

DIALOGUE SOCIAL FERROVIAIRE

(ETF/CCFE)

**GROUPE PARITAIRE D'ETUDE
INTEROPERABILITE**

SYNTHESE – PROPOSITIONS

CONCLUSION

RAPPORT FINAL

MARS 2000

SOMMAIRE

| | |
|--|----------------|
| 1. HISTORIQUE : | Page 3 |
| 2. ACTUALITE : | Page 5 |
| 3. METHODOLOGIE : | Page 6 |
| 4. SYNTHESE DES VISITES : | Page 8 |
| 5. PROPOSITIONS DU GROUPE D'ETUDE : | Page 17 |
| 6. CONCLUSION GENERALE : | Page 27 |

1. HISTORIQUE :

LE PREMIER GROUPE D'ETUDE (1996)

En mars 1995, le Comité paritaire des Chemins de Fer a décidé de confier au Groupe de Travail n°1 la définition d'un seuil de formation international en interopérabilité (grande vitesse) en relation avec la directive CE 91/440. Le Groupe n°1 a alors créé un groupe d'étude paritaire "ad hoc" qui a examiné cette question en Belgique, Autriche, Allemagne, France, Espagne et Italie. L'étude se centrait sur des réseaux connaissant déjà une forme d'interopérabilité ou des flux de trafics susceptibles d'interopérabilité importante, les pratiques d'interopérabilité étant généralement différentes les unes des autres et régies par des accords bilatéraux entre réseaux. Les catégories de personnel concernées étaient les conducteurs de locomotives et les agents d'accompagnement.

Les directives relatives à l'octroi des licences et à la répartition des capacités d'infrastructure ferroviaire sont également parues en 1995 (95/18 et 95/19). Suivra la Directive 96/48 sur le trafic à grande vitesse. Le Groupe a voulu avoir un aperçu des dispositions légales que les Etats-membres comptaient mettre en place ainsi que les paramètres réglementaires des entreprises ferroviaires en matière d'accès à l'infrastructure des matériels et du personnel. Le Groupe souhaitait également se faire une idée des méthodes et niveaux de formation en vigueur dans les sociétés ferroviaires et établir un relevé complet des pratiques professionnelles applicables au personnel amené à circuler sur l'infrastructure d'un autre Etat.

Les résultats de l'étude devaient aider la Commission dans l'élaboration de complément à la Directive dont question. Au cours de ses travaux, le Groupe s'est aperçu que la plupart des considérations pouvaient être applicables à tous les cas d'accès aux infrastructures notamment lorsque les infrastructures sont parcourues par plusieurs types de trafic. La réflexion s'inscrivait dans la perspective de l'application des directives européennes précédemment citées, et tenait compte des normes déjà existantes dans les domaines de la formation, de l'acquisition des compétences, de la certification et de la qualité des personnels.

Les directives dont question stipulent diverses obligations concernant les matériels et les personnels afin de garantir un haut niveau de sécurité d'exploitation. Le Groupe a donc formulé des suggestions pouvant aider à atteindre ces obligations. Ces propositions, toutefois, devaient être suffisamment précises pour que les exigences de sécurité propres au gestionnaire d'infrastructure soient assez uniformes afin de favoriser l'interopérabilité.

En conclusion de ses travaux, le Groupe énonçait les cinq principes suivants, approuvés, le 08/07/1996, par l'assemblée plénière du Comité Paritaire des chemins de fer près la Commission Européenne :

- 1° Il paraît préférable de normer les compétences plutôt que les formations. L'option est de se centrer essentiellement sur les résultats à atteindre et de laisser à chaque Etat membre, gestionnaire de l'infrastructure et entreprise ferroviaire s'entendre sur les moyens divers à mettre en oeuvre pour les produire;
- 2° Seules les compétences garantissant la sécurité des circulations et du personnel nécessitent une position commune;
- 3° Ces compétences sont spécifiques au service de transport à effectuer (selon le genre de matériel, l'infrastructure, la signalisation et la réglementation);
- 4° Certaines compétences sont subordonnées à des états de santé et psychologiques nécessitant une approche uniforme. Il y a lieu de rechercher des normes communes à ce sujet;
- 5° La nécessité de communications entre le personnel de bord et le gestionnaire de l'infrastructure impose des compétences linguistiques dont la description doit être contenue dans le cahier des charges imposé par le gestionnaire de l'infrastructure et reprise dans l'accord d'interopérabilité.

Le Groupe mettait l'accent sur la nécessité de deux structures :

- En amont, une structure d'accompagnement européenne chargée de mettre en place et de faire vivre le descriptif de compétences communes assurant la sécurité des circulations en interopérabilité;
- En aval, une structure liée à chaque gestionnaire de l'infrastructure lui permettant de réaliser des audits de conformité à différents stades d'exercice des accords d'interopérabilité.

Pour le Groupe, le personnel dont les fonctions concourent à la sécurité doit être qualifié et habilité individuellement. La trace du processus conduisant à la qualification doit être conservée pendant toute la durée d'utilisation de l'agent dans des fonctions de sécurité. Le Groupe proposait un processus d'agrément global du système de formation ainsi que des certificateurs et des formateurs.

Outre les deux catégories de personnel envisagées au début des travaux, le Groupe a abouti à la conclusion que d'autres fonctions proches de ces personnels étaient concernées par l'interopérabilité et qu'il convenait également de clarifier leurs responsabilités en établissant des normes de compétences qui les concernent. Les visiteurs du matériel roulant sont particulièrement concernés.

2. ACTUALITE :

SECOND GROUPE D'ETUDE (1999)

La remise du rapport de 1996 a fait l'objet d'un suivi du groupe de travail I relatif à la mise en oeuvre de la normalisation des compétences. Le groupe d'étude s'est également entretenu des résultats de ses travaux avec la DG VII.

Entre-temps, la transposition des Directives était réalisée au niveau des différents pays et entrait progressivement en application. Il convenait donc d'actualiser les informations recueillies en 1996

Le second Groupe a pour mission d'obtenir des réponses aux questions suivantes :

- Comment les attributions ont-elles été réparties entre Etat-membre, gestionnaire d'infrastructure et entreprise ferroviaire ?
- Quel organe national est chargé de la répartition des capacités de l'infrastructure ferroviaire ?
- Quelles compétences sont requises des personnels pour avoir accès à celle-ci ?
- Comment vérifie-t-on l'acquisition ou la possession des compétences requises par le personnel notamment en ce qui concerne le processus de formation ?
- Peut-on enregistrer des réponses convergentes pour chacune de ces questions ?

Cette dernière question a particulièrement guidé nos travaux qui ont débuté en mars 1999. Sur base des réponses à ces questions, le groupe a pour objectif d'établir un projet d'avis qui ultérieurement pourrait déboucher sur la recherche d'un accord paritaire sur les conditions d'accès des personnels à l'infrastructure si les partenaires sociaux en convenaient.

Les responsables de notre groupe ont veillé à associer les DG V et DG VII à nos travaux. Nous avons cherché à élargir au maximum notre travail.

Sous l'égide de la DG V, le Groupe d'Etude a recherché les normes harmonisées pour la sécurité en ce qui concerne les compétences professionnelles requises ainsi que les conditions physiques et psychologiques nécessaires pour circuler sur l'infrastructure ferroviaire.

Le fait que cette initiative soit prise au sein du Comité Européen du Dialogue Social présente l'avantage d'être acceptable à la fois par les entreprises ferroviaires et les organisations syndicales. L'examen ultérieur de la faisabilité d'un accord paritaire sur le sujet en sera facilitée. Cette approche se situe en ligne directe de l'application des articles 137 à 143 du Traité de l'Union.

3. METHODOLOGIE :

Le groupe d'étude était composé des membres suivants :

Représentants des employés : (ETF)

M. Jean-Louis BRASSEUR (CGSP),
Président
M. Jean-Pierre BINETRUY (CFDT)
Mme Claudia MENNE (GdED)

Représentants des employeurs : (CCFE)

M. Jean-Paul PREUMONT (SNCB),
Rapporteur
M. Raymond HARA (SNCF)
M. Dirk IMHOF (NS)
(remplacé pour certaines visites par P. VAN
ELTEN)

Pour ce faire, le nouveau groupe d'étude a, dans un premier temps, visité six Etats de mars à juin 1999 :

- la Belgique, les 18 et 19 mars;
- l'Italie, les 20 et 21 avril;
- la France, les 29 et 30 avril;
- l'Allemagne, les 27 et 28 mai;
- l'Autriche, les 10 et 11 juin;
- et la Suède, le 23 juin.

Comme pour le précédent rapport, dans chaque pays, pour pouvoir établir les niveaux de responsabilité édictés par les dernières directives complétant la 91/440 le groupe a interrogé (sur base d'un questionnaire préétabli) des responsables des Etats, de l'organe chargé de la répartition des sillons, des Entreprises Ferroviaires (y compris, en Suède, nouvel opérateur), des Gestionnaires d'Infrastructure comprenant des utilisateurs des différentes catégories de personnel et les organisations syndicales.

Les questions suivantes furent adressées à chaque acteur intervenant dans l'interopérabilité :

1° aux Etats-Membres :

- Comment l'Etat-Membre veille-t-il à la définition des normes et des règles de sécurité et au contrôle de leur application ?
- Comment l'Etat-Membre détermine-t-il et contrôle-t-il les exigences en matière de capacité physique et professionnelle, notamment en ce qui concerne les qualifications requises du personnel roulant afin de garantir un haut niveau de sécurité ?
- Qu'exige l'Etat-Membre quant à la manière dont les Entreprises Ferroviaires peuvent faire la preuve que leur personnel possède la formation requise pour se conformer aux règles de circulation et pour respecter les consignes de sécurité ?

- Qu'exige l'Etat-Membre quant à la manière dont les Entreprises Ferroviaires peuvent faire la preuve de la formation et de la qualification du personnel d'entretien ?

2° aux Gestionnaires d'Infrastructure :

- Comment le Gestionnaire d'Infrastructure met-il en oeuvre le contrôle de l'application des normes et des règles de sécurité ?
- Comment le Gestionnaire d'Infrastructure contrôle-t-il les exigences requises en matière de capacité physique et professionnelle, notamment en ce qui concerne les qualifications du personnel roulant, afin de garantir un haut niveau de sécurité ?
- Quel est le rôle du Gestionnaire d'Infrastructure dans le processus par lequel l'Entreprise Ferroviaire prouve que son personnel possède la formation requise pour se conformer aux règles de circulation et pour respecter les consignes de sécurité ?
- Quel est le rôle du Gestionnaire d'Infrastructure dans le processus par lequel l'Entreprise Ferroviaire prouve la formation et la qualification du personnel d'entretien ?

3° aux Entreprises Ferroviaires :

- Comment l'Entreprise Ferroviaire peut-elle rencontrer et prouver les exigences requises en matière de capacité physique et professionnelle, notamment en ce qui concerne les qualifications du personnel roulant, afin de garantir un haut niveau de sécurité?
- Comment l'Entreprise Ferroviaire peut-elle prouver que son personnel possède la formation requise pour se conformer aux règles de circulation et pour respecter les consignes de sécurité?
- Comment l'Entreprise Ferroviaire peut-elle prouver la formation et la qualification du personnel d'entretien ?

Suite aux visites, entreprises dans les six Etats comme le prévoit le contrat budgétaire, un rapport intermédiaire a été remis à la DG V, afin de dresser un premier bilan de la démarche et d'obtenir la poursuite de la recherche par la mise en place de visites complémentaires. Ces visites ont été constituées d'une délégation réduite des partenaires sociaux auprès des pays n'ayant pas reçu le Groupe lors de la première phase de ses travaux. L'objectif de la poursuite des visites (maximum 6) était de compléter l'étude et d'interroger les différents acteurs sur les solutions suggérées par le groupe et donc, de valider ses conclusions. Dans ce cadre, le groupe restreint s'est rendu au Danemark, au Luxembourg, en Espagne, en Grèce et au Portugal.

4. SYNTHÈSE DES VISITES :

4.1. PARTICIPANTS A NOS RENCONTRES.

Notre groupe a rencontré dans tous les pays visités des représentants des Entreprises Ferroviaires, des Gestionnaires d'Infrastructure et des Organisations Syndicales. Dans tous les pays, l'Etat-Membre était également représenté. Toutefois, en Allemagne, l'Etat n'était pas présent mais un représentant de l'Office Fédéral des Chemins de Fer participait à la réunion. En Suède, des représentants de nouveaux opérateurs nous avaient rejoints.

Un représentant de la DGVII assistait aux réunions en Belgique, France et Autriche. Enfin, un représentant de la DG V assistait à la réunion belge.

4.2. TRANSPOSITION DES DIRECTIVES.

Lors de nos visites, la Directive 91/440 avait été transposée dans le droit des pays hôtes. Il n'en allait pas de même partout pour la 95/18 et, plus encore, pour la 95/19. Dans certains pays, la rédaction des textes de transposition était en voie d'achèvement et ces textes devaient être publiés incessamment. Seuls les représentants allemands ne voyaient pas la nécessité d'un texte spécifique de transposition de la 95/19, nos interlocuteurs estimant que la législation nationale existante permet de travailler sans certificat de sécurité.

4.3. EVOLUTIONS STRUCTURELLES.

a. au sein des réseaux.

Liées ou non aux transpositions des directives, certaines entreprises visitées étaient en plein processus de restructuration profonde (Italie, Allemagne); d'autres, étaient dans des phases de suivi et de première évaluation de l'implantation de leurs nouvelles structures (France, Autriche, Belgique). La Suède se montrait satisfaite de son modèle spécifique antérieur aux dispositions européennes et réfléchissait à des adaptations légères.

Afin d'appréhender les rôles et responsabilités des divers acteurs, le groupe devait investiguer au niveau de l'évolution des structures, et plus particulièrement le contexte de : **l'organisation de la séparation entre la gestion de l'infrastructure et l'activité de transport**. Deux grandes tendances se dégagent :

- majoritairement, la séparation est **comptable**; la volonté des Etats concernés étant principalement de garantir l'unicité de leur réseau. Il est à noter que dans ces cas, l'organe responsable de la gestion de l'infrastructure est clairement identifiable au sein du réseau. Ce constat vaut pour la Belgique, l'Italie, l'Allemagne et l'Autriche. La France présente de ce point de vue une particularité : une nouvelle entité a vu le jour : le Réseau Ferré de France (RFF) est propriétaire de l'infrastructure ferroviaire et définit les objectifs de gestion de celle-ci. (La SNCF remplit donc, en quelque sorte, la fonction de "GI délégué".)
- en Suède, la séparation est **structurelle**. Le GI est constitué par une société aux capital et statut publics (BANVERKET) qui travaille sous les ordres du Ministère de l'Industrie.

Dans tous les pays visités, l'infrastructure reste la propriété de l'Etat.

b. Les acteurs ferroviaires.

Nous avons enregistré une multiplication des acteurs présents dans le domaine ferroviaire sous divers aspects :

- en ce qui concerne les Entreprises Ferroviaires dans le rôle d'opérateur, leur nombre s'est multiplié ces dernières années à l'intérieur des pays (c'est, notamment, le cas en Suède, en Allemagne ainsi qu'en France, Belgique, au Royaume-Uni et aux Pays-Bas avec le THALYS et l'EUROSTAR);
- en ce qui concerne l'infrastructure, la France a scindé la propriété et la politique (RFF) de la gestion quotidienne (SNCF);
- au niveau des Etats, des organes apparaissent soit au sein, soit à côté des Ministères, notamment pour aider ces derniers dans leurs prises de décisions en ce qui concerne la répartition des capacités d'infrastructure.

4.4. ACCES A L'INFRASTRUCTURE.

En ce qui concerne l'accès à l'infrastructure dans le cadre de l'interopérabilité, les pays visités se limitent en général au contenu de l'article 10 de la Directive 91/440 (soit les regroupements internationaux et les entreprises ferroviaires établies ou qui s'établiront dans un Etat membre et effectuant des transports combinés internationaux de marchandises).

Toutefois, un représentant de l'Etat autrichien estima que le passage dans son pays d'un regroupement étranger n'était possible qu'à la seule condition d'une réciprocité!

La Suède a ouvert l'accès de son infrastructure à de nouveaux opérateurs de transport urbain, ce qui l'amène à reprendre la réflexion sur les normes à atteindre et à respecter en la matière.

Dans les cas d'interopérabilité transfrontalière existants, la conclusion d'accords de coopération reste le mode de gestion le plus répandu. Deux situations coexistent toujours actuellement en matière d'accès à l'infrastructure en interopérabilité (passage de frontière):

- le train s'arrête aux frontières et donne lieu à changement de personnel. Cette situation présente pour certains interlocuteurs de nombreux inconvénients aux niveaux économique et commercial;
- le train passe la frontière avec les mêmes personnels. Jusqu'à présent, cette possibilité se limitait surtout au trafic transfrontalier pour des trajets réduits dans le pays visité et sur des axes précis (par exemple, Paris-Bruxelles-Cologne) depuis plusieurs dizaines d'année;
- de nouveaux produits ferroviaires ont développé et dépassé l'interopérabilité transfrontalière. L'EUROSTAR et THALYS ont été cités en exemple. Des modalités nouvelles d'application de la coopération y ont été développées commercialement. Les personnels concernés (conducteurs et accompagnateurs de train) sont formés aux connaissances requises dans leur réseau par des formateurs de leur pays d'origine. Leurs formateurs sont préalablement formés et certifiés par le pays visité pour une période fixée. Les sociétés participantes ont convenu de réaliser de façon tout-à-fait indépendante des audits de conformité sur l'ensemble du trajet.

4.5. CERTIFICATS DE SECURITE (95/19) ET LICENCES (95/18)

Dans chaque pays visité, la délivrance des certificats de sécurité trouve à sa base des critères publiés par le Ministère compétent sur proposition du GI national. Ces critères se retrouvent dans un cahier des charges. Selon les cas, le certificat de sécurité peut être délivré par l'Etat-Membre (par le canal de son Ministère compétent ou d'un organisme public compétent en ce domaine) ou par le gestionnaire d'infrastructure du pays. Dans les cas où le Ministère est compétent, il constitue un service d'appui ferroviaire en son sein.

La plupart des entreprises visitées ont introduit une demande de licence. Au moment de la visite, aucune d'entre elles ne la possédait.

4.6. REPARTITION DES CAPACITES D'INFRASTRUCTURE FERROVIAIRE (95/19)

Pour rappel, la Directive 95/19 n'était pas transposée dans tous les pays au moment de notre visite.

Dans les pays où la Directive est transposée, diverses situations se présentent :

- le GI est compétent en la matière. Un recours est possible auprès d'un organe officiel de l'Etat et, de façon ultime, en justice;
- la demande de capacité est formulée à un organe officiel et est analysée par le GI. En cas de refus de la demande introduite, un recours est possible auprès du Ministère.

4.7. COMPETENCES PROFESSIONNELLES REQUISES DES PERSONNELS D'INTEROPERABILITE.

a. Généralités.

Dans chaque pays visité, **les catégories de personnels concernées** (conducteurs – personnel accompagnant) font l'objet de procédures de recrutement et de maintien en activité sur base de critères définis. Le personnel responsable de la mise en circulation des trains (chef de gare et visiteurs de matériel) a également fait l'objet de la recherche.

En ce qui concerne le trafic intérieur, ces critères et procédures varient selon chaque catégorie concernée. Il est à noter que dans les pays où des opérateurs privés, anciens ou nouveaux, opèrent à l'intérieur des frontières (principalement l'Allemagne, la Suède et l'Autriche), ces entreprises disposent d'une grande indépendance dans la détermination de ces critères et procédures internes. Ainsi, en Allemagne, la législation laisse à la seule entreprise la responsabilité de la qualité de son personnel. Les critères et procédures en ces domaines varient sensiblement selon les pays. Toutefois, en France, Belgique et Italie, le GI exige un niveau de contrôle équivalent à celui exigé du personnel "national".

Au niveau du trafic d'interopérabilité, les pays concernés optent, soit de façon formelle, soit de fait par leurs pratiques de coopération en recourant à des accords bi- ou multilatéraux. Néanmoins, il s'en suit des différences, selon les pays, entre les critères et procédures de recrutement, de formation aux aspects réglementaires, de maintien des connaissances en activité et d'évaluation. Le fil conducteur présent dans tous les réseaux est de continuer à garantir un haut niveau de sécurité des circulations.

b. Compétences professionnelles et production de formation.

La question des compétences professionnelles renvoie à celle de la formation du personnel, de son organisation et de l'évaluation de ses compétences. Les méthodes mises en oeuvre varient selon les pays. Ce constat renvoie au premier principe dégagé par le précédent groupe d'étude selon lequel il serait préférable de normer les compétences plutôt que les formations. Avec la mise en service d'un pont sur le "BELT", les pays scandinaves ont créé un groupe de travail ayant pour objectif de développer et d'harmoniser les formations ferroviaires.

Les formations ont pour objectif de permettre au personnel d'acquérir les compétences professionnelles requises pour exercer son métier. En général, le processus de formation se conclut, lors de la phase d'insertion, par une évaluation du candidat; le but étant de vérifier son acquisition des compétences. En cas de réussite, le candidat est **certifié** compétent et peut exercer l'activité pour laquelle il a été formé. Cette sanction vaut pour l'entreprise à laquelle il appartient. Par la suite, les entreprises mettent en oeuvre une formation périodique qui sert notamment de base à une procédure de renouvellement de la certification du réseau si elle existe.

Dans le cadre de la coopération scandinave ou de Thalys, les EF, traditionnelles, ont développé divers échanges d'informations et reconnaissent les processus de formation et de certification développés chez chacune d'elles. Le système fonctionne sur base de la confiance réciproque.

La situation est et sera plus complexe en ce qui concerne les autres opérateurs, principalement, les nouveaux. Comme dit précédemment, une grande indépendance leur est généralement laissée en matière de formation; les situations pouvant varier sensiblement selon les pays. Comme déjà évoqué ci-avant, en Allemagne, le GI laisse une grande marge de manoeuvre à l'EF. L'Office des chemins de fer (EBA) a l'opportunité (si le GI le lui demande) de vérifier le contenu des formations et formuler des avis.

En Suède, la responsabilité des activités de formation relève, aussi, de l'opérateur. Mais, il est impératif pour celui-ci s'il veut être reconnu de prouver qu'il dispose d'une organisation crédible en matière de formation. L'Inspection des Chemins de Fer peut le contrôler à tout moment. D'ailleurs, une ordonnance précisant les obligations en matière de formation est en préparation. Dans les faits, nombre de formations sont organisées par ces nouveaux opérateurs en collaboration avec l'EF suédoise traditionnelle (SJ).

Qu'en est-il de la vérification de l'acquisition et du maintien de ces compétences en interopérabilité ?

Comment s'assurer que les personnels impliqués dans la sécurité des circulations possèdent les compétences requises ?

Diverses pistes ont été dégagées :

- la confiance réciproque entre les diverses parties concernées reste la méthode préférée entre EF traditionnelles;
- la vérification du dispositif et du contenu des formations est parfois de mise. Les principes de l'audit et de l'assurance-qualité sont quelquefois retenus. L'accent est mis sur la possession et le maintien des compétences professionnelles réelles. A ce mécanisme, s'ajoutent des contrôles par coups de sonde;
- des examens périodiques des personnels concernés sont organisés parmi certains réseaux visités.

c. Les conducteurs.

Il est à noter que les conducteurs constituent une catégorie qui a fait l'objet de la publication d'une liste de compétences à posséder (Journal Officiel des Communautés Européennes du 21 décembre 1992).

Parmi les réseaux pratiquant déjà certaines formes d'interopérabilité transfrontalières, l'accès au service international est particulièrement lié à l'expérience des conducteurs et à leur évaluation professionnelle (THALYS).

Cette catégorie d'agent bénéficie, également au sein de l'EF, d'une politique de formation "nationale" durant tout le déroulement de sa carrière. Selon les processus de formation, leur certification de départ peut être :

- valable de façon continue sans examen nouveau (le système de formation est alors audité);
- un contrôle en fin de formation périodique (cyclique)
- ou renouvelable par examen (c'est le cas en Belgique qui prévoit un examen triennal).

Selon les pays, les conducteurs sont certifiés pour un type de ligne précis ou tronçons de ligne. La connaissance de l'implantation de la signalisation tout comme le type d'électrification engendrent fréquemment des dispositions réglementaires de sécurité supplémentaires voire particulières.

Dans le domaine de l'interopérabilité transfrontalière, l'accès au réseau à parcourir est variable selon les cas et consiste en :

- un audit du système de formation de l'EF du conducteur concerné;
- une comparaison des contenus des formations de conducteurs au sein de l'EF visitée avec ceux des formations de l'EF du conducteur étranger (en cas d'écart, le conducteur suit une formation et passe éventuellement un examen pour être certifié dans le pays où il va circuler);
- un examen systématique des connaissances du conducteur avant qu'il preste son activité sur le réseau étranger (suivi de contrôle voire d'examens périodiques de renouvellement).

La question de diverses documentations à la disposition du conducteur est importante. Sur le matériel moderne, des dépêches formatées se trouvent à la disposition du conducteur en cabine.

Ce dernier point renvoie aux connaissances linguistiques requises du conducteur en interopérabilité. Si l'UIC exige une connaissance minimum des langues des pays traversés, un niveau plus approfondi est parfois de mise. Comme pour l'EUROSTAR, les conducteurs sont normalement certifiés dans la langue du pays visité; ce qui implique un bon niveau de **connaissance linguistique**.

d. Les accompagnateurs de train.

Les conditions d'accès en service international sont aussi, dans leur cas, en lien avec leur expérience et la qualité de leur service au sein de leur réseau d'origine. Ces agents remplissent une mission tant de sécurité que commerciale. Selon les pays, l'accent est mis, de façon différente, sur l'une des deux missions.

Dans les cas relevés d'interopérabilité, la confiance réciproque est de mise. A noter la particularité de l'EUROSTAR et de THALYS, les accompagnateurs sont formés dans leur pays d'origine par un formateur de ce même pays. Le formateur en question est quant à lui formé et validé régulièrement dans le pays visité. Les accompagnateurs doivent connaître certaines réglementations de tous les pays parcourus. Si cette situation ne pose pas de problème lorsque le trajet concerné ne comporte que deux ou trois pays, il risque d'en aller autrement avec la multiplication du nombre de réseaux (modes d'exploitation) empruntés par un même train. Il sera en effet difficile pour les agents d'assimiler toutes les connaissances requises.

Les connaissances linguistiques font partie des exigences requises pour exercer cette fonction. Selon les informations recueillies, certains agents possèdent l'acquis au départ ou suivent des cours de leur propre initiative. Avant leur entrée en service, leurs connaissances sont validées par examen. Certains opérateurs offrent toutefois à leur personnel des formations de perfectionnement pour accomplir efficacement leurs missions.

La question de la mise à disposition et de la traduction de la documentation réglementaire a été soulevée. Certains optent pour une traduction validée des documents concernés.

Des représentants français ont mis en évidence une expérience informelle de retour d'expérience : des rencontres de chefs de trains sont organisées. Elles permettent de recueillir diverses informations qui peuvent être à la base de diverses évolutions pour le personnel et d'aménagement des programmes de formation.

4.8. LES APTITUDES MEDICALES.

a. Les critères médicaux.

Les critères médicaux concernés par l'interopérabilité sont ceux requis pour l'exploitation nationale. Ils régissent le maintien en activité de l'agent chez son employeur. Chaque pays applique à chaque catégorie professionnelle ses critères spécifiques. Il n'est pas toujours possible de trouver une liste écrite des critères appliqués. Certains notent une nécessité d'actualiser les critères utilisés. C'est le cas de l'Allemagne où les critères datent de 25 ans. Les pays scandinaves se penchent actuellement sur une éventuelle harmonisation de ces critères à leur niveau. D'autres font évoluer régulièrement leurs procédures.

Des problèmes de nature nouvelle ou plus classique se développent : la consommation de drogues et d'alcool. Les solutions trouvées tiennent compte de diverses législations nationales limitant la marge de manoeuvre des entreprises.

Il n'existe pas de critères spécifiques pour les trajets en interopérabilité transfrontalière ni en grande vitesse.

b. Services compétents.

Au niveau de l'organisation des services médicaux, divers cas existent :

- le service est interne et ne travaille que pour l'EF auquel il appartient (ce modèle dont les compagnies s'étaient dotées est de moins en moins présent);
- le service est interne à une EF et travaille pour d'autres entreprises (ce cas se développe);
- le service est externe et collabore avec tout type d'entreprise.

Cette évolution soulève le problème de la compétence des médecins et des services médicaux dans le domaine ferroviaire. Un responsable suédois notait l'impossibilité à certains moments de trouver sur le marché un médecin possédant la qualification requise pour oeuvrer au sein des SJ.

Chaque pays a des règles protectrices de la santé des travailleurs du secteur industriel. En général, comme elles ne prévoient pas certains aspects ferroviaires, elles sont insuffisantes; il convient que les compagnies ferroviaires conservent les critères spécifiques en relation avec la sécurité des circulations.

c. Les conducteurs.

En règle générale, ils passent un examen médical avant l'entrée en fonction. Ils subissent, par la suite, des examens périodiques afin de pouvoir se maintenir en activité. La périodicité de ces examens varie selon les pays et, parfois, selon la tranche d'âge à laquelle appartient le conducteur.

Des examens ont aussi lieu suite à des incidents ou à certaines absences pour maladie mettant en cause la sécurité des circulations.

d. Les accompagnateurs de trains.

Un examen médical a lieu avant l'entrée en fonction. Les examens périodiques ne sont pas de mise pour cette catégorie d'agents.

4.9 LES APTITUDES PSYCHOLOGIQUES.

En général, les aptitudes psychologiques sont vérifiées lors de la procédure de recrutement. Elles sont dans la plupart des cas intégrées au processus d'examen médical. Cependant, aucun cas d'examen psychologique périodique, au cours de la carrière, n'a été relevé.

5. PROPOSITIONS DU GROUPE D'ETUDE :

REMARQUES PRELIMINAIRES

- Les résultats des travaux du précédent groupe d'étude en 1996, se voient confirmés dans ces propositions. Les catégories de personnels suivantes : conducteurs, accompagnateurs de trains et fonctions proches de ces personnels intervenant notamment dans la mise en circulation des trains aussi bien voyageurs que marchandises (principalement les visiteurs du matériel et agents chargés de la composition des trains) sont concernés.
- La CCFE a produit un document décrivant les aptitudes professionnelles, psychologiques et médicales requises pour ces personnels. Ce texte sera prochainement à la disposition des lecteurs.

5.1. DES COMPETENCES REQUISES POUR AVOIR ACCES A L'INFRASTRUCTURE.

5.1.1. LA NOTION DE COMPETENCE.

- a. La notion de *compétence* a été retenue pour nos travaux. Il importe donc de la définir précisément, de cerner ses caractéristiques et les conséquences de celles-ci.

La compétence est “une qualification professionnelle constituée de l'ensemble des “savoirs”, “savoir-faire” et “savoir-être” caractérisant un individu dans l'exercice de ses fonctions”. Il s'agit donc d' “une capacité à agir dans un environnement professionnel donné”(1).

A ce stade, il importe de définir les trois types de savoirs contenus dans la notion de compétence :

- 1) **savoir** (connaissances) : “connaissances professionnelles et techniques nécessaires à la mise en oeuvre des activités”;
- 2) **savoir-faire** (capacités à faire) : de fait, pour garantir la sécurité, il n'est pas suffisant de détenir des connaissances, encore faut-il être capable de les mettre en oeuvre. Il s'agit donc “des capacités à rendre opérationnelles les connaissances en milieu professionnel”;

(1) Les définitions sont extraites de ALECIAN et FOUCHER, « Guide du management dans le secteur public », Les Editions d'Organisation, Paris, 1994.

- 3) **savoir-être** : (attitudes et comportements). Il concerne les aptitudes et qualités individuelles; le comportement de l'homme au travail susceptible de défaillances, notamment dans les cas de procédures complexes.
- b.** Cette notion présente donc diverses caractéristiques qui auront des effets sur le contenu de nos propositions car de surcroît, la notion de compétence est :
- **complexe**, se composant de divers types de savoirs;
 - **contingente**, pour une même fonction, les compétences varient selon l'environnement de travail immédiat du travailleur. Ainsi, une même fonction pourra susciter des compétences différentes selon les types d'infrastructure et de matériel utilisés;
 - **évolutive** : étant donné le point précédent, il est évident que dans un monde qui connaît de fréquentes et rapides évolutions technologiques, les compétences requises d'un collaborateur évoluent et évolueront de façon permanente et souvent très profonde.
- c.** Cette notion implique certains **prérequis** quant à nos propositions relatives aux compétences professionnelles requises pour obtenir l'accès à l'infrastructure à délivrer par le GI.
- la composition multiple de cette notion implique le recours à des **descriptifs de tâches** requises par une fonction qui mènent, dans une seconde étape, à la **définition des compétences en rapport à ces tâches**;
 - ces descriptifs doivent être **tenus à jour de façon permanente**;
 - les **formations** permettant d'acquérir les divers savoirs concernés seront de **différents types** (théoriques, pratiques, etc.) et nécessiteront le recours à des **pédagogies et à des outils didactiques de natures diverses** (méthodes magistrales, méthodes interactives, etc.). **Le processus de formation devra évoluer en permanence**;
 - les **méthodes et outils utilisés pour certifier les personnels peuvent être diversifiés** compte tenu des points précédents. La gestion des compétences implique une recherche d'adéquation permanente des collaborateurs aux attentes en matière de sécurité des circulations. **La certification des personnels doit donc être un processus permanent** pouvant utiliser divers moyens (audit des procédures d'évaluation subies, examens, etc.);
 - il découle des points précédents qu'outre la formation initiale, des recyclages ainsi que des **formations permanentes** (cycliques) devront être organisées pour le personnel qui accède à l'interopérabilité.

5.1.2. QUELLES COMPETENCES SONT REQUISES DES PERSONNELS POUR AVOIR ACCES A L'INFRASTRUCTURE ?

- a. Le constat du groupe est que les accords de coopération basés notamment sur la confiance réciproque restent le mode de gestion le plus fréquent des trafics d'interopérabilité.

Pourtant, un besoin d'harmonisation des compétences est ressenti par divers acteurs. La nécessité d'éviter toute discrimination est souvent mise en évidence. De plus, ces accords sont, dans leur pratique, liés à un contexte ferroviaire classique, basé sur la présence d'opérateurs nationaux traditionnellement uniques et ayant des pratiques connues. L'arrivée de nouveaux opérateurs notamment de plus petite envergure constituera une dimension nouvelle. Nous noterons aussi les éventuels changements d'opérateur au sein de regroupements (le cas d'EUROSTAR peut être cité).

Une telle harmonisation permettrait une plus grande transparence des matières à détenir et contribuerait à éclairer les paramètres en cas de concurrence mais, aussi, par sa dynamique, une meilleure connaissance des fonctions selon les pays, la recherche d'une méthodologie commune de description des fonctions et des compétences. Le groupe note que le Journal Officiel des Communautés Européennes a publié, pour les conducteurs, une description des exigences professionnelles pratiques définies en commun (21/12/1992).

Il ressort de notre visite dans les pays scandinaves que ceux-ci sont occupés à harmoniser leurs politiques de formations et, donc, en amont de se pencher sur les compétences.

Quelques-uns manifestent diverses craintes car une harmonisation risquerait d'engendrer une multiplication des critères et d'être trop contraignante et difficile à réaliser, compte tenu de la diversité des situations. L'harmonisation pourrait être un facteur de rigidité vu l'ampleur de la tâche.

REMARQUE : Les réseaux visités ne font pas de prime abord de différence entre une interopérabilité "nationale" et transfrontalière.

b. Le groupe se prononce pour la proposition suivante :

- l'harmonisation en interopérabilité au niveau européen devrait se traduire par :

- * une **définition commune de la notion de compétence et de ses composantes**;
- * **l'élaboration d'une méthodologie commune servant de base à la définition des compétences des personnels d'interopérabilité.** Cette méthodologie consisterait à dresser l'inventaire des tâches accomplies par fonction et de dégager le socle commun d'activités. L'on disposerait, de la sorte, d'un descriptif d'activités par fonction à faire évoluer périodiquement;
- * à la suite du point précédent, viendrait **l'élaboration d'un descriptif des compétences par fonction qui constituerait le socle minimum de référence pour l'ensemble des infrastructures.**
Compte tenu des constats et des accords de réciprocité en cours, ce socle pourrait, au moins dans un premier temps, n'être qu'indicatif.
- *la liberté de continuer à conclure des accords de coopération au cas par cas.*
- * Ces accords sont une tradition dans le secteur ferroviaire. Ils concrétisent le principe de subsidiarité. L'obligation de respecter une **méthodologie commune de définition des compétences** permettrait de se prémunir, pour le futur, d'éventuelles discriminations. Le groupe propose la méthodologie brièvement décrite précédemment. Cette façon de travailler permettrait de gérer l'accès à l'infrastructure, en toute clarté, tant pour les entreprises de l'Union Européenne (UE) que pour celles non-UE.

Un socle commun de compétences s'imposera au niveau européen, ce type d'accord sera pourtant toujours d'application pour les compétences en lien avec les spécificités des infrastructures utilisées. Ces accords préciseront les compétences propres à chaque partie d'infrastructure.

- * Les compétences se composent notamment des connaissances que les agents doivent acquérir pour être capables d'effectuer leur activité professionnelle. Le groupe a constaté que dans les cas du THALYS et de l'EUROSTAR, des méthodes nouvelles avaient été appliquées pour concrétiser les accords de coopération. Toutefois, le groupe attire l'attention sur un effet pervers possible : la multiplication des connaissances exigées de certains agents notamment par l'extension des itinéraires à desservir; cela pourrait être un frein au bon développement de l'interopérabilité

Il s'avère donc nécessaire de trouver des solutions permettant de remédier à cette situation.

Le groupe propose les pistes suivantes :

- lors de l'accord de coopération, afin de bien cibler l'étendue de la formation des agents, une liste des points communs et celles des points particuliers à chaque pays devrait être dressée;
- favoriser une plus grande intégration des techniques utilisées afin d'arriver à une application plus simplifiée des règlements. Il en ira de même lorsqu'une interopérabilité "nationale" existera.
- imposer la traduction des règlements dans la langue maternelle du personnel.
- si une coopération entre opérateurs va de soi, il serait souhaitable qu'il en soit de même entre GI (notamment, dans le domaine de la signalisation et de la réglementation des circulations en grande vitesse).

5.1.3. EN MATIERE DE POSSESSION, D'ACQUISITION ET DE VALIDATION DE LA GESTION DES COMPETENCES.

- a. Il résulte des points précédents que les procédures permettant au personnel de posséder les compétences requises doivent être permanentes. De ce fait, les entreprises veilleront à mettre en oeuvre, outre les formations initiales, un processus de formation cyclique. L'objectif est de garantir en continu l'adéquation entre le niveau des compétences attendues de l'entreprise (GI) et les compétences détenues par les agents. En matière d'habilitation des compétences, le groupe se prononce donc pour une permanence du processus. Une évaluation des compétences des collaborateurs aura lieu lors de toute modification significative du descriptif des compétences (dans le sens de l'émergence de nouvelles exigences).

Ces évaluations auront lieu en surplus des évaluations périodiques lorsqu'elles sont prévues par les EF en application de leurs règles de gestion du personnel. Les méthodes de formation et d'évaluation sont de la compétence des entreprises ferroviaires et sous leur responsabilité.

- b. Afin de garantir la sécurité des circulations, les divers acteurs concernés doivent pouvoir être certains que les opérateurs (EF) mettent en permanence en oeuvre les processus requis pour cerner l'évolution des compétences ainsi qu'en matière de formation. Chaque entreprise doit prévoir dans son fonctionnement interne, de façon explicite, un **système d'acquisition et de maintien des compétences** lié à l'organisation de la sécurité. Les méthodes retenues varieront en fonction du matériel, de l'infrastructure, de la politique du personnel et de la culture d'entreprise.

Dans ce contexte, le groupe se prononce pour le développement :

- de systèmes d'assurance-qualité qui nécessitent et permettent :

- * de cerner les exigences de la fonction (les compétences, aptitudes physiques et psychologiques);
- * de garder une trace des processus mis en oeuvre pour réaliser ces exigences;
- * un retour d'expérience et donc, l'amélioration des processus.

Le Groupe préconise **le recours à des certifications de type ISO qui devront être spécifiquement adaptées aux domaines d'activités concernés**. Ce processus devra aussi être intégré à la demande d'octroi de licence. D'éventuelles discriminations pourraient ainsi être évitées. De plus, de la sorte, les compagnies pourront continuer à conclure des accords de coopération.

- **de systèmes d'audit permanents qui pourraient, à tout moment, évaluer la mise en oeuvre des méthodes développées au point précédent**. Les entreprises seraient invitées à créer un dispositif d'audit interne qui leur permettra un retour d'expérience.

Ces outils contribueront à offrir une garantie de contrôle, permanent, de l'acquis nécessaire pour le respect de la sécurité des circulations.

- Outre ces démarches visant les processus, **des contrôles devront être réalisés par coups de sonde au niveau des individus**.

- c. L'EF opérateur devra mettre en place un système d'élaboration et de gestion de la documentation nécessaire au système.

Le terme **“documentation”** recouvre divers éléments :

- description des fonctions exercées par le personnel de sécurité;
- descriptif des compétences;
- dossiers formations (plans de formation, fiches descriptives de chaque formation) et descriptif des processus de formation.

En outre, les EF devront décrire leur processus de certification individuelle et tenir un dossier personnel par agent et par formateurs. Nous y reviendrons plus loin.

- d. Le groupe insiste sur **l'importance des choix pédagogiques et didactiques**. La notion de compétence impliquant des savoirs de natures différentes, les pédagogies mises en oeuvre doivent y être adaptées au cas par cas. Ainsi, l'acquisition d'un savoir-être ne se réalise pas de la même façon que la connaissance d'un règlement.

Les responsables de formation peuvent être aidés par la mise en oeuvre de nouveaux outils didactiques, tel par exemple le simulateur de conduite qui existe dans plusieurs réseaux et qui permettent de former aux divers types de savoirs. Les systèmes d'audit permettront d'évaluer la pertinence des outils didactiques utilisés par rapport aux choix pédagogiques.

Ces données incitent le groupe à mettre l'accent sur **l'importance du choix et de la formation (tant initiale que permanente) des formateurs**. La gestion des formateurs doit faire l'objet d'une politique pouvant donner lieu à audit et à certification par un processus d'assurance-qualité. Les EF sont invitées, dans ce cadre, à tenir un dossier par formateur.

5.1.4. LA CERTIFICATION INDIVIDUELLE DU PERSONNEL.

a. Outre la validation des processus mis en oeuvre par l'entreprise, il convient de définir les méthodes de certification individuelle, au moins pour les personnes impliquées dans l'interopérabilité transfrontalière. Cette certification peut être envisagée sous deux angles :

- l'agent est certifié dans son pays d'origine;
- l'agent est certifié par le(s) pays étranger(s) où il exercera ponctuellement son activité.

Afin de permettre aux autorités responsables (GI) du ou des pays concernés de certifier l'agent, l'entreprise à laquelle celui-ci appartient doit garder la trace des diverses étapes de la gestion de ses compétences.

Le Groupe insiste pour que les responsabilités des divers acteurs concernés par les questions de sécurité soient clairement précisées.

Il considère que l'ensemble des processus de certification doit - tout comme le processus de formation - être de la responsabilité de l'entreprise ferroviaire.

Si les processus de formation et d'assurance qualité doivent être assurés par l'entreprise ferroviaire, il est néanmoins indispensable de prévoir des procédures de contrôle de ceux-ci. Les audits et les contrôles seront étendus à l'ensemble du processus de certification et viseront à s'assurer que les entreprises ferroviaires assument réellement leurs responsabilités et que les personnels d'interopérabilité possèdent en permanence les compétences nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

Ces audits et contrôles doivent être effectués par le GI ou par un organisme désigné par chaque Etat-Membre de telle manière que les procédures développées par les entreprises garantissent un haut niveau de sécurité.

La certification individuelle fait l'objet d'un processus permanent. Les entreprises ferroviaires doivent veiller à maintenir le niveau de compétences de leur personnel. Les certificateurs suivent en continu le cursus de la personne certifiée; donc, l'adéquation permanente de ses compétences aux besoins de sa fonction. De plus, dans le cas où l'opérateur recourt à des examens périodiques, ceux-ci peuvent être pris en compte pour la reconduction de la certification.

Afin de faciliter un suivi individuel et permanent des collaborateurs, le groupe recommande la tenue d'un dossier personnel par agent reprenant les informations sur les données recueillies lors de son recrutement, au cours de sa carrière, son cursus ferroviaire, ses évaluations.

5.2. LES APTITUDES MEDICALES

Dans notre précédent rapport, nous précisions que "certaines compétences sont subordonnées à des états de santé et psychologiques nécessitant une approche uniforme". Nous maintenons ce constat et l'approfondissons.

Une **harmonisation des critères médicaux** est souhaitable. A titre d'exemple, les pays scandinaves réalisent une étude poursuivant cet objectif.

Il importe de préciser que les critères intéressant l'interopérabilité sont ceux de maintien dans l'activité. Il convient aussi de distinguer :

- les causes d'exclusion valables pour toutes les catégories professionnelles et celles relatives à une fonction précise;
- les causes d'exclusion définitives et les temporaires.

Le groupe insiste pour que les **problèmes liés à la consommation d'alcool et de drogues** soient également pris en compte par les entreprises. En effet, ils représentent un grand risque pour la sécurité des circulations. Etant donné la connexité de cette problématique avec divers principes juridiques variables selon les cultures et pays, les dispositions en la matière relèvent du niveau national; il importe donc qu'elles fassent l'objet d'une parution à titre informatif.

Si des examens médicaux ont d'office lieu partout avant l'entrée en fonction du nouveau collaborateur, il convient de **s'assurer du maintien des aptitudes médicales** durant l'exercice de la profession. Des examens médicaux périodiques qui se distinguent des dispositions générales de la protection légale des travailleurs doivent donc être organisés. Leur périodicité pourrait varier :

- selon la fonction exercée;
- selon la tranche d'âge des personnes concernées.

Le groupe partage le point de vue que la fréquence peut s'élever avec l'âge ou avec la difficulté d'exécution des tâches.

A ce propos, le groupe a relevé la tendance de certains opérateurs à recruter d'anciens agents retraités des EF traditionnelles, quelquefois, d'un âge certain.

Si quelques réseaux sont plus attentifs aux critères des conducteurs en général et de la grande vitesse en particulier, ils n'ont cependant pas mis en place de dispositions nouvelles.

Les différents interlocuteurs ont insisté sur les **spécificités des métiers du secteur ferroviaire**. Le groupe relaye également leurs préoccupations et il est donc primordial de s'assurer que les médecins et services médicaux intervenant dans les entreprises ferroviaires possèdent les connaissances requises. Des critères de qualification des médecins et services doivent être établis surtout là où les services médicaux intégrés d'entreprises ferroviaires disparaissent.

5.3. LES APTITUDES PSYCHOLOGIQUES

Les critères psychologiques doivent susciter une **attention permanente ne nécessitant pas nécessairement de faire l'objet d'examens périodiques**.

Outre leur analyse lors de l'examen d'entrée, ces aptitudes doivent soulever l'intérêt de la hiérarchie et des médecins examinant les agents périodiquement ou suite à certains événements. En cas de problème constaté (troubles du comportement, maladie, accident ou incident portant à conséquences en matière de sécurité des circulations), l'agent doit pouvoir être examiné par un psychologue proche du milieu ferroviaire.

Les méthodes utilisées par les EF pour évaluer ou apprécier les aptitudes psychologiques nécessaires à l'exercice des fonctions afin de garantir la sécurité des circulations devrait reposer sur un audit.

La traçabilité des processus d'habilitation des travailleurs est indispensable.

5.4. LA COMMUNICATION EN INTEROPERABILITE

Le cinquième principe du précédent rapport traitait de cette question. Le groupe est d'avis que, pour les communications de service, la langue utilisée soit celle du pays dans lequel les trains circulent. Toutefois, il doit être possible par des accords entre EF et GI de recourir à un processus plus souple. Un langage formalisé pourrait être défini au cas par cas. En outre, les communications écrites de sécurité devraient se faire, suivant le cas bilingue ou multilingue, avec des formulaires prédisposés et avec une méthodologie prédéfinie.

Cette question renvoie à celle de la documentation. Les EF doivent fournir au GI toute la documentation relative à la mise en route de leurs propres trains; cette documentation sera notamment nécessaire pour la formation des personnels concernés. Elle devra être disponible dans la ou les langue(s) du pays (tronçon) où le train devra circuler.

Une formation adaptée souvent complémentaire à l'acquis initial faciliterait les échanges.

Les règlements et normes d'exploitation spécifiques aux GI sur laquelle le train devra circuler seront aussi mis à la disposition du personnel de train.

La circulation des trains nécessite l'utilisation par le personnel de documents manuscrits, dont la définition et la standardisation simplifieraient l'interopérabilité. Nous pensons notamment à la fiche train, au bulletin de freinage et de composition, à la liste des véhicules, au carnet de bord et aux manuels techniques.

5.5. STRUCTURES

Comme le précédent rapport l'évoque, le groupe se prononce pour la **création d'une structure légère** (incluant GI, EF et organisations syndicales) au niveau de l'Union Européenne. Elle aurait pour mission :

- d'élaborer la méthodologie commune de définition des tâches et des compétences (valable tant pour déterminer l'éventuel socle commun de compétences que pour la conclusion d'accords de coopération) ;
- de fixer et adapter les descriptifs de compétences et d'aptitudes physiques communes;
- de recueillir et d'analyser les résultats des structures (liées à chaque GI ou Etat-Membre) ayant pour but de certifier les processus d'acquisition et de maintien des compétences
- de déterminer les principes devant conduire à la réalisation des audits de conformité.
- de pouvoir contribuer à guider, conseiller et à adapter les règles à l'évolution des techniques ferroviaires.

Cette structure devrait fonctionner en étroite collaboration avec la Commission européenne (ou dans le cadre de celle-ci, dans le cas où cela apparaîtrait nécessaire).

En outre, une **structure** liée à chaque gestionnaire d'infrastructure ou/et chaque Etat-Membre aurait la responsabilité légale :

- d'adapter, au niveau national, les normes liées au matériel et à l'infrastructure;
- de certifier les processus d'acquisition et de vérifier le maintien des compétences.

6. CONCLUSION GENERALE :

Le présent document présente brièvement les lignes de force dégagées par le Groupe Paritaire. Les constats effectués ainsi que la prise en compte des évolutions en matière d'interopérabilité à grande vitesse est jugée applicable à l'interopérabilité conventionnelle transfrontalière comme à l'accès à l'infrastructure à l'intérieur d'un même Etat.

1. L'interopérabilité implique la collaboration de quatre types d'acteurs :

- les Etats-Membres (EM);
- les Gestionnaires d'Infrastructures (GI);
- les Entreprises Ferroviaires (EF)
- et les institutions européennes.

Afin de garantir un haut niveau de sécurité des circulations, **il est indispensable de définir précisément les missions et responsabilités de chacun des acteurs dans les diverses étapes du processus de gestion des compétences des catégories de personnels concernées.** Ces étapes consistent principalement à :

- définir par catégorie professionnelle, les compétences professionnelles, les connaissances linguistiques, les aptitudes médicales et psychologiques requises;
- mettre en oeuvre et contrôler les processus appropriés d'acquisition, de maintien des diverses compétences et aptitudes.

L'EF devrait être le seul acteur responsable de la production de formation, du processus de certification et du contrôle des aptitudes médicales et psychologiques. L'EM doit désigner le responsable du contrôle du niveau général de sécurité à respecter les opérateurs. L'objectif est de certifier les processus d'acquisition et de vérifier le maintien des compétences (mise en oeuvre des audits).

Au niveau de l'Union Européenne, le groupe confirme l'idée, émise en 1996, de création d'une structure légère (incluant GI, EF et organisations syndicales). Celle-ci aurait pour mission de fixer et adapter les descriptifs de compétences et d'aptitudes physiques communes, de travailler sur la certification des processus d'acquisition et de maintien des compétences et aptitudes, de déterminer les principes conduisant à la réalisation des audits de conformité.

2. Dans son travail, le groupe a pris en considération les catégories de personnels suivantes : les conducteurs, accompagnateurs de trains et personnels de visite et d'expédition des trains.

La Directive 96/48 relative à l'interopérabilité à grande vitesse évoque la qualification du personnel d'entretien des organes de sécurité. D'autre part, la **coordination entre les gestionnaires de l'infrastructure** est indispensable à une interopérabilité efficace. Ils devront veiller à rendre compatibles les réglementations régissant les circulations transfrontalières et à **normaliser les compétences requises des personnels des centres de contrôle**.

3. Le Groupe insiste sur la **nécessité de normer, par catégorie professionnelle,**:

- les **compétences professionnelles** (savoirs, savoirs-faire et savoirs-être) à mettre n oeuvre.
- Une méthodologie commune de définition des compétences devrait être mise au point;
- les **aptitudes médicales et psychologiques** requises;
- le **niveau requis des connaissances linguistiques**.

Ces normes doivent, compte tenu des divers paramètres et du contexte évolutif, être mises à jour régulièrement.

4. **La sécurité des circulations implique une maîtrise des compétences et aptitudes et de leur maintien lors de l'exercice de la profession.**

Le Groupe estime que seul un **processus d'assurance-qualité** peut présenter les garanties requises en matière de production des formations. Il **préconise le recours à des certifications de type ISO qui devront être spécifiquement adaptées aux domaines d'activités concernés**. Ce processus doit également être intégré à la demande d'octroi de licence (95/18).

Des audits permanents doivent être réalisés afin de vérifier la réalisation concrète des processus de production des formations et du maintien des aptitudes physiques. Des contrôles devront être réalisés par coups de sonde au niveau des individus.

L'EF devra recourir à des services médicaux compétents dans le domaine ferroviaire dès l'engagement et durant l'exercice de la profession. L'Etat membre devra préciser les critères et procédures d'agrément de ces services afin de garantir la qualité de leurs activités. Ceux-ci devraient également faire l'objet d'une homologation au niveau européen.

5. Le Groupe se prononce pour **une harmonisation des divers systèmes d'information utilisés par les agents**. La standardisation des documents faciliterait considérablement l'interopérabilité (bulletin de freinage et de composition, carnet de bord, etc).

Rapport terminé le 24 mars 2000

POST SCRIPTUM DU PRESIDENT DU GROUPE D'ETUDE

Ces conclusions interviennent au moment où les instances communautaires accélèrent le processus d'interopérabilité du rail. En effet, la communication sur l'intégration des systèmes de transport ferroviaire conventionnel de novembre 1999 annonce une nouvelle directive en la matière. Il en résultera pour les personnels concernés diverses modifications dans leurs pratiques.

Cette contribution du dialogue social devrait donc être utile aux diverses instances communautaires qui seront prochainement saisies de cette matière.

Je tiens à remercier tout particulièrement les membres du groupe d'étude ainsi que les participants aux réunions dans les pays visités qui, par leur collaboration efficace nous ont permis d'élaborer ces conclusions.