mijnheer de voorzitter, ik dank de verschillende sprekers die we hier hebben mogen horen. Zij hebben een goed beeld gegeven van wat er allemaal gebeurt aangaande de opvolging van de werknemers en de treinbestuurders en van hun welzijn. Er gebeuren onderzoeken en er vindt heel wat overleg plaats.

De essentiële vraag daarbij luidt in hoeverre dat effectief opgevolgd wordt en in hoeverre dat tot bepaalde resultaten leidt. Zo werd er verwezen naar jaaractieplannen, adviezen, verslagen van de werkgroep 6VM en dergelijke. Dat lijkt mij allemaal wel nodig en nuttig, maar voor ons is het natuurlijk essentieel om te weten in hoeverre dat effectief tot resultaten op het terrein leidt.

Vandaar mijn vraag, in het algemeen gesteld: kunnen we er op een of andere manier zicht op krijgen in hoeverre dat opgevolgd wordt?

Heel concreet, de vakbonden hebben in deze commissie al bepaalde opmerkingen aangehaald

inzake gebrekkige zichtbaarheid door verblinding door de zon, problemen met de opwarming van stuurcabines en dergelijke. Dat zijn heel concrete voorbeelden van problemen die blijkbaar al jarenlang aanslepen, zo wordt ons verteld. Blijkbaar leiden die niet of toch niet snel tot de gewenste resultaten.

Mijnheer de voorzitter, vandaar kan het voor ons interessant zijn om een overzicht te krijgen van de verschillende verslagen en adviezen die worden opgesteld door het comité en door de werkgroep met bestuurders, en in hoeverre die opvolging krijgen binnen de spoorwegmaatschappij.

**Jan Mortelmans (VB):** Mijnheer de voorzitter, aansluitend op de opmerkingen van collega Geerts en de heer Van den Bergh, is voor ons inderdaad het resultaat van belang. Het resultaat telt.

Ik zou willen weten, als de adviezen niet opgevolgd worden, of er dan wordt gemotiveerd waarom ze niet opgevolgd worden. Dat zou ik graag vernemen.

Bijkomend wil ik het volgende vragen. De heer Dobbelaere heeft een aantal slides getoond en de structuur van NMBS Technics uitgelegd met al de werkgroepen, comités en de verschillende diensten. Ik kan mij niet van de indruk ontdoen dat dit allemaal een nogal ingewikkelde affaire is. Ik neem aan dat er wettelijke bepalingen gevolgd moeten worden. Ook neem ik aan dat NMBS Technics zelf invulling geeft aan een aantal andere zaken. Maar ik vraag mij toch af of de werkwijze binnen NMBS Technics wel helemaal goed en efficiënt is. Het gaat over het welzijn en de veiligheid van het personeel.

Mijnheer Dobbelaere, is die manier van werken, die door NMBS Technics zelf werd ontwikkeld, wel efficiënt genoeg? Is dat geen tijdverslindende en kostbare methode? Ik vraag me dus af of u er zelf al over nagedacht hebt of die methodes efficiënter en op een eenvoudiger manier georganiseerd kunnen worden.

Het gaat immers over het welzijn van het personeel, over de veiligheid van het personeel. Misschien moeten die zaken op dat vlak herbekeken worden.

Ik zou de dienst CPS willen confronteren met een paar uitspraken van de heer Gelmini, die hier een paar weken geleden is geweest. Hij zei het volgende over dat onderzoek en dat bezoek aan de médecine du travail: "Ce n'est évidemment pas

un moment neutre puisque les conducteurs passent à la toise pour voir s'ils peuvent continuer à exercer leur métier. Des pressions peuvent s'exercer. Le second est que le CPS a beau être un organisme externe, c'est quand même le groupe SNCB qui rémunère tous les gens qui y travaillent. Je ne voudrais pas insinuer une absence de neutralité chez CPS, je dis qu'il faut pouvoir mesurer un certain risque."

Daarop zou ik graag uw reactie krijgen.

In verband met de benchmarking zou ik graag het volgende willen vernemen. Hij zei daarover: "On a réalisé un benchmarking par rapport à d'autres entreprises sur la base des réponses reçues. Là aussi il faudrait être extrêmement prudent et voir si on ne compare pas des pommes et des poires."

Ook daarover had ik graag uw reactie gehoord.

**Ronny Balcaen** (Ecolo-Groen!): Quelques remarques, réflexions et questions que j'espère assez brèves. Je vous remercie pour vos différentes interventions qui étaient complètes et parfois très complexes. Il n'est pas toujours facile de s'y retrouver mais je suppose que c'est à l'image d'une certaine complexité à l'intérieur du groupe, ce qui me pousse à m'interroger sur son efficacité. Comme l'ont dit certains de mes collègues, je dois évoquer ma frustration par rapport à vos présentations pour ce qui est des résultats. Vous expliquez un cadre théorique, quelles sont théoriquement vos missions. On voit mal comment cela se passe sur le terrain et on ne voit pas quels sont les résultats *in fine* sur le bien-être au travail et sur la sécurité des travailleurs. J'aurais voulu savoir comment votre travail, comment vos avis sont pris en compte, comment les choses se mettent en place sur le terrain. Ce n'est peut-être pas à vous de répondre à cette question mais j'aurais voulu connaître votre sentiment à ce sujet.

J'aurais également voulu savoir comment cela se passe au jour le jour. Nous avons entendu des conducteurs nous dire qu'on ne voit jamais la médecine du travail dans les cabines de pilotage. Je vous relaye cette affirmation. Je voudrais en savoir plus à ce sujet. Il y a tout ce qui est cabine de pilotage mais il y a aussi la signalisation. On a évoqué des problèmes de signaux peu visibles, la question du choix entre TBL1+ et ETCS. Quelles ont été vos positions à ce propos?

Dans le travail au jour le jour, - et je m'adresse particulièrement à CPS - je crois que c'est vous qui vous occupez des visites médicales annuelles

obligatoires? Quelles pathologies rencontrez-vous? Il y a l'étude réalisée, c'est très bien mais il y a aussi le travail au quotidien. Quelles conclusions tirez-vous des consultations des travailleurs?

Enfin, comme mes collègues, je ne peux m'empêcher de revenir sur la question de l'indépendance de CPS. Jusqu'il y a peu, je croyais que vous étiez un service externe. Je ne dis pas que vous n'êtes pas un service externe mais votre localisation à l'intérieur de la SNCB Holding est-elle vraiment un gage d'indépendance? La situation est quelque peu artificielle. La SNCB est votre client mais vous êtes tout de même à l'intérieur de la holding, donc à l'intérieur du groupe. Je m'interroge à ce sujet. Je serais ravi de vous entendre en détail sur la question.

**Patrick De Groot** (N-VA): Mijnheer de voorzitter, er werd al heel veel gezegd. Ik dank de sprekers voor de nuttige info. Hoe meer vergaderingen ik bijwoon, hoe meer ik mij ervan bewust word dat wij in de NMBS te maken hebben met een structuur die zeer hiërarchisch en bureaucratisch is samengesteld. Ik vind dat jammer.

Wij hebben gezien dat er heel wat risicoanalyses worden gemaakt. Er zijn ook ongevalanalyses gemaakt. De collega's hebben dit ook aangehaald, ons interesseert vooral welke maatregelen naar de bestuurders afgeleid worden. Wat leert een bestuurder uit die risicoanalyses? Wij horen van sommigen dat er bijna niets wordt overgebracht. Als dat zo zou zijn, dan vind ik dat heel erg want er zitten inderdaad heel interessante aanbevelingen in. Het zou te betreuren zijn als al het nuttige werk dat door bepaalde mensen verricht wordt niet komt op de plaats waar het moet komen.

Ik vind het ook jammer dat de risicoanalyses louter adviserend zijn. Bestaat er een mogelijkheid om in de toekomst te streven naar een meer bindend karakter? Zit die mogelijkheid erin? Ik denk dat dergelijke analyses zeer belangrijk zijn en veel nuttige informatie in het raam van de veiligheid bevatten. Als ze niet bindend zijn, dan helpen ze in feite niet. Als men er niet naar luistert, als ze niet worden overgebracht naar de bestuurders, dan hebben ze weinig nut. Ik wil dus pleiten voor het bindend maken van de analyses of, ten minste, wanneer er na een bepaalde periode geen reactie of maatregelen komen na de gedane aanbevelingen, het verplichten tot een motivering van de top, van de redenen waarom

men daarop niet ingegaan is.

Le **président**: Je cède la présidence à mon collègue Van den Bergh ou Lavaux pour vous poser des questions.

*Président: ?.*

*Voorzitter: ?.*

**François Bellot** (MR): En ce qui concerne le service de prévention interne, nous avons entendu le service de prévention interne de la SNCB, pas d'Infrabel. Or, il y a aussi un service de prévention interne à Infrabel. Je vois dans l'organigramme d'Infrabel, dans *Human Resources*, une direction ou une division qui s'appelle *Culture, Talent and Behaviour*. Avez-vous des rapports directs entre le service de prévention interne de la SNCB et le service de prévention interne d'Infrabel, étant entendu qu'ici on s'est plutôt focalisé sur les conducteurs mais que l'on sait aussi que dans les postes de signalisation un certain nombre d'agents disent "Nous sommes soumis aussi à une pression énorme sur le travail."? Donc, premièrement, y a-t-il des contacts? Deuxièmement, par rapport à l'étude présentée par Mme Smet mais aussi par rapport à ce que vous avez présenté, avez-vous des contacts avec vos homologues au niveau international? Agissez-vous de concert? Y a-t-il un organisme international qui vous unit, qui harmonise la manière d'appréhender les choses ou qui permet d'échanger vos expériences? Troisièmement, par rapport à l'étude présentée par Mme Smet, on mesure un certain nombre de points très positifs: les conducteurs sont attachés à leur travail, ils aiment leur métier, etc.

Puis il y a trois, quatre éléments. Le niveau d'autonomie. Qu'est-ce qu'on veut dire par autonomie? Parce que quand vous conduisez une voiture ou un camion, vous avez de l'autonomie: vous sortez de la route, vous vous reposez, vous vous arrêtez. Est-ce que c'est ce type d'autonomie? Ou est-ce le poids de l'organisation sur le travail constant de la personne, quelqu'un qui se sent opprimé par quelque chose? Autre élément dans cette étude – et cela me paraît être un élément important –, je ne sais pas comment vous l'avez décrit, mais c'est l'absence de prise en compte de leurs remarques ou de leurs informations. C'est ce qui était ici en bas à gauche dans votre cercle. Je ne sais plus comment ça s'appelle.

(...): (...)

**François Bellot** (MR): Inspraak, oui.

Concrètement, par rapport au point que vous avez relevé, est-ce que vous formulez des propositions à la SNCB? Ce document est maintenant connu. Avez-vous déjà eu le temps d'examiner les choses avec la SNCB et de formuler des propositions pour répondre à ces éléments-là?

4. Le Holding dispose d'un service médical: quels sont les rapports entre le CPS et le service médical?

Le service médical rédige-t-il des rapports à l'adresse du CPS pour indiquer qu'ils observent une dégradation ou une amélioration, non pas individuelle mais en généralité, annuellement? Est-il demandé d'indiquer s'il est constaté que des gens se plaignent de l'une ou l'autre chose ou que davantage de personnes décrochent, sont déprimées ou stressées au travail. Existe-t-il des contacts, oui ou non, et sous quelle forme?

5. Quand la première analyse des risques a-t-elle été réalisée? Si vous ne pouvez pas nous répondre maintenant, on vous écrira. Quel est le nombre d'analyses de risques déjà réalisées depuis le courrier du SPF que mon collègue Van Campenhout a évoqué? Quelles suites leur ont-elles été données?

6. Nous avons eu l'occasion d'entrer dans des cabines de conduite en Suisse; dans certains trains, il y avait deux voire trois écrans. En Belgique, à la SNCB, on semble se battre pour qu'il n'y ait qu'un seul écran dans les cabines.

On nous a expliqué l'avantage des trois écrans, mais personne ne nous a expliqué l'avantage de l'écran unique. Vous, en tant que responsable dans la prévention, êtes-vous consulté pour savoir quel est l'avantage d'un écran plutôt que deux ou trois écrans pour donner les informations? Serait-ce simplement à l'intérieur de la SNCB qu'est prise la décision de ne placer qu'un seul écran parce que l'on ne veut que ce type de données sur l'écran? Concrètement, êtes-vous consultés sur tout ce qui concerne l'aménagement du tableau de bord, l'ergonomie?

Certains conducteurs nous ont dit encore conduire sur des sièges métalliques, qui datent de 1955 ou 1960. Pourtant cela fait partie du confort au travail: y a-t-il des recommandations?

Sans vouloir vous mettre mal à l'aise, nous qui sommes des observateurs externes, qui commençons à être de plus en plus avertis quant à la SNCB et ses structures, nous faisons tous le constat de la complexité de l'arbre décisionnel et de l'arbre hiérarchique de la SNCB. Plus c'est

complexe, plus il existe de cellules, plus la coordination devient un problème complexe.

Vous ne devez pas livrer des secrets d'État mais ne croyez-vous pas qu'on devrait aller vers une plus grande sobriété de l'arbre décisionnel? Ne seriez-vous pas un poisson dans un aquarium un peu plus grand si on évitait de morceler les responsabilités? Cette complexité ne contribue-t-elle pas au fait que les décisions arrivent difficilement sur le terrain?

Les conducteurs nous disent qu'ils ont très peu de contacts avec la réalité de la direction et nous nous rendons compte que la direction n'est pas toujours bien au fait des choses sur le terrain. C'est une très grande entreprise, qui compte 38 000 travailleurs. Il y a également des exigences de ponctualité et de sécurité et il faut définir des responsabilités dans des décisions.

L'entreprise publique en elle-même n'est-elle pas d'une complexité telle que cela rend la communication difficile? Vivez-vous cette complexité au quotidien?

*Président: François Bellot.*

*Voorzitter: François Bellot.*

**Jean-Luc Marres:** Monsieur le président, CPS est un service externe reconnu par le SPF ETCS. Nous répondons à tous les critères des autres services externes en Belgique si ce n'est que, par dérogation, nous ne sommes pas une ASBL. Nous sommes sous la direction du Holding.

Nous avons un comité d'avis avec un observateur du SPF ETCS qui est régulièrement présent.

Lorsque nous réalisons des enquêtes telles "Le vécu du travail", le secret professionnel du médecin du travail et du psychologue jouent pleinement leur rôle. Nous n'avons même pas eu accès à la récolte des données. C'est une firme spécialisée qui s'en est chargé.

Avant le lancement de cette enquête, on a très largement discuté avec les organisations paritaires du fait que les résultats individuels ne seront jamais accessibles à quelqu'un de la ligne hiérarchique ou de la direction de la SNCB. Nous nous portons garants de ce principe sous le secret du médecin du travail et du psychologue du travail.

En ce qui concerne les visites médicales, un conducteur de train occupant un poste de sécurité doit voir le médecin du travail pour un contrôle

annuel. C'est à ce moment-là qu'il peut exprimer pas mal de choses sur la réalisation de sa tâche au sein de la SNCB. C'est à nous de récolter ces données et d'en distiller des résumés qui nous poussent à formuler nos avis.

Quand la direction SNCB nous a demandé de formuler un avis sur les prestations jusque 11 h, c'est notamment là-dessus que nous nous sommes basés pour attirer l'attention sur certains aspects. Le fait qu'une prestation dure plus longtemps entraîne une accumulation de facteurs à risque pouvant entraîner une situation dépassant ce qui est acceptable. Cela dépend de toute une série d'éléments et de l'individu. La sensibilité de chacun est différente. Des éléments sont aussi liés à certaines conditions d'exécution de la tâche. Par exemple, si un conducteur se déplace au-delà des frontières, s'il se trouve dans un pays étranger, s'il n'a plus les supports dont il peut disposer en Belgique, il faudrait essayer de mettre à sa disposition tous les éléments pour pallier une situation dégradée, de ne pas le laisser livré à son sort. Par exemple en France ou en Allemagne, il faut qu'il puisse faire face à des problèmes qu'il ne pourrait pas résoudre lui-même. Nous avons mis en évidence et tenu compte de tous ces éléments. J'espère avoir été clair pour la plupart des CPS.

**Kellee Smet:** Ik kan de heer Marres bijtreden met de toevoeging neutraliteit van CPS in die zin dat ik als preventieadviseur psychosociale aspecten van de arbeid ook een beschermd statuut geniet. De wetgever heeft daarin voorzien omdat net zoals dat voor CPS het geval is ook andere externe diensten voor preventie en bescherming op het werk afhankelijk zijn van de wil van de klant. Dat is eigenlijk een opmerking die niet alleen voor CPS geldt. Vandaar dat de wetgever ter zake in een bijzonder statuut heeft voorzien.

Die confidentialiteit van het onderzoek is benadrukt ten opzichte van het personeel en 100 % vertrouwelijk behandeld in die zin dat zoals Jean-Luc zegt onze gegevens rechtstreeks naar onze externe partner verbonden aan de universiteit van Leuven en verbonden aan de universiteit van Bergen in Noorwegen zijn doorgestuurd via elektronische vorm.

Met betrekking tot de inhoud van het onderzoek zijn er wel een aantal vragen. Nu wil ik het misschien toch eerst even hebben over die uitschieters die ook vernoemd worden, zijnde de autonomie, de inspraak en opnieuw de geestelijke belasting. Een vergelijking maken met de beroepsgroep van personeel uit call centers biedt

op dat vlak misschien wat meer duidelijkheid. We zien dat die groep op die kenmerken dezelfde blootstelling heeft. Dat kan misschien toch ook wel die elementen iets nuanceren. Het gaat erover zich te moeten concentreren tijdens de job. Het gaat over de manier waarop men zelf beslissingen kan nemen tijdens het arbeidsproces. Dat zijn uiteraard dingen die niet echt verbonden zijn aan de job van treinbestuurder.

In verband met de vraag die gesteld werd over de organisatie van het werk en de opmerking die gemaakt werd door treinbestuurders dat zij zich moeten haasten om van de ene trein naar de andere trein te gaan kan ik wel zeggen dat dit ook opgenomen is de vragen. Het is nu wel zo niet gepresenteerd maar het is wel iets dat deel uitmaakt van het onderwerp werktempo. Wanneer we onderwerp werktempo nu gaan vergelijken met de externe benchmark dan zien we dat er eigenlijk weinig verschil is met de referentiegroep.

Wat betreft de autonomie, daar geldt dezelfde opmerking als voor de geestelijke belasting en de inspraak. Dat is een jobintrinsic kenmerk. Met betrekking tot de geestelijke belasting is het natuurlijk ergens logisch dat dit geen variantie kan verklaren in die psychosociale belasting. Als alle treinbestuurders hoog geestelijk belast zijn, kunnen we ook geen verschil meer zien optreden op basis van dat criterium. Vandaar dat we momenteel verdere onderzoeksstappen zetten in samenspraak met de directie Technics, om mogelijke interactie-effecten te bekijken en te zien of die geestelijke belasting op andere manieren toch geen rol kan spelen. Daar willen we ook verder duidelijkheid over krijgen.

**Le président:** (...) rapport global des services médicaux par rapport à vous.

**Jean-Luc Marres:** Quand vous parlez des services médicaux, il existe effectivement, à l'intérieur du holding, un service médical administratif qui est tout à fait isolé et séparé du service CPS.

Au CPS, il y a des conseillers en prévention, des médecins du travail. Ils ont leurs propres dossiers. La législation belge impose une stricte séparation entre les dossiers de la médecine du contrôle et de la médecine mutuelle. Des informations anonymes peuvent être transmises. Le médecin du travail est, par exemple, informé des absences pour cause d'accident de travail ou pour cause de maladie, mais c'est tout.

**Le président:** Il n'existe pas de rapport annuel fait

en disant: "on observe ceci ou cela"?

**Jean-Luc Marres:** Non. Si le médecin du travail doit être informé de l'état de santé du travailleur qu'il examine, ce sera par l'anamnèse qu'il aura effectuée, par les questions qu'il aura posées et les informations qu'il aura reçues. En ce qui concerne le conducteur de train, il s'agit d'une information assez complète, étant donné qu'il passe chaque année un contrôle en médecine du travail, ce qui n'est pas le cas pour tous.

**Frank Windmolders:** Ik kan misschien wat duiding geven bij de eerste vraag, over de planning van de vrije dagen. Bestuurders die "in reeks" zitten, zijn bestuurders die zicht hebben op hun vrije dagen. Wat is een vrije dag? Vele mensen werken van maandag tot vrijdag en werken officieel niet tijdens het weekend. Een treinbestuurder kan elke dag werken. Waarom? Omdat de treinen elke dag rijden. Een bestuurder moet de dagen die wij krijgen als vrije weekends ook krijgen. Het zijn die dagen die hij op voorhand kent.

Bestuurders "in reeks" weten op voorhand wanneer zij hun rust- en compensatieverloven zullen hebben. Dat heeft niets te maken met vakanties.

**David Geerts (sp.a):** Wat de vrije dagen betreft, vertelt men ons dat men soms drie maanden op voorhand vrij moet vragen. Mij lijkt dat onlogisch. Andere werknemers in de privésector, die bijvoorbeeld in een fabriek werken, moeten hun dagen occasioneel verlof toch ook geen drie maanden op voorhand aanvragen? Ik begrijp wel dat de dienst continu verzekerd moet worden — dat is een ander debat, natuurlijk — maar dit is toch één van mijn opmerkingen.

**Frank Windmolders:** Inderdaad, de dienst moet continu verzekerd worden. Wij weten ook dat iedereen graag vrij neemt wanneer het mooi weer is, dus in de zomer. Wij kunnen ons aantal machinisten moeilijk bemeten zodat iedereen tegelijk verlof kan nemen. Wij kennen de periodes waarin de machinisten graag verlof nemen. Dat is duidelijk in de zomerperiode. Lokaal wordt dan geregeld wie recht heeft op verlof; dat is een beurtregeling. In ieder depot, in iedere TCT, is er een lokale regeling die bepaalt dat wanneer iemand mocht kiezen voor drie weken vakantie omdat hij dit jaar als eerste op de lijst stond, hij volgend jaar niet meer als eerste op de lijst mag staan. Die lokale regeling zorgt ervoor dat de continuïteit van de treindienst verzekerd blijft.

Mensen "in reeks" moeten ook hun vakantiedagen aanvragen. Zij hebben wel zicht op hun andere vrije dagen. Wij weten, als sedentaire werknemers, dat wij in het weekend thuis zijn. Die dagen kennen de bestuurders ook op voorhand; die zijn gepland voor de reeks. Ook de dagen die zij krijgen tengevolge van de 36-urenweek zijn gekend. Voor ons zijn dat meestal CV's, zoals voor het merendeel van het NMBS-personeel. Die dagen zijn op voorhand gepland voor de reeks, maar dit staat los van de verlopen.

Ik had dan ook nog een opmerking in verband met de samenwerking tussen Infrabel en de NMBS. Ik moet zeggen dat wij constructief samenwerken met Infrabel, bijvoorbeeld op het gebied van seinvoorbijrijdingen. Wij hebben daarover regelmatig contact en wij hebben werkgroepen daaromtrent, steering comitees, waar de visie van de twee maatschappijen samen wordt gebracht en waar Infrabel tracht rekening te houden met onze inzichten en waar wij trachten rekening te houden met hun inzichten. Dat is ook normaal, want onze machinisten rijden op het spoor, wij moeten hun reglementering volgen, maar zij werken ook met machinisten, met mensen die fouten kunnen maken. De bedoeling is tot een situatie te komen zodat het risico op een ongeval of een incident tot een minimum wordt herleid.

Dan was er ook nog een vraag in verband met ziekte-dagen. In 2009 waren er gemiddeld 13 ziekte-dagen. Dat ligt dus zeker niet hoger dan het gemiddelde van de volledige NMBS, hetgeen ook weer ergens een parameter is die de studie van mevrouw Smet bevestigt dat de mensen plezier hebben in hun werk.

Een groot deel van de vragen ging erover dat wij wel veel risicoanalyses hebben, veel comités, maar men vroeg zich af wat daar uiteindelijk als resultaat uitkomt. De heer Dobbelaere is het best geplaatst om een overzicht te geven van wat er allemaal gebeurd is en wat dat concreet inhoudt voor de bestuurders.

**Christiaan Dobbelaere:** Inderdaad, verschillende vraagstellingen gingen in de richting van die analyse van de jobbeleving van de treinbestuurders, met de vraag wat er straks komt en hoe het verder moet.

Wij hebben dit project proberen te leiden als een project. In 2007 hebben wij ongeveer een jaar heel intense voorbereidingen gedaan vooraleer het project effectief te starten. Wij wilden zeker zijn, wij wilden het vertrouwen hebben dat in de methodologie en in de aanpak, na een voldoende

goede communicatie, de resultaten bruikbaar zouden zijn, om inderdaad voorlopige conclusies te kunnen trekken om actiemaatregelen te herkennen, te weerhouden en er prioriteit aan te geven.

Zoals ook werd meegedeeld in de voorbije PBW-commissie, eind januari en dus nog voor het ongeval van Buizingen, zijn er vandaag heel wat organen, overlegorganen, taskforces en werkgroepen in de NMBS-groep. Dat wordt beaamd. Nu men daarin een inzicht heeft en men dezelfde richting uitkijkt, geeft dat geen problemen om resultaten te boeken. Ik zal straks een aantal voorbeelden geven.

Concreet voor dit project behouden wij deze planning. Hopelijk gebeuren er geen accidents de parcours. Vandaag hebben wij vertrouwen binnen Technics. CPS is een heel waardevolle vertolking van hoe de gemiddelde treinbestuurder zijn job beleeft. Een aantal andere indicatoren bij de productie, bij collega Windmolders, moeten worden weerhouden.

Klaarblijkelijk is er een aantal verschillen tussen groeperingen, gegroepeerde TCT's. Wij willen dat begrijpen. Er bestaat een aantal denkpistes daarvoor. Daarom verzamelen wij nu heel wat cijfermateriaal, zoals het gemiddeld aantal ziekte-dagen per TCT. Daarin zitten ook verschillen. Misschien kunnen er correlaties worden herkend.

De aard van de treinen is ook heel belangrijk. Er zijn bestuurdersdepots en TCT's die veel meer de gebrekkige stiptheid gedurende de voorbije zes maanden ondergaan. Misschien is er een verband. Er zijn TCT's waar de medische ongeschiktheid hoog is. Er zijn depots die meer kilometers doen. Met die bedrijfsindicatoren willen wij een analysestudie met onze collega's van de CPS en met de aanbrenghouders van onze interne adviseurs. Die wordt nu klaargemaakt. In april en tot in mei willen wij dat doorpraten samen met de preventieadviseurs en de lokale verantwoordelijken, om er conclusies uit te trekken. Met deze studie van CPS hebben wij al een aanduiding, maar wij moeten trachten de begrijpen wat in de business en de uitvoering van het metier daarachter zit.

Dat wordt nu verzameld en dit zal worden doorgepraat in kleine werkgroepen. Wij voorzien daarvoor april/mei. Wij moeten erkennen dat wij enige vertraging hebben opgelopen, maar dat is het gevolg van het ongeval van Buizingen. Het engagement in de nationale commissie PBW was

om ten laatste einde mei in de vergadering een globaal rapport voor te stellen en toe te lichten aan de nationale vertegenwoordigers van de personeelsorganisaties, en op het terrein feedback te geven over de resultaten van deze studie, aangevuld met een aantal andere elementen die wij willen weerhouden om een gepaste tekst in begrijpbare taal voor te bereiden en deze feedback terug te geven. In onze planning staat einde mei en dat is nog niet veranderd.

Wij hechten heel veel belang aan het volgende en dit kan zelfs aanleiding vormen voor bijstellingen. Wij gaan ervan uit dat deze oefening een heel belangrijke referentie is. Wij willen weten waar wij staan met onze werknemers. Wat is goed en wat is minder goed? Wat moeten wij behouden en waar moeten wij zorg voor dragen? Op welke plaatsen moeten wij concrete maatregelen nemen.

Le but est de définir des mesures d'action et des priorités pour améliorer le vécu du métier de nos gens.

Er waren ook een aantal vragen over risicoanalyse. Wij gaan een overzicht bezorgen. Hetgeen ik duidelijk wil aangeven, dat belangrijk is, gaat over arbeidsveiligheid, vanuit de basis van de welzijnswet. Wij ervaren toch enige moeilijkheden in onze discussies, in onze beoordelingen, ook in de feedback naar de treinbestuurders en de treinbegeleiders. Het vraagt tijd om iets te formuleren over exploitatieveiligheid.

Zoals nu in de NMBS Groep kan worden vastgesteld, zijn er wat de wetgeving op arbeidsveiligheid betreft andere wetgevers, andere organen, en daardoor liggen de zaken wat moeilijk en dat vraagt tijd om dat te verbeteren. De verschillende cellen en directies zijn zich daarvan bewust.

Het is mijn persoonlijke mening, vanuit mijn ervaringen met de werkplaatsen, maar zeker met de treinbestuurders, dat de problematiek rond exploitatieveiligheid – de partner Infrabel is daarin een heel belangrijke speler – moet meegenomen worden in de wetgeving op het welzijn, voor zij die de job moeten doen, hetzij als treinbestuurder, treinbegeleider, hetzij op het seinhuis, de regelaar, de tractieverdelers enzovoort.

Risicoanalyses met een inslag exploitatieveiligheid zijn heel dikwijls anders verlopen, anders aangepakt de voorbije jaren en voorbije maanden. Er is echter een evolutie om dat meer samen te

brengen. Productiechef Windmolders heeft ook aangekondigd dat er de jongste maanden duidelijk een aantal concrete initiatieven worden genomen om voortgang te boeken op het vlak van exploitatieveiligheid, omdat wij als operator, met de bestuurders, ons heel goed bewust zijn dat dit voortdurend de jobuitvoering van onze treinbestuurders en ook van andere treinbestuurders beïnvloedt.

Met de planning voor het project jobbeleving heb ik getracht een algemeen antwoord te geven. Er werd ook aandacht gevraagd voor wetgeving, de welzijnswet en richtlijnen vanuit de exploitatieveiligheid. Er zijn verschillende vragen gesteld over de realisaties van de werkgroep 6 VM en wie wat deed. Werkgroep 6 VM heeft resultaten geboekt. Op nationaal vlak wordt ook de nationale commissie met een jaarrapport ingelicht over de uitgevoerde activiteiten. Die stonden voornamelijk in het teken van de exploitatie van het rollend materieel. Er is wetgeving en er zijn richtlijnen over het homologeren van materieel. Er zijn technische normen voor het rollend materieel en de infrastructuur.

Finaal worden de voertuigen bestuurd door een treinbestuurder of bediend door een treinbegeleider. De factor welzijn, de beleving en de menselijke factor kunnen vanuit de arbeidsveiligheid en de codex gepusht worden, zodat maximaal rekening gehouden wordt met de humane factor.

Voor rollend materieel dat interoperabel rijdt of voor locomotieven die wij inhuren, is het niet zo evident om in de werkgroep 6 VM ideeën te ontwikkelen. Men kan de zaken het best praktisch herkennen. Als men geen eigenaar van het rollend materieel is, dan heeft men minder mogelijkheden dan wanneer men eigenaar en garagist van het materieel is.

Ik heb ook een vraag genoteerd over zonnenschermen en risicoanalyses in functie van seinoverschrijdingen. Mijn collega Windmolders is lid van een stuurgroep, samen met Infrabel, waarin men probeert seinoverschrijdingen te bekijken, te voorkomen en de stijgende trend om te buigen.

Vanuit de werkgroep 6VM is er een aantal jaren terug een sterke impuls geweest om op bepaald materieel zonnenschermen en rolgordijnen te laten plaatsen. Ik geef dit als voorbeeld voor een resultaat dat op dat vlak daadwerkelijk werd geboekt.



Het is complex. Er zijn veel interfaces en niveaus. Als een wijziging van rollend materieel wordt beslist, heerst onmiddellijk de wet van de grote getallen. Een wijziging aan een voertuig kan een relatief beperkte investering of kostprijs zijn, maar door de wet van de grote getallen, maal 2 stuurposten per locomotief, kan het toch om een heel behoorlijk investeringsbedrag gaan.

Kleinere werkzaamheden tracht de directie van Technics in de onderhoudswerkplaats te combineren met voorziene immobilisaties van het rollend materieel, hetzij in een centrale werkplaats voor modernisering of revisie, hetzij in een lijnwerkplaats voor tractiematerieel, hetzij in een onderhoudspost voor het reizigersmaterieel.

Ja, men kan in een cadans van een voertuig per week voorzien. Het is best dat de garagist die het materieel goed kent de wijzigingen uitvoert. Dan heeft men op een jaar tijd nog maar 50 voertuigen per jaar gedaan, als men een voertuig per week doet.

Wij ervaren dit heel sterk. Er wordt over gediscussieerd. Er wordt een tandje bij gestoken. Als men ergens een tandje bij steekt, moet men ervoor zorgen dat men op een ander domein geen stap terugzet.

De groep van treinbestuurders uit heel regelmatig een brok frustratie over de ergonomie en de kwaliteit van de stuurposten, van het materieel.

Dankzij het enorme vernieuwingsprogramma van de afgelopen jaren echter... Het was ook aangegeven in de actieplannen, dat wij dat als management Technics op de lagere niveaus niet in handen hadden, maar enkel konden waarderen en appreciëren, de vernieuwing van ons materieelpark met de buitendienststelling van al die oude reeksen met een leeftijd van 50 jaar of meer. Het is duidelijk dat dit een heel gunstige zaak is voor de ergonomie en het materieel comfort op de werkplek van de treinbestuurder.

**Frank Windmolders:** Als ik daar mag op inpikken, zelfs al is er nu nog ouder materieel, dan zetten wij dat materieel bij voorkeur in op die diensten van machinisten zodanig dat ze weinig moeten rijden. Het gaat bijvoorbeeld om de P-trein tussen Hasselt en Brussel, dat is 1 uur en 6 minuten rijden. Daar wordt een oude locomotief type 23 op ingezet. Dat minimaliseert ook de tijd waarin de bestuurder nog met dat oude materieel geconfronteerd wordt.

**Jean-Luc Marres:** Je voudrais encore dire un mot sur les trois écrans que vous avez vus en Suisse. Les constructeurs de matériel roulant ferroviaire se sont réunis et ils proposent un poste de conduite standard aux différentes compagnies ferroviaires. Les conseillers en prévention et les ergonomes du CPS ont contribué à développer ce poste de conduite standard avec les constructeurs dans le cadre de l'UIC (Union internationale des chemins de fer). Il n'y a pas d'écrans multiples dans ce poste standard.

Cette discussion est aussi menée pour les postes de signalisation. Il y a une multitude d'écrans qui servent à échanger des informations. Dans le poste de conduite, à ma connaissance, en Belgique on s'est limité à un écran. Je vais examiner cela de manière plus approfondie.

Plusieurs instances internationales, UIC, CER (Communauté européenne du rail), entrent en jeu. Le CER a pris l'initiative de réunir les psychologues qui doivent entre autres se prononcer sur les aptitudes psychologiques du profil du conducteur de train. Quels sont les éléments à mettre en avant afin d'arriver à un niveau équivalent partout en Europe?

Il y a encore l'UIMC (Union internationale des services médicaux des chemins de fer), une association de médecins du travail qui se réunissent plusieurs fois par an pour échanger leurs expériences dans les différents pays d'Europe.

**Christiaan Delaere:** Ik wil bijtreden wat de heer Marres zegt over de drie schermen bij de Zwitserse spoorwegen. Die drie schermen vindt men ook terug in Duitsland. Dat heeft een reden. Bij ETCS moet men twee schermen hebben, waarvan 1 reservescherm en 1 om op te kijken. Valt dit scherm uit, moet men een beroep doen op het tweede scherm.

Het derde scherm is het Ebula. Dit dient om tijdens het besturen op het Duitse net de snelheden af te lezen. In België is dat niet van toepassing, en ook niet in Frankrijk. In onze stuurrijtuigen M6 staan er ook twee schermen, maar 1 ervan staat altijd op non-actief. De bestuurder rijdt met 1 scherm.

Wat de HLE TRAXX types 28 en 29 betreft, deze hebben drie schermen. Dat soort locomotieven rijdt ook in Zwitserland. Het is een vorm van de oude standaardstuurpost. Dit soort locomotief rijdt in Europa. Ook onze type 18 doet dat.

Wat de normering van stuurposten betreft, zijn twee UIC-fiches van belang: UIC-fiche 651 en UIC-fiche 612-0-4. Deze fiches geven een duidelijke omschrijving van hoe een stuurpost er moet uitzien.

Voor het Europese project gaat het, zoals de heer Marres al zei, ook om een standaard stuurpost, namelijk de European Drive Desk. Dit is een Europees project voor de standaardisering van de stuurposten.

U stelde een vraag over de adviezen inzake stuurposten en het welzijn van de bestuurders van een krachtvoertuig. Voor de aankoop van rollend materieel heeft de interne dienst PBW een eisenbundel opgesteld met een lijst van criteria waaraan een stuurpost moet voldoen om de arbeidsomstandigheden optimaal te maken voor de treinbestuurder en voor ander personeel. Deze eisenbundel is vervat in de lastenboeken van de HLE-18, het rollend materieel dat aangekocht zal worden voor het Gewestelijk Expresnet, de modernisering van het stuurrijtuig M5 en de aankoop van de stuurrijtuigen M6, die al gedaan is. De eisenbundel geldt voor het nieuwe rollend materieel.

Voor het bestaand materieel werd al geadviseerd over de opstapbuizen voor de AM800 en de AM Break, om het opstappen op het rollend materieel veiliger te maken. Er werd een modernisering gedaan van de bestuurdersstoel op de klassieke, tweeledige motorstellen. De oude bestuurdersstoelen werden verwijderd en vervangen door een vaste, meer ergonomische bestuurdersstoel. Er is zonnewering geplaatst op de motorstellen Break HLE 11, 12, 21 en 27 – dat is een elektrische locomotief – op het motorstel type 800, op het locomotieftype 20 en op het stuurrijtuig M5. De stuurrijtuigen M6 en I11 hebben dat al, omdat het al bij de levering is geplaatst.

Er is een advies gegeven over de modernisering van het stuurrijtuig M5. Dat werd in rekening gebracht met de eisenbundel die wij hebben opgemaakt. Dan is er advies gegeven over de opstelling van de GPS-uitrusting, het scherm. Er is advies gegeven over de opstelling van de KVB, de TBL1+-module en de Memorlamp. Het gaat over de optimale opstelling voor het optimaal waarnemen van de indicaties op die toestellen. Het CPS is daarbij ook betrokken geweest.

Er is ook advies gegeven over de zak met het noodmateriaal. Dat zijn de klappers, toortsen en de rode vlaggen. Dat zit in één zak, waardoor de

bestuurder in geval van nood ogenblikkelijk al zijn materiaal mee heeft om een afdekking te doen van hinder op het spoor.

Er is een herziening gebeurd voor de stuurposten van de motorstellen Break. De modernisering houdt airco, verlichting en geluidswering in. Dat zijn maatregelen om het geluidsniveau naar beneden te halen.

Dan is er een advies gegeven over de koplichten van het motorstel 800. Er is een advies gegeven over de verlichting in de stuurposten 23, van het locomotieftype 23/20. Er is advies gegeven over de inrichting van de stuurposten van de diesellocomotief, type 55 IJzeren Rijn. Ook is er advies gegeven over de locomotieven van type 62 TBL2. Er is advies gegeven over de eindseinen Magellan. Dat zijn eindseinen van een beter model die worden geplaatst op de laatste wagen van een goederentrein, zodat de bestuurder het treineinde gemakkelijk kan waarnemen gedurende de nacht.

Er is advies gegeven over het plaatsen van airco op bijna alle bestaande types rollend materieel. Er is advies gegeven over het type ruitenwissers. Er is advies gegeven over de afbakening van de vluchtwegen zodat een bestuurder, als hij een hindernis op het spoor ziet, op tijd kan vluchten.

Er is advies gegeven geweest over de afsluiting van de stuurpostdeuren met de sleutel type Wilka G\* – slot.. Dat heeft te maken met agressie tegen en de veiligheid voor de treinbestuurder. Ook is er advies gegeven geweest over het voorzien van armsteunen op bestuurdersstoelen. Daarmee geef ik een klein resumé. Ik kan zo nog verdergaan, maar de belangrijkste heb ik vernoemd.

**Christiaan Dobbelaere:** Mijnheer de voorzitter, ik zou graag even inpikken op het laatste voorbeeld dat de heer Delaere geeft uit heel de lijst. Er zijn ook vragen gesteld in die richting.

Er worden adviezen gegeven door de preventiedienst, de preventiedienst of de werkgroep 6VM. De vraag was of die adviezen in voldoende mate aangehouden worden en omgezet worden in een actieplan of een begin van actieplan, met andere woorden hoe de terugkoppeling naar de basis, naar de treinbestuurders zelf gebeurt? Wij trachten zeker ons best te doen om die terugkoppeling te geven. Er vinden namelijk toch heel regelmatig periodieke contacten plaats tussen de mensen, verantwoordelijk op het terrein, dus de leiders TCT en de voorzitters van de vijf comités PBW, met het

management, op centraal niveau. Er zijn nagenoeg maandelijks contacten in de overlegvergadering in BTC81 met de preventieadviseurs en met de afdelingchef die ook de werkgroep 6VM voorziet.

Indien punten niet tijdig gecommuniceerd worden met een stand van zaken over voorstellen die geselecteerd werden, dan kunnen die hernomen worden in het jaaractieplan. Dat jaaractieplan moet voorbereid worden voor het daaropvolgende jaar en vormt de aanleiding om duidelijkheid te verstrekken aan de mensen, zo veel mogelijk, waarover het gaat.

Wij hebben inderdaad verschillende fora. Net zoals het bij de NMBS niet telkenmale dezelfde personen of functionarissen zijn, is dat ook het geval bij de syndicale vertegenwoordigers. Wij hebben niet altijd dezelfde gezichten in die verschillende vergaderingen, overlegcomités enzovoort.

Ik denk dat ook de heer Windmolders een voorbeeld kan geven van een vergadering vanuit de productie die intense communicatie kan toelaten.

**Frank Windmolders:** De structuur van de drie maatschappijen van de NMBS is vrij complex. Ik kan enkel spreken voor B-Technics, voor het deel van de treinbestuurder. In dat verband kan ik zeggen dat ik als verantwoordelijke voor de productie ongeveer vijftig dagen spendeer aan contacten met machinisten.

Dat wil zeggen reeksvergaderingen, vergaderingen over de planning van de mensen, welke diensten ze moeten doen. Daar kruipt enorm veel tijd in en dat is ook stresserend. Als er problemen zijn op het terrein, bijvoorbeeld iemand die niet tevreden is met de dienstuitvoering, onze deur is niet ver weg. Zij mogen schrijven. Wij ontvangen die mensen altijd binnen het juiste kader en binnen een aanvaardbare tijdsspanne. Dat is dus de richting van de productie.

De tweede pijler voor ons direct contact met onze machinisten zijn uiteindelijk onze instructeurs. De NMBS heeft de opleidingsinstelling in haar schoot. De opleiders hebben via de permanente vorming op continue basis contact met de treinbestuurders.

**David Lavaux** (cdH): Monsieur le président, je voudrais revenir sur cette enquête CPS car je n'ai pas été convaincu du tout par les explications données et entre-temps, j'ai retrouvé ce questionnaire. Je suis d'autant plus sidéré qu'on

prétend effectuer une enquête sur le vécu des conducteurs de train et qu'on pose une série de questions qui permettent peut-être des comparaisons avec des hôtesse de l'air italiennes ou les usines Volvo, parce que ce sont des questions qu'on peut poser à tout le monde. Mais je suis effaré de constater à quel point ces questions sont totalement inadaptées aux conducteurs de train alors qu'on veut enquêter sur leur vécu au travail.

En termes d'autonomie dans le travail, on demande à un conducteur de train s'il peut influencer son rythme de travail, s'il peut interrompre son travail quelques instants quand il le juge nécessaire, s'il peut déterminer lui-même l'ordre de ses activités. Ce sont les trois questions sur l'autonomie dans le travail, il n'y en a pas d'autres. Imaginez le conducteur de train dans sa cabine, en train de conduire et écoutez la question suivante: "Pendant votre travail, vous frôle-t-on ou vous touche-t-on d'une manière que vous considérez comme déplacée?" Cela a-t-il quelque chose à voir avec le métier de conducteur de train? Je ne comprends pas pourquoi on a posé ces questions à des conducteurs de train.

On en sort une grande enquête, une grande étude, on publie les chiffres dans tous les journaux mais on a posé des questions qui ne ressemblaient à rien par rapport au vécu du travail du conducteur de train et on en tire des conclusions qui à mon avis perdent toute crédibilité. Ce questionnaire est peut-être valable pour toute une série d'entreprises ou même pour toutes les entreprises du monde mais que veut-on prouver en posant ce genre de questions? Je pourrais vous en lire d'autres, c'est inimaginable! Si on veut tirer des conclusions de ce questionnaire, les analyser et s'en servir comme base pour des propositions, je me demande à quoi on va arriver.

**Kellee Smet:** De vragen die wij gebruiken, zijn ons welbekend. De verklaring waarom die vragen geen verband met de functie lijken te houden, heeft te maken met het feit dat wij een vragenlijst hanteren die wetenschappelijk is onderbouwd, een vragenlijst waarmee wij binnen België een vergelijking met 52 000 observaties uit andere sectoren kunnen maken. Dat klopt.

Waarom stellen wij die vragen en geen andere? Dat is omdat wij een wetenschappelijk onderbouwd instrument willen hanteren, een vragenlijst die gebaseerd is op de VWBA, een wetenschappelijk gevalideerd instrument dat begin jaren negentig in de humane wetenschappen is

ontwikkeld. Het is gemakkelijk om vragen te stellen over het afstappen van de trein en een vragenlijst te verzinnen die meer lijkt aan te sluiten bij de job, maar het trekken van pertinente conclusies zal achteraf onmogelijk zijn, omdat men niet in staat bent om regressieanalyse te doen.

De reden waarom die vragen gekozen zijn, heeft te maken met het feit dat wij gebruikmaken van een wetenschappelijk instrument uit de humane wetenschappen. Dat is meteen ook de reden waarom vragenlijstonderzoek nooit invulling kan geven aan de behoeften die leven op het terrein. Dat is, wat ons betreft, altijd een eerste stap, en in de verschillende trajecten die CPS heeft gevolgd met andere opdrachtgevers, volgt altijd een kwalitatief hoofdstuk, waarbij in gespreksgroepen met het personeel, of een vertegenwoordiging daarvan, die thema's wel kunnen worden besproken.

De reden waarom geestelijke belasting en concentratie niet naar voren komen als zijnde een risico, kan inderdaad worden verklaard door het feit dat zulks aan de inhoud van de job is verbonden. Hoe dan ook, wij kunnen er niet omheen dat we voor een wetenschappelijk onderzoek een instrument moeten hanteren dat in zijn vraagstelling vage termen gebruikt. De reden waarom wij die keuze hebben gemaakt, is duidelijk. Het was trouwens een kritische vraag van onze opdrachtgever voor we samen in zee zijn gegaan.

**Le président:** Le représentant du SACT nous a montré un petit document et nous a expliqué comme il était compliqué d'aller se retrouver dans une situation de stress, d'urgence. Avez-vous déjà examiné ces observations des conducteurs? Quelles suites avez-vous données à des observations de telle nature? Un conducteur nous a présenté un catalogue en nous disant qu'en situation de stress, il valait mieux disposer d'une information rapide, claire et facilement saisissable pour téléphoner.

**Christiaan Delaere :** Des remarques ont été formulées dans les comités PPT. Nous avons envoyé ces remarques à la direction. À chaque réunion d'un comité PPT, on rédige des notules qui sont toujours envoyées au président et à la direction de la SNCB.

**Le président:** Cela fait longtemps?

**Christiaan Delaere :** Je ne peux pas vraiment donner une date. Il y avait aussi des remarques au

sujet de l'horaire des conducteurs de train. Dans le passé, on a aussi fait des remarques pour améliorer cet horaire.

**Le président:** On peut observer les traces de cela?

**Christiaan Delaere :** Je vais devoir procéder à des recherches dans mes archives pour retrouver les documents et les notules.

**Le président:** Je vous remercie pour votre témoignage qui vient alimenter le travail de notre commission. Peut-être aurons-nous encore recours à vous pour des informations ou des explications. Vous avez noté quels documents nous aimerions recevoir: cela aussi est intéressant pour le travail que nous devons mener.

*La réunion publique de commission est levée à 14.03 heures.*

*De openbare commissievergadering wordt gesloten om 14.03 uur.*