



**Service de Sécurité et d'Interopérabilité des  
Chemins de Fer**

# **Guide d'aide à la mise en application du nouvel Arrêté Royal « personnel de sécurité »**

Lignes directrices pour la mise en application du nouvel AR « personnel de sécurité » et la gestion du personnel de sécurité

**Version 1, 19 Juin 2020**

## **SSICF-DVIS**

Autorité Nationale Belge de Sécurité

Rue du progrès 56

1210 Bruxelles

[www.mobilit.belgium.be](http://www.mobilit.belgium.be)

[nsa@mobilit.fgov.be](mailto:nsa@mobilit.fgov.be)

## Avis de non-responsabilité

Ce guide a été commissionné par le Service de Sécurité et d'Interopérabilité des Chemins de Fer (dans les termes limitant expressément la responsabilité d'Arthur D. Little). Nos conclusions résultent de l'exercice de notre meilleur jugement professionnel, fondé en partie sur des outils et informations fournis par le Service de Sécurité et d'Interopérabilité des Chemins de Fer et les autres participants au groupe de travail sectoriel. L'utilisation de ce guide par un tiers à quelque fin que ce soit ne doit pas et ne dispense pas ce tiers de faire preuve de la diligence requise pour vérifier le contenu du guide.

Toute utilisation faite par un tiers de ce document, ou toute dépendance à celui-ci, ou toute décision à prendre s'appuyant sur celui-ci, relève de la responsabilité de ce tiers. Arthur D. Little n'accepte aucune obligation de diligence ni de responsabilité de quelque nature que ce soit envers une telle tierce partie, ni aucune responsabilité pour les dommages, le cas échéant, subis par une tierce partie à la suite de décisions prises ou non, ou d'actions prises, ou non prises, sur la base de ce document.

### Groupe de travail sectoriel

Ce document a été produit dans le cadre d'un groupe de travail initié et piloté par le SSICF, auquel l'ensemble des utilisateurs de l'infrastructure du secteur ferroviaire belge ont été conviés.

Les utilisateurs de l'infrastructure suivants étaient invités à participer au groupe de travail :

- DB Cargo Belgium
- DB Cargo Nederland
- CFL Cargo
- Crossrail Benelux NV
- Europorte France
- Eurostar France
- HSL Polska
- Infrabel
- Lineas
- Railtraxx
- RTB Cargo Netherlands
- RRF
- SNCB
- Fret SNCF
- THI Factory

Le cabinet de conseil Arthur D. Little a facilité le groupe de travail et fourni l'effort de rédaction de ce guide.

Le « terms of reference » encadrant le groupe de travail, décrivant la méthode de travail, les objectifs de la mission, et les rôles et responsabilités de chacun des participants fait l'objet de l'*annexe 1* de ce guide. L'*annexe 1* présente également la liste des organisations ayant participé à la réunion de lancement de ce flux de travail. L'*annexe 2* présente la liste des organisations ayant participé à l'atelier de clôture de ce flux de travail.

## Table de révisions

---

Le tableau ci-dessous retrace l'historique des versions de ce document. Les versions « projets » du document n'apparaissent pas au sein de ce tableau.

<b>Numéro de version</b>	<b>Date</b>	<b>Objet de la version</b>
I	19/06/2020	Publication initiale, avant publication officielle du nouvel AR « personnel de sécurité ».

## Avant-propos et objectifs du document

---

Ce guide d'aide à la mise en application du nouvel Arrêté Royal a été rédigé dans le cadre de la publication du nouvel AR déterminant les exigences applicables au personnel de sécurité et au personnel des entités en charge de l'entretien.

Ce nouvel AR introduit un changement de paradigme en ce qui concerne la gestion du personnel de sécurité en Belgique. Il marque la rupture entre une approche prescriptive basée sur la notion de fonction de sécurité et une approche « gestion des risques », alignée avec les principes de la réglementation européenne, et basée sur la notion de tâche critique de sécurité (TCS).

Ce guide a été rédigé afin de soutenir les Utilisateurs de l'Infrastructure (UI) dans la transition entre ces deux approches. Ce guide n'a pas un caractère contraignant mais constitue une aide pour les UI dans le cadre de la mise en place d'une approche d'identification des TCS et de gestion du personnel de sécurité dans l'esprit et en conformité avec le nouvel AR.

Le guide a pour objectif d'aider les UI sur 2 axes et sa structure s'articule autour de ces 2 axes:

### **Partie A: Comprendre et se mettre en conformité avec le nouvel Arrêté Royal**

#### **A1. Prise en main et compréhension du nouvel Arrêté Royal**

Cette section a pour but de faciliter la compréhension du nouvel AR et l'identification des changements entre l'AR de 2013 et le nouvel AR. Cette section présente la correspondance entre les fonctions de sécurité de l'ancien AR et les TCS du nouvel AR, ainsi que les liens entre les exigences du nouvel AR et de la STI OPE.

#### **A2. Mise en conformité du certificat de sécurité « partie B » ou de l'agrément de sécurité**

Cette section vise à donner des conseils pratiques pour permettre la mise en conformité de la documentation du Système de Gestion de la Sécurité (SGS) avec le nouvel AR. La mise en conformité vise la partie B du certificat de sécurité des EF.

### **Partie B: Mettre en œuvre le changement de paradigme**

#### **B1. Identifier les Tâches Critiques de Sécurité**

Cette section fournit des lignes directrices aux UI pour permettre l'identification des TCS sur la base de l'analyse de l'activité et des risques.

#### **B2. Préparer les personnes à l'exécution de Tâches Critiques de Sécurité**

Cette section fournit des lignes directrices pour préparer les personnes à l'exécution de TCS au travers d'une analyse des besoins en compétence, de la sélection des personnes, de la formation, de l'évaluation de l'aptitude professionnelle, et enfin la délivrance d'un document certifiant l'habilitation.

#### **B3. Surveiller, maintenir et renforcer l'aptitude du personnel de sécurité**

Cette section fournit des lignes directrices pour mettre en place un processus de surveillance et de maintien de l'aptitude professionnelle. Elle aborde notamment les thématiques de la gestion de la fatigue, de la prévention contre l'alcool, des drogues et des médicaments psychotropes, des contrôles opérationnels et de la formation continue.

#### **B4. Gérer la sous-traitance de TCS**

Bien qu'il soit possible de sous-traiter la mise en œuvre de TCS, l'UI garde la responsabilité du personnel de sécurité de ses sous-traitants lorsque celui-ci effectue des TCS pour son compte. Cette section fournit des lignes directrices afin de mettre en place une approche permettant l'intégration des sous-traitants au sein du SGS.

### **B5. Monitorer et vérifier l'efficacité du processus de gestion du personnel de sécurité**

La mise en place d'un processus de gestion du personnel de sécurité doit s'inscrire dans le cadre d'une approche systémique permettant l'amélioration continue de la sécurité. Cette section fournit des lignes directrices pour suivre la mise en place et vérifier l'efficacité de l'approche du processus de gestion du personnel de sécurité.

Ce guide a été produit dans le cadre d'une mission d'appui au secteur ferroviaire belge et d'un groupe de travail incluant l'ensemble des UI ainsi que l'Autorité Nationale de Sécurité (ANS). Le « terms of reference » encadrant le groupe de travail, décrivant la méthode de travail, les objectifs de la mission, les rôles et responsabilités de chacun des participants fait l'objet de l'*annexe 1* de ce guide. L'*annexe 1* présente également la liste des organisations ayant participé à la réunion de lancement de ce flux de travail. L'*annexe 2* présente la liste des organisations ayant participé à l'atelier de clôture de ce flux de travail.

#### **Note importante 1**

Ce guide doit être lu et utilisé exclusivement comme un document d'information non contraignant destiné à faciliter l'application du nouvel AR. Il est prévu pour être utilisé en conjonction avec le nouvel AR et pour en faciliter l'application, mais il ne se soustrait pas à celui-ci et sa lecture doit toujours être effectuée en conjonction avec celui-ci.

#### **Note importante 2**

Ce guide a pour but de fournir des lignes directrices pour la gestion du personnel de sécurité, en abordant notamment les aspects liés à l'identification des TCS et au développement des compétences permettant d'exercer ces TCS.

Ainsi, ce guide n'aborde pas la problématique de la conception des postes de travail, des méthodes de travail et de l'organisation du travail. **Ces aspects sont pourtant cruciaux pour la sécurité, et même prioritaires.**

Une approche de conception des postes de travail, des méthodes de travail et de l'organisation du travail doit se baser sur l'analyse systémique des facteurs humains, technologiques et organisationnels. Cette approche permet pour un opérateur de définir la meilleure manière, sûre et efficace, d'exécuter une tâche. Elle doit prendre en compte, par exemple, les problématiques liées à la charge cognitive, le stress, l'anthropométrie, et la fatigue (liste non-exhaustive). Elle vise à améliorer la sécurité en « adaptant le travail à l'homme » plutôt qu'en « adaptant l'homme au travail ».

#### **Note importante 3**

Bien que certains des principes édictés dans ce guide peuvent également être appliqués aux conducteurs de train ou aux accompagnateurs de train, ce guide a été rédigé dans le cadre de la gestion du personnel de sécurité effectuant des TCS autres que la conduite des trains ou l'accompagnement des trains. Ces TCS n'entrent pas directement dans le champ d'application de ce guide car elles ne sont pas reprises à l'annexe 2 du nouvel AR et font l'objet de dispositions relevant de la loi ou de l'application directe de la STI OPE.

## Table des matières

---

Table de révisions	2
Avant-propos et objectifs du document	3
Acronymes et définitions	7
Partie A: Comprendre et se mettre en conformité avec le nouvel Arrêté Royal	9
<b>A1. Prise en main et compréhension du nouvel Arrêté Royal</b>	<b>10</b>
A1.1 Principes du nouvel AR et changement de paradigme	10
A1.2 Comparaison entre l'ancien AR et le nouvel AR	10
A1.3 Correspondance entre les fonctions de sécurité de l'ancien AR et les Tâches Critiques de Sécurité du nouvel AR	13
A1.4 Correspondance entre TCS et exigences réglementaires	18
<b>A2. Mise en conformité du certificat de sécurité « partie B » ou de l'agrément de sécurité</b>	<b>20</b>
A2.1 Contexte Réglementaire	20
A2.2 La mise en conformité du certificat de sécurité « partie B » ou de l'agrément de sécurité	20
Partie B: Mettre en œuvre le changement de paradigme	24
<b>B1. Identifier les Tâches Critiques de Sécurité</b>	<b>26</b>
B1.1 Principe général et vue d'ensemble	26
B1.2 Description de l'activité	27
B1.3 Identification des Tâches Critiques de Sécurité	28
<b>B2. Préparer les personnes à l'exécution de Tâches Critiques de Sécurité</b>	<b>32</b>
B2.1 Principe général et vue d'ensemble	32
B2.2 Identifier les besoins en compétences pour l'exécution des TCS	34
B2.3 Sélectionner les candidats	37
B2.4 Formation initiale et évaluation initiale du personnel de sécurité	40
B2.5 Délivrance du document certifiant l'habilitation à l'exécution de TCS	45
<b>B3. Surveiller, maintenir et renforcer l'aptitude du personnel de sécurité</b>	<b>49</b>
B3.1 Principe général et vue d'ensemble	49
B3.2 Promouvoir l'intégrité physique et mentale du personnel de sécurité	51
B3.3 Surveillance de l'exécution des TCS et analyse des données de surveillance	54

## **SSICF - DVIS**

B3.4	Réévaluation de l'aptitude médicale et psychologique	58
B3.5	Formation continue et réévaluation de l'aptitude professionnelle	59
B3.6	Renouvellement du document certifiant l'habilitation à l'exécution de TCS	61
<b>B4.</b>	<b>Gérer la sous-traitance de TCS</b>	<b>64</b>
B4.1	Intégrer le sous-traitant au sein du processus de gestion du personnel de sécurité	64
B4.2	Collaboration entre UI utilisant un même sous-traitant	68
<b>B5.</b>	<b>Monitorer et vérifier l'efficacité du processus de gestion du personnel de sécurité</b>	<b>70</b>
B5.1	Auditer et vérifier le processus de gestion du personnel de sécurité	70
B5.2	Monitorer la mise en œuvre et l'efficacité du processus de gestion du personnel de sécurité	70
B5.3	Améliorer le processus de gestion du personnel de sécurité	71
<b>Références</b>		<b>72</b>
	Références réglementaires	72
	Références non-réglementaires	72
<b>Liste des tableaux</b>		<b>74</b>
<b>Liste des figures</b>		<b>75</b>
<b>Annexe 1 : « Terms of Reference » de la mission d'appui au secteur ferroviaire dans le cadre du nouvel Arrêté Royal « Personnel de Sécurité »</b>		<b>76</b>
<b>Annexe 2: Liste des participants à l'atelier de travail de clôture</b>		<b>82</b>
<b>Annexe 3: Tableaux des éclaircissements</b>		<b>83</b>
<b>Annexe 4: Tableau de correspondance détaillé entre les fonctions de sécurité de l'ancien AR et les TCS du nouvel AR</b>		<b>101</b>
<b>Annexe 5: Tableau de correspondance entre les exigences de connaissance de l'annexe 3 de l'ancien AR et la colonne B, annexe 2 du nouvel AR</b>		<b>105</b>

## Acronymes et définitions

Les acronymes et définitions suivantes sont utilisés au sein de ce guide :

Acronymes et notations	Signification
Ancien AR	Arrêté Royal du 9 Juillet 2013 déterminant les exigences applicables au personnel de sécurité
ANS	Autorité Nationale de Sécurité
AR	Arrêté Royal
EF	Entreprise Ferroviaire
GI	Gestionnaire d'Infrastructure
La Loi	Loi du 30 août 2013 portant le Code ferroviaire
Nouvel AR	Arrêté Royal du XXXXX déterminant les exigences applicables au personnel de sécurité et au personnel des entités en charge de l'entretien <b>Note :</b> Au moment de la publication de ce guide dans sa version 1, l'arrêté royal n'a pas encore fait l'objet d'une parution officiel au Moniteur, par conséquent sa date de publication ne peut être indiquée.
SGS	Système de Gestion de la Sécurité
STI	Spécification Technique d'Interopérabilité
STI OPE	Avant le 16 juin 2021 : D'une part la décision n° 2012/757 de la Commission du 14 novembre 2012 concernant la spécification technique d'interopérabilité relative au sous-système « Exploitation et gestion du trafic » du système ferroviaire de l'Union européenne modifiant la décision 2007/756, et, d'autre part, les dispositions de la spécification technique d'interopérabilité (STI) relative au sous-système « Exploitation et gestion du trafic » du système ferroviaire de l'Union européenne annexée au Règlement d'exécution n° 2019/773 de la Commission du 16 mai 2019 concernant la spécification technique d'interopérabilité relative au sous-système « Exploitation et gestion du trafic » du système ferroviaire de l'Union européenne et abrogeant la décision 2012/757/EU, qui sont applicables avant le 16 juin 2021 conformément à l'article 6 dudit règlement ; Après le 16 Juin 2021 : Règlement d'Exécution (UE) n° 2019/773 du 16 mai 2019 concernant la Spécification Technique d'Interopérabilité « Exploitation et Gestion du Trafic ». <b>Note :</b> L'arrêté royal renvoie au point 4.6 et 4.7 de la STI OPE. C'est deux points sont identiques dans les deux versions des STI OPE. De plus, la définition de tâches critiques de sécurité applicable dans le contexte du nouvel arrêté royal est celle du Règlement d'Exécution (UE) n° 2019/773, donnée au sein de l'appendice J de celui-ci.
TCS	Tâche Critique de Sécurité
TCS-A	Tâches Critiques de Sécurité liées à la préparation des trains, tel que défini en Annexe 2 du nouvel AR
TCS-B	Tâches Critiques de Sécurité liées au départ et à l'autorisation de mouvement des trains tel que défini en Annexe 2 du nouvel AR
TCS-C	Autres Tâches Critiques de Sécurité tel que défini en Annexe 2 du nouvel AR
UI	Utilisateur de l'Infrastructure. L'utilisation du terme « utilisateur de l'infrastructure » dans ce guide comprend à la fois le GI et les Entreprises Ferroviaires.

Les termes suivants sont utilisés dans ce guide :

Terme	Définitions
Aptitudes professionnelles	Combinaison de connaissances, de savoir-faire, d'attitudes, de valeurs et de comportements qui permettent à une personne d'être efficace lors de l'exécution d'une tâche, d'une fonction ou d'un rôle.



<b>Terme</b>	<b>Définitions</b>
Capacité	Dans le contexte de ce guide, les capacités sont les prédispositions et facultés d'une personne à acquérir les compétences (techniques et non-techniques) nécessaires à l'exécution d'une TCS.
Compétence	Habilité à mettre en pratique des connaissances et des savoir-faire lors de l'exécution d'une tâche, d'une fonction ou d'un rôle pour obtenir les résultats escomptés conformément à une norme reconnue de manière régulière.
Connaissance	Capital personnel ou organisationnel permettant des décisions et une action efficace en contexte.
Compétence non-technique	Les compétences non-techniques sont les ressources cognitives, sociales et personnelles qui complètent les compétences techniques et contribuent à l'exécution sûre et efficace des tâches.
Fonction de sécurité	Le terme fonction de sécurité fait référence aux fonctions de sécurité définies au sein de l'article 8 de l'arrêté royal déterminant les exigences applicables au personnel de sécurité du 9 Juillet 2013 (ancien AR).
Système de gestion des compétences	Système mis en place pour garantir que l'ensemble du personnel est compétent pour exécuter sa mission et que le savoir-faire et les connaissances du personnel sont maintenus en toutes circonstances.
Processus de gestion du personnel de sécurité	Processus intégré au sein du système de gestion de la sécurité de l'UI et reposant sur la mise en place d'une approche systémique d'amélioration continue garantissant que le personnel de sécurité est compétent et apte pour l'exercice des TCS qu'il exerce, et que la compétence et l'aptitude du personnel de sécurité sont maintenues et renforcées au cours du temps. Ce processus intègre le développement et le maintien des compétences du personnel de sécurité mais également les problématiques liées à la prévention contre la fatigue, les drogues, l'alcool ainsi que les questions de l'aptitude psychologique et médicale.
Tâche critique de sécurité	Tâche exécutée par le personnel lorsqu'il contrôle ou influe sur le mouvement d'un train, et qui est susceptible de compromettre la sécurité ferroviaire (Règlement d'Exécution (UE) n° 2019/773, Appendice J)
Poste critique de sécurité	Rôle défini au sein de l'organigramme de l'UI, auquel est attribuée l'exécution d'une ou plusieurs tâches critiques de sécurité.
Personnel de sécurité	Personnel exerçant, même occasionnellement, une ou plusieurs tâches critiques de sécurité.
Relation entre compétence et aptitudes professionnelles	La compétence concerne l'application des aptitudes jugées par rapport à une certaine norme ou un certain ensemble de normes, tandis que les personnes démontrent leurs aptitudes professionnelles en appliquant leurs compétences au sein de l'environnement de travail.
Savoir faire	Habilité à mettre en pratique les connaissances, pour réaliser une tâche selon une attente spécifiée.
Sous-traitant	Organisation effectuant des Tâches Critiques de Sécurité pour le compte d'un UI. Il peut s'agir d'un autre UI. Le terme sous-traitant est équivalent au terme d'« auxiliaire » définie par l'article 3, 78° de la loi du 30 août 2013 portant le Code ferroviaire ou au terme de « contractant exécutant des tâches critiques de sécurité sous couvert du certificat de sécurité ou de l'agrément de sécurité » de l'UI du future code ferroviaire (non-publié au moment de la finalisation du guide)

## Partie A: Comprendre et se mettre en conformité avec le nouvel Arrêté Royal

---

Cette partie du guide a pour but d'aider le lecteur à prendre en main et comprendre rapidement le nouvel AR et de lui permettre d'identifier rapidement les actions à mettre en œuvre dans l'optique d'une mise en conformité. Cette partie du guide est une aide aux UI dans le cadre de la mise à jour de la documentation pour le certificat de sécurité partie B (cas des EF) ou l'agrément de sécurité (cas du GI).

Elle s'articule autour de deux sections :

**A1. *Prise en main et compréhension du nouvel Arrêté Royal***

Cette section a pour but de faciliter la compréhension du nouvel AR et l'identification des changements entre l'ancien AR et le nouvel AR. Elle présente la correspondance entre les fonctions de sécurité de l'ancien AR et les TCS du nouvel AR, ainsi que les liens entre les exigences du nouvel AR et de la STI OPE.

**A2. *Mise en conformité du certificat de sécurité « partie B » ou de l'agrément de sécurité***

Cette section vise à donner des conseils pratiques pour permettre la mise en conformité de la documentation du Système de Gestion de la Sécurité (SGS) avec le nouvel AR. La mise en conformité vise la partie B du certificat de sécurité des EF.

# AI. Prise en main et compréhension du nouvel Arrêté Royal

L'objectif de cette section est de présenter les principales différences entre l'ancien AR et le nouvel AR, afin de faciliter une compréhension rapide de l'esprit et des dispositions du nouvel AR. En complément, l'*annexe 3* fournit des réponses aux questions posées par les UI dans le cadre du groupe de travail.

## AI.1 Principes du nouvel AR et changement de paradigme

L'AR personnel de sécurité du 9 Juillet 2013 (ancien AR) a été publié dans le cadre du 2<sup>ème</sup> paquet ferroviaire. Il définissait une liste de fonctions de sécurité qui effectuait des tâches critiques de sécurité. Pour chacune de ces fonctions l'AR définissait, au sein de son annexe 3, l'ensemble des connaissances et compétences à acquérir pour ces fonctions de sécurité. L'approche se voulait prescriptive: l'AR avait pour but de définir de manière exhaustive les fonctions qui étaient des « fonctions de sécurité » au sein des UI, de définir celles qui étaient purement du domaine du GI et il prescrivait de manière détaillée les connaissances et compétences qui devaient être acquises pour exercer ces fonctions. L'approche était basée sur les fonctions de sécurité « historiques » du réseau ferroviaire belge.

Le nouvel AR repose sur une vision et sur des principes différents. Le nouvel AR vise à mettre en place une approche responsabilisant les UI et les incitant à conduire des analyses de leurs activités afin d'identifier leurs TCS, déterminer les compétences nécessaires pour effectuer ces TCS et développer les compétences requises. Le nouvel AR se veut moins prescriptif mais veut inciter les UI à mettre en place une approche basée sur la gestion des risques plutôt que sur « la règle », c'est-à-dire que la gestion du personnel de sécurité et de ses compétences doit s'inscrire dans le cadre d'une approche globale visant à maîtriser les risques plutôt qu'à appliquer une règle figée.

Cela s'inscrit dans une volonté de s'aligner avec l'esprit et les principes de la réglementation ferroviaire européenne, et en particulier le 4<sup>ème</sup> paquet ferroviaire.

## AI.2 Comparaison entre l'ancien AR et le nouvel AR

Le nouvel AR introduit plusieurs changements importants en ce qui concerne l'approche de gestion du personnel de sécurité. Afin de faciliter la compréhension des changements entre l'ancien AR et le nouveau, le tableau ci-dessous présente un passage en revue des grands thèmes abordés par l'ancien et le nouvel AR, et pour chacun des thèmes un résumé des changements effectués sont inclus:

Tableau I: Comparaison entre l'ancien AR et le nouveau

**Légende:**  Changement  Pas de changement, ou changement mineur

Domaine	Ancien AR	Nouvel AR	Commentaires sur le changement
<b>Principes d'application</b>			
Lien entre l'AR et la réglementation européenne		<b>Art. 2 § 1</b>	Le nouvel AR vise à ne définir des exigences que dans le cas où il n'existe pas de STI pertinente, qu'aucune STI n'est applicable, ou lorsqu'un point n'est pas suffisamment couvert par une STI (point ouvert d'une STI) - cas des TCS accompagnement des trains et préparation des trains.
Domaine d'application de l'AR	<b>Art. 1</b>	<b>Art. 2 § 2 à 5</b>	L'ancien et le nouvel AR s'appliquent aux UI (la Loi, art. 3, 84°): a) les entreprises ferroviaires ayant un droit d'accès et leurs auxiliaires; b) le gestionnaire de l'infrastructure et ses auxiliaires ;

Domaine	Ancien AR	Nouvel AR	Commentaires sur le changement
			c) les associations ou sociétés autorisées à circuler avec du matériel historique
Conducteur de train	<b>Art. 13 à 19 + annexe 1</b>		Les TCS conduite des trains et accompagnement des trains de voyageurs ne relèvent plus du nouvel AR, excepté le chap. 2 (alcoolémie tolérée, personnel de sécurité représentant un risque, interruption préventive de l'exécution de TCS) et art. 9 (âge minimum) pour accompagnement de trains de voyageurs
Accompagnement de train de voyageurs	<b>Art. 20 à 27 + annexe 2</b>		
Personnel de sécurité sur voies temporairement fermées aux circulations normales, relevant exclusivement de l'agrément du GI	<b>Art.2 § 1</b>		Disposition abrogée sauf en ce qui concerne la certification des conducteurs de trains (par la loi art. 2 § 3)
Personnel de sécurité circulations touristiques avec matériel « musée »	<b>Art.34 à 38</b>	<b>Chap. 4 art. 15 à 19</b>	Exigences inchangées
Personnel de sécurité des ECE	<b>Art. 40 à 43</b>	<b>Chap. 5 art. 20 à 23</b>	Les ECE ne sont concernés par le Chap. 5 du nouvel AR que dans le cas des interventions sur le <b>réseau ferroviaire</b> Les ECE relèvent du règlement (UE) 2019/779 applicable le 16/06/2020 (abrogeant le règlement (UE) 445/2011)
<b>Tâches critiques de sécurité, fonctions de sécurité, compétences, aptitudes et certification</b>			
Remplacement des fonctions de sécurité génériques par des tâches critiques de sécurité	<b>Art. 8</b>	<b>Art 8 et Annexe 2, colonne A</b>	<b>Changement majeur:</b> Disposition abrogée: <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Suppression de la notion de fonction de sécurité générique.</li> <li>■ Suppression des fonctions de sécurité réservées au GI.</li> </ul> La notion de fonction de sécurité générique est remplacée par la notion de TCS. L'annexe 2 fournit une liste minimale de TCS à reprendre, mais les UI peuvent également en identifier d'autres sur la base de leurs analyses.
Aptitudes professionnelles	<b>Art. 29, Art 33 et Annexe 3</b>	<b>Art 8, Art. 11 Annexe 2, colonne B</b>	<b>Changement majeur:</b> L'ancien AR fournissait en son annexe 3 une liste exhaustive des compétences à acquérir pour les fonctions de sécurité. Pour les TCS listées en annexe 2, la colonne B n'a pas un caractère contraignant et est moins détaillée que l'annexe 3 de l'ancien AR. Il revient à l'UI d'identifier les connaissances et compétences nécessaires à l'exécution des TCS.
Aptitude médicale	<b>Art. 33 et Annexe 3</b>	<b>Art. 12</b>	Les exigences d'aptitude médicale sont définies selon les exigences de la STI OPE (point 4.7). <b>Changement majeur :</b> par défaut, l'examen médical périodique devient obligatoire après affectation pour l'ensemble du personnel de sécurité, selon les fréquences fixées par la STI OPE. Cela n'était pas exigé par l'ancien AR pour les fonctions de sécurité autres que conducteur de train et accompagnateur de train. Pour les TCS-C et autres TCS non listées à l'annexe 2, l'UI peut adapter les exigences du 4.7 de la STI OPE sur base d'une analyse des risques et en concertation avec le médecin du travail (cela n'est pas possible pour les TCS-A, TCS-B et accompagnement des trains de voyageurs). <i>Note :</i> Néanmoins, si l'UI identifie une TCS non listée à l'annexe 2 mais qui est liée au domaine des TCS-A ou TCS-B, la TCS en question tombera dans

Domaine	Ancien AR	Nouvel AR	Commentaires sur le changement
			le champ d'application de la STI OPE et le point 4.7 sera donc applicable, sans possibilité de dérogation.
Aptitude psychologique	<b>Art. 33 et Annexe 3</b>	<b>Art. 12</b>	Les exigences d'aptitude psychologique sont définies selon exigences de la STI OPE (point 4.7). <b>Changement majeur:</b> par défaut, l'évaluation psychologique est obligatoire avant affectation (pas de rétroactivité de l'exigence). Les exigences sont inchangées après affectation (par ex. faute contre la sécurité). Pour les TCS-C et autres TCS non listées à l'annexe 2, l'UI peut adapter les exigences du 4.7 de la STI OPE sur base d'analyse des risques et en concertation avec le médecin du travail (cela n'est pas possible pour les TCS-A, TCS-B et accompagnement des trains de voyageurs). <i>Note :</i> Néanmoins, si l'UI identifie une TCS non listée à l'annexe 2 mais qui est liée au domaine des TCS-A ou TCS-B, la TCS en question tombera dans le champ d'application de la STI OPE et le point 4.7 sera donc applicable, sans possibilités de dérogation.
Compétences linguistiques	<b>Art. 9</b>	<b>Art. 10</b>	Exigences fondamentalement inchangées, mais complétées par la section 4.6.2 de la STI OPE.
Document certifiant l'habilitation et registre des fonctions de sécurité/du personnel de sécurité	<b>Art. 30 Art. 31</b>	<b>Chap. 3 Art. 13 et 14</b>	<b>Changement:</b> suppression de l'obligation de tenue d'un registre spécifique des fonctions de sécurité – il n'y a pas d'obligation de tenue d'un registre au sein du nouvel AR Généralisation du document personnel certifiant l'habilitation aux TCS.
Statut d'auxiliaire	<b>Art. 10</b>		Pas de changement important : ne figure plus à l'AR car devenu exigence de la Loi. Il convient de bien distinguer l'appellation « auxiliaire » dans la Loi et dans la STI OPE: <ul style="list-style-type: none"> <li>L'auxiliaire de la Loi (art. 3 78° et art. 94/1): sous-traitant ayant un impact sur la sécurité. Cette appellation va être modifiée dans le futur code ferroviaire par l'appellation « contractant exécutant des tâches critiques de sécurité sous couvert du certificat de sécurité ou de l'agrément de sécurité ».</li> <li>Le personnel auxiliaire mentionné au point 4.6.4. de la STI OPE: personnel embarqué n'exécutant pas de tâche de sécurité.</li> </ul>
<b>Surveillance et maintien du document certifiant l'habilitation</b>			
Alcool, drogues et médicaments psychotropes	<b>Art. 6</b>	<b>Art. 3</b>	Pas de changement important. Limites de tolérance pour l'alcool inchangées. Obligation de mesures préventives et de contrôles de consommation d'alcool et de psychotropes n'est plus mentionnée dans l'AR (mais couvert par le point 4.7.1 STI OPE) Modalités des contrôles d'alcoolémie par le GI inchangées.
Personnel de sécurité de l'UI représentant personnellement un risque	<b>Art. 7</b>	<b>Art. 4</b>	Exigences inchangées
Interruption dans la continuité de l'exercice de TCS/fonction de sécurité	<b>Art. 11</b>	<b>Art. 14 3° et dernier alinéa</b>	<b>Changement:</b> L'UI définit maintenant les conditions de continuité suffisante de l'exercice de la TCS dans son SGS. L'ancien AR imposait que l'UI procède à une vérification de l'aptitude professionnelle du personnel lorsque l'exercice d'une fonction de sécurité avait été interrompu pendant plus de 6 mois.

Domaine	Ancien AR	Nouvel AR	Commentaires sur le changement
Suspension préventive/mesure préventive de l'exécution des tâches critiques de sécurité	Art. 39	Art. 4 et 5	Principes inchangés (art. 70 de la Loi): Notification écrite au personnel concerné et information de l'UI et de l'ANS. L'interruption préventive concerne l'ensemble des TCS exercées (même si plusieurs UI). En cas de suspension, le contrôle alcoolémie devient maintenant systématique.

Sur la base de ce tableau, il peut être conclu que 3 changements majeurs peuvent présenter un impact pour les UI:

- **Remplacement des fonctions de sécurité génériques par des tâches critiques de sécurité.** Les fonctions de sécurité génériques relatives à l'ensemble des UI sont remplacées par une liste minimale de TCS. L'UI a la responsabilité de l'identification de ses TCS.
- **Aptitude professionnelle.** Le nouvel AR est moins prescriptif en ce qui concerne les exigences de compétences pour l'exécution des TCS. Ainsi, les exigences de l'annexe 3 de l'ancien AR, qui se voulait prescriptives et exhaustives pour l'ensemble des fonctions de sécurité, ne sont pas reprises. L'AR ne fournit qu'une liste non-contraignante de compétences associées à la liste minimale des TCS de l'annexe 2.
- **Aptitude psychologique et médicale.** L'évaluation psychologique, avant affectation, sur base des critères de la STI OPE devient obligatoire tout comme l'examen médical périodique. Cependant, l'article 12 du nouvel AR précise qu'il est possible d'adapter les exigences en la matière, pour les TCS-C de l'annexe 2 du nouvel AR ainsi que les autres TCS non listées à l'annexe 2 (identifiée par l'UI sur base de ses analyses) sur la base d'une analyse des risques et en concertation avec le médecin du travail (cela n'est pas possible pour les TCS-A, TCS-B et accompagnement des trains).

*Note : Néanmoins, si l'UI identifie une TCS non listée à l'annexe 2 mais qui est liée au domaine des TCS-A ou TCS-B, les TCS en question tomberont dans le champ d'application de la STI OPE et le point 4.7 sera donc applicable, sans possibilités de dérogation.*

### AI.3 Correspondance entre les fonctions de sécurité de l'ancien AR et les Tâches Critiques de Sécurité du nouvel AR

Le principe de l'ancien AR était de regrouper les TCS dans un ensemble de fonctions de sécurité génériques. Ainsi, l'article 8 de l'ancien AR contenait une liste finie de 12 fonctions de sécurité relatives à l'ensemble des UI et 8 fonctions de sécurité réservées au GI.

Dans une optique d'alignement avec les principes de la réglementation européenne, le nouvel AR n'a plus recours à la notion de fonctions de sécurité, mais utilise purement et simplement la notion de TCS. Ainsi, le nouvel AR ne liste plus un ensemble figé de fonctions de sécurité mais une liste minimale de TCS que l'UI doit reprendre et compléter sur la base de ses activités. La liste minimale des TCS qui doivent être reprises, dans le cas où l'UI réalise la tâche en question, est donnée en annexe 2, colonne A du nouvel AR.

Malgré le passage des fonctions de sécurité aux TCS, il existe un degré de correspondance entre les fonctions de l'ancien AR et les TCS du nouvel AR, c'est-à-dire que les fonctions de sécurité de l'ancien AR correspondent à une ou plusieurs TCS du nouvel AR.

Deux fonctions de sécurité listées au sein de l'ancien AR ne sont pas couvertes par le nouvel AR:

- La fonction de sécurité de conducteur de train suivant le modèle belge de certification a cessé d'être valide le 29 octobre 2018. La certification des conducteurs selon le modèle européen fait l'objet du titre 5 de la Loi
- La fonction de sécurité accompagnateur de trains de voyageurs: cette fonction de sécurité correspond à la TCS d'accompagnement des trains couverte par la STI OPE (elle est en particulier couverte par l'Appendice F – Exigences minimales de qualification professionnelle pour les tâches associées à l'accompagnement des trains de la STI OPE).

## SSICF - DVIS

À contrario, la TCS « *assumer la responsabilité d'une intervention sur les composants de l'infrastructure ferroviaire pouvant avoir un impact sur la sécurité des circulations* » (TCS-C3) du nouvel AR n'est reliée à aucune des fonctions de sécurité de l'ancien AR. Cette TCS a uniquement pour but de couvrir les tâches d'intervention sur les composants de l'infrastructure qui ne sont pas encadrées et supervisées par la TCS « *diriger la réalisation de travaux sur l'infrastructure ferroviaire et assurer la sécurité de l'exploitation sur la zone de travail et ses abords* » (TCS-C1). Il en découle donc que :

- Le personnel exécutant des tâches sous la responsabilité d'un membre du personnel de sécurité qui est habilité à l'exercice de la TCS-C1 n'entre pas dans le champ d'application de la TCS-C3. De ce point de vue, le nouvel AR n'entraîne donc pas de changement par rapport au principe de l'ancien AR en matière d'exécution des travaux sur l'infrastructure.
- Le personnel réalisant des interventions sur les composants de l'infrastructure en dehors de la supervision du personnel habilité à l'exercice de la TCS-C1 entre lui dans le cadre de la TCS-C3, sauf s'il peut être démontré que les interventions en question ne peuvent avoir un impact sur la sécurité ferroviaire.

La correspondance entre les TCS et les fonctions de sécurité est illustrée au sein des [tableaux 2](#) et [3](#) ci-dessous. En complément, l'[annexe 4](#) fournit un tableau de correspondance plus détaillé entre les fonctions de sécurité et les TCS, tandis que l'[annexe 5](#) présente des tableaux de correspondance détaillés entre les « exigences de connaissances » des deux AR, c'est-à-dire entre l'annexe 3 de l'ancien AR et la colonne B de l'annexe 2 du nouvel AR.

Tableau 2: Correspondance entre les fonctions de sécurité applicables à l'ensemble des UI (ancien AR) et les TCS (nouvel AR)

		Tâches critiques de sécurité du nouvel AR															
		TCS liées à la préparation des trains (TCS-A)						TCS liées au départ et à l'autorisation de mouvement des trains (TCS-B)		Autres TCS (TCS-C)						Non-repris	
		1. Assurer la responsabilité du service des manœuvres	2. Assurer sur place la desserte des dispositifs de sécurité [...]	3. Appliquer les règles relatives au freinage, à l'immobilisation [...]	4. Réaliser un essai de frein	5. Vérifier la conformité d'un train ou d'un mouvement de manœuvre	6. Assurer la gestion des opérations administratives ayant un impact sur la sécurité [...]	1. Assurer le service du mouvement	2. Manœuvrer les signaux et autres installations de sécurité	1. Diriger la réalisation de travaux sur l'infrastructure [...]	2. Assurer la mission d'un fonctionnaire	3. Assumer la responsabilité d'une intervention sur les composants de l'infrastructure ferroviaire [...]	4. Assurer la protection des circulations ferroviaires vis-à-vis des circulations routières [...] aux PN	5. Assurer la surveillance et la desserte des quais	6. Assurer la répartition du courant de traction	7. Assurer l'escorte d'un train de type marchandise	Règles communes (STI, la loi etc.)
Fonctions de sécurité relatives à l'ensemble des UI de AR 09/07/2013	Agent chargé de la gestion des opérations administratives relatives à la manœuvre, la desserte d'installations, la formation et l'expédition des trains																
	Agent chargé de la desserte des appareils de voie et des installations de signalisation (...)																
	Agent chargé de la visite technique complète du matériel roulant, spécialité « marchandise »																
	Agent chargé de la visite du matériel roulant, spécialité « voyageur »																
	Sous-chef de gare spécialité « voyageur » surveillance et desserte des quais (*) et faisceaux de garage (**)	*	*	*	*	*	*							*			
	Agent préposé aux manœuvres spécialité « voyageur »																



		<b>Tâches critiques de sécurité du nouvel AR</b>																
		TCS liées à la préparation des trains (TCS-A)						TCS liées au départ et à l'autorisation de mouvement des trains (TCS-B)		Autres TCS (TCS-C)						Non-repris		
		1. Assurer la responsabilité du service des manœuvres	2. Assurer sur place la desserte des dispositifs de sécurité [...]	3. Appliquer les règles relatives au freinage, à l'immobilisation [...]	4. Réaliser un essai de frein	5. Vérifier la conformité d'un train ou d'un mouvement de manœuvre	6. Assurer la gestion des opérations administratives ayant un impact sur la sécurité [...]	1. Assurer le service du mouvement	2. Manœuvrer les signaux et autres installations de sécurité	1. Diriger la réalisation de travaux sur l'infrastructure [...]	2. Assurer la mission d'un fonctionnaire	3. Assumer la responsabilité d'une intervention sur les composants de l'infrastructure ferroviaire [...]	4. Assurer la protection des circulations ferroviaires vis-à-vis des circulations routières [...] aux PN	5. Assurer la surveillance et la desserte des quais	6. Assurer la répartition du courant de traction	7. Assurer l'escorte d'un train de type marchandise	Règles communes (STI, la loi etc.)	
<b>Fonctions de sécurité relatives à l'ensemble des UI de AR</b> 09/07/2013	Conducteur de train (modèle belge de certification des conducteurs abrogé de fait le 28/10/2018)																	
	Accompagnateur de trains de voyageurs (abrogé de fait le 31/12/2017 par l'article 151/1 de la loi)																+ Art.9 Nouvel AR	
	Responsable du service des manœuvres (*) = si le SGS le prévoit				*	*												
	Agent d'escorte de train de marchandises																	
	Agent chargé de la manœuvre (* uniquement si le SGS le prévoit ** uniquement dans le cas de la direction d'une équipe si le SGS le prévoit)	**					*											
	Agent chargé de la formation et de l'expédition des trains																	

# SSICF - DVIS

Tableau 3: Correspondance entre les fonctions de sécurité réservées au GI (ancien AR) et les TCS (nouvel AR)

		Tâches critiques de sécurité du nouvel AR															
		TCS liées à la préparation des trains (TCS-A)						TCS liées au départ et à l'autorisation de mouvement des trains (TCS-B)		Autres TCS (TCS-C)						Non-repris	
		1. Assurer la responsabilité du service des manœuvres	2. Assurer sur place la desserte des dispositifs de sécurité [...]	3. Appliquer les règles relatives au freinage, à l'immobilisation [...]	4. Réaliser un essai de frein	5. Vérifier la conformité d'un train ou d'un mouvement de manœuvre	6. Assurer la gestion des opérations administratives ayant [...]	1. Assurer le service du mouvement	2. Manœuvrer les signaux et autres installations de sécurité	1. Diriger la réalisation de travaux sur l'infrastructure [...]	2. Assurer [...] d'un factionnaire	3. Assumer [...] d'une intervention sur les composants de l'infrastructure [...]	4. Assurer la protection des circulations ferroviaires vis-à-vis des circulations routières [...] aux PN	5. Assurer la surveillance et la desserte des quais	6. Assurer la répartition du courant de traction	7. Assurer l'escorte d'un train de type marchandise	Règles communes (STI, la loi etc.)
<b>Fonctions de sécurité relatives au GI de l'AR 09/07/2013</b>	Agent responsable de l'exécution des travaux																
	Répartiteur courant de traction																
	Agent d'escorte des trains de travaux																
	Garde barrière																
	Factionnaire																
	Agent du mouvement Infrabel																
	Opérateur et signaleur																
	Signaleur mobile																
	Ne figurant pas dans l'ancien AR																

### AI.4 Correspondance entre TCS et exigences réglementaires

Le nouvel AR étend à l'ensemble du personnel de sécurité les exigences de la STI OPE en matière de compétences professionnelles et de conditions de santé et de sécurité (aptitude médicale et psychologique).

Les aspects clés du lien entre la STI OPE et le nouvel AR sont les suivants:

- Les compétences professionnelles (4.6 de la STI OPE): l'ensemble du personnel de sécurité des UI doit satisfaire à ces exigences, quelle que soit la TCS effectuée.
- Les conditions de santé et sécurité (4.7 de la STI OPE): l'ensemble du personnel de sécurité doit satisfaire à ces exigences, quelle que soit la TCS effectuée. Néanmoins, pour le personnel de sécurité exécutant une TCS non listée au sein de l'annexe 2 du nouvel AR (c'est-à-dire une TCS identifiée par l'UI lui-même) ou une TCS de la section C, il est possible de déroger à ces exigences.
- Pour la catégorie de TCS A – TCS liées à la préparation des trains. Il convient de satisfaire aux exigences de l'appendice G de la STI OPE – Exigences minimales de qualification professionnelle pour la tâche de préparation des trains.
- Le nouvel AR ne définit pas d'exigence professionnelle supplémentaire en ce qui concerne la TCS d'accompagnement des trains, qui est couverte par l'Appendice F – Exigences minimales de qualification professionnelle pour les tâches associées à l'accompagnement des trains et par l'Appendice E – Niveau de langue et de communication qui concerne les compétences linguistiques de la STI OPE. Néanmoins, le nouvel AR impose que l'ensemble du personnel de sécurité, autre que celui en charge de la TCS conduite de train, soit âgé au minimum de 18 ans révolus (cette exigence s'applique également au personnel de sécurité en charge de la TCS accompagnement des trains).

Le **tableau 4** ci-dessous présente la correspondance entre les différentes TCS ou catégorie de TCS et la STI OPE.

## SSICF - DVIS

Tableau 4 : Correspondance entre les TCS et les exigences réglementaires (Note: x = disposition applicable)

Sources exigences Loi/ nouvel AR/STI OPE		La Loi	AR Chap. 2	AR Chap. 3	AR Chap. 4	AR Chap. 5	STI OPE – 4.6	STI OPE – 4.7	STI OPE – appendice E	STI OPE – appendice F	STI OPE – appendice G	Remarque	
Tâches Critique de Sécurité/Catégorie de personnel	Conduite de trains (modèle européen de certification des conducteurs de train)	Art. 125 à 149	X				Art. 4.6.2 seulement					Le code ferroviaire transpose en droit belge la directive 2007/59/CE	
	Accompagnement de trains de voyageurs	Art. 151/1	X	Art. 9 seulement			X	X	X	X		Les dispositions de la STI OPE mentionnées sont directement applicables car il s'agit d'une TCS couverte par la STI OPE	
	AR Annexe 2 Colonne A	TCS A – Tâches critiques de sécurité liées à la préparation des trains		X	X			X	X			X	Les dispositions de la STI OPE mentionnées sont directement applicables car il s'agit d'une TCS couverte par la STI OPE (point 4.2.1 de la STI OPE)
		TCS B – Tâches critiques de sécurité liées au départ et à l'autorisation de mouvement des trains		X	X			X	X				Les dispositions de la STI OPE mentionnées sont directement applicables car il s'agit d'une TCS couverte par la STI OPE (point 4.2.1 de la STI OPE)
		TCS C – Autres tâches critiques de sécurité identifiées dans l'AR		X	X			X Exigence AR	X** Exigence AR				Les exigences de la STI OPE sont applicables car l'AR y fait référence ** L'UI peut compléter ou adapter les exigences sur la base d'une analyse des risques et en concertation avec la médecine du travail
	TCS identifiées par l'UI (autres que celle de l'annexe 2)		X	X			X Exigence AR	X** Exigence AR				Les exigences de la STI OPE sont applicables car l'AR y fait référence ** L'UI peut compléter ou adapter les exigences sur la base d'une analyse des risques et en concertation avec la médecine du travail. Néanmoins, si l'UI identifie une TCS non listée à l'annexe 2 mais qui est liée au domaine des TCS-A ou TCS-B, la TCS en question tombera dans le champ d'application de la STI OPE et le point 4.7 sera donc applicable, sans possibilité de dérogation.	
	TCS Circulations avec matériel historique		X	X	X		X Exigence AR	X Exigence AR				Dans le cadre des circulations touristiques, l'UI a recours à du personnel de sécurité certifié d'une EF ou du GI pour l'exercice des TCS, liées à son activité	
	Personnel ECE intervenant sur le réseau					X						Les ECE relèvent du règlement (UE) 2019/779 (abrogeant le règlement (UE) 445/2011). Les dispositions de l'AR ne les concernent que dans le cadre d'une intervention sur le réseau ferroviaire.	

## A2. Mise en conformité du certificat de sécurité « partie B » ou de l'agrément de sécurité

Suite de la publication du nouvel AR « Personnel de sécurité », les EF ont l'obligation de mettre en conformité leurs certificats de sécurité partie B tandis que le GI doit mettre à jour son agrément de sécurité. Après avoir rappelé le contexte réglementaire de cette mise à jour, cette section vise à fournir une aide aux UI pour cette mise en conformité avec le nouvel AR.

### A2.1 Contexte Réglementaire

Le nouvel AR abroge l'AR « personnel de sécurité » du 9 Juillet 2013 et impose que les UI, le GI et les ECE se mettent en conformité avec les dispositions de l'AR avant la date reprise dans les textes légaux (à l'exception de la TCS-C3 – Assumer la responsabilité d'une intervention sur les composants de l'infrastructure ferroviaire pouvant avoir un impact sur la sécurité des circulations pour laquelle la mise en conformité n'est requise que pour le 15 décembre 2021).

#### Cas des Entreprises Ferroviaires

Le certificat de sécurité se compose de 2 parties:

- **Partie A.** Une certification confirmant l'acceptation du SGS par l'ANS (tel que décrit à l'article 8 de l'AR du 21 novembre 2018 relatif à l'agrément de sécurité, au certificat de sécurité et au rapport annuel de sécurité).
- **Partie B.** Une certification confirmant l'acceptation des dispositions prises par l'EF en vue de satisfaire aux exigences spécifiques nécessaires pour une exploitation sûre du réseau concerné. Cette certification porte notamment sur l'application des STI, des règles de sécurité nationales, la certification du personnel de sécurité et l'autorisation de mise en service du matériel roulant. L'article 9 de l'AR du 21 novembre 2018 relatif à l'agrément de sécurité, au certificat de sécurité et au rapport annuel de sécurité précise les documents qui doivent être soumis pour permettre à l'ANS de délivrer la partie du certificat de sécurité spécifique au réseau.

La nécessité d'une **mise en conformité** du certificat de sécurité ne concerne que la partie du certificat de sécurité spécifique au réseau, aussi appelé **certificat de sécurité « partie B »**.

Comme indiqué au sein de l'article 9 de l'AR du 21 novembre 2018 relatif à l'agrément de sécurité, au certificat de sécurité et au rapport annuel de sécurité, cette partie du certificat de sécurité doit notamment contenir « une documentation sur les différentes catégories de personnel de l'entreprise ou de ses contractants, y compris la preuve que ce personnel satisfait aux exigences des STI ou des règles nationales et qu'il a été certifié. ». C'est cette documentation qu'il convient de mettre à jour en raison de l'entrée en application du nouvel AR.

#### Cas du Gestionnaire d'Infrastructure

Cette obligation de mise à jour est également requise pour le GI, qui opère sous le régime de l'agrément de sécurité. En effet, l'article 3, § 2, 2° et 4° de l'AR du 21 Novembre 2018 relatif à l'agrément de sécurité, au certificat de sécurité et au rapport annuel de sécurité spécifie que le GI doit soumettre un dossier contenant « 2° la description du système de gestion de la sécurité contenant les éléments décrits à l'annexe 2 du règlement du règlement (UE) n° 1169/2010 de la Commission du 10 décembre 2010 [...] ; [...] 4° les données relatives au personnel de sécurité du gestionnaire de l'infrastructure ferroviaire démontrant le respect des règles adoptées [...] ».

### A2.2 La mise en conformité du certificat de sécurité « partie B » ou de l'agrément de sécurité

Les UI doivent mettre à jour la documentation en ce qui concerne le personnel de sécurité pour tenir compte des dispositions du nouvel AR. Le nouvel AR introduit un changement de paradigme important que les UI

## SSICF - DVIS

doivent assimiler pour mettre en place une approche qui soit en cohérence avec celui-ci. Néanmoins, **dans un premier temps**, il est possible de se reposer en grande partie sur la documentation produite précédemment pour effectuer la mise en conformité nécessaire.

Comme présenté au sein de la section **AI.1**, le nouvel AR introduit 3 changements importants pour les UI:

- **Remplacement des fonctions de sécurité génériques par des tâches critiques de sécurité.** L'AR ne contient qu'une liste minimale de TCS et les UI ont également la responsabilité d'identifier les TCS en dehors de celles prévues par l'annexe 2 du nouvel AR.
- **Aptitude professionnelle.** Le nouvel AR ne fournit qu'une liste non-contraignante de compétences associées à la liste minimale des TCS de l'annexe 2. Il revient à l'UI d'identifier les compétences nécessaires à l'exécution de ces TCS.
- **Aptitude psychologique et médicale.** L'évaluation psychologique avant affectation et l'examen médical périodique, sur base des critères de la STI OPE, devient obligatoire pour l'ensemble du personnel de sécurité.

Dans le cadre de la mise en conformité de son certificat de sécurité partie B ou agrément sécurité, l'UI devrait donc intégrer ces modifications dans la documentation du SGS. Le **tableau 5** ci-dessous fournit des lignes directrices à cet effet.

Tableau 5: Lignes directrices pour la mise-à-jour de la documentation partie B ou agrément de sécurité

<b>Passage des fonctions de sécurité aux TCS</b>
<p><b>A. Correspondance entre TCS et fonctions de sécurité</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ L'UI devrait cesser les références aux fonctions de sécurité de l'ancien AR au sein de sa documentation et mettre en place une approche basée sur les TCS</li><li>■ Les UI avaient très souvent recours à un tableau de correspondance liant les fonctions de sécurité avec les intitulés de poste utilisés au sein de l'EF. Dans le cadre de la mise en conformité, il convient de retravailler ces tableaux afin de faire apparaître la correspondance entre les TCS de l'annexe 2 du nouvel AR, les autres TCS identifiées par l'UI, et les postes critiques de sécurité</li><li>■ Dans le cas où le personnel de l'UI n'exécute pas une des TCS listées à l'annexe 2, l'UI justifie, sur la base de ses analyses, pourquoi la TCS n'est pas pertinente dans le cadre de ses activités</li></ul> <p><b>B. Identification des TCS additionnelles</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ L'UI devrait identifier les autres TCS qui sont liées à ses opérations. Pour ce faire, l'UI devrait documenter la manière dont l'identification des TCS est effectuée et les résultats de l'application de ce processus d'identification.</li><li>■ Pour justifier la démarche d'identification des TCS, l'UI peut se reposer sur la mise en application de son approche existante pour l'évaluation et appréciation des risques.</li></ul> <p><i>Note : Il n'y a pas d'obligation pour l'UI de mener des analyses de risques additionnelles dans le cadre de la mise à jour du certificat de sécurité partie B ou de l'agrément de sécurité, s'il n'y a pas de modifications de l'activité. Néanmoins, cela sera nécessaire dans le cas où l'UI souhaite introduire une TCS autre que celles reprises dans l'annexe 2.</i></p>
<p><b>Aptitude professionnelle</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ La documentation de l'UI devrait démontrer que le personnel de sécurité exécutant pour son compte des TCS (c'est-à-dire son personnel propre ou d'une entreprise auxiliaire), possède les compétences nécessaires</li><li>■ Néanmoins, il n'y a pas de nécessité de reformer le personnel de sécurité si la formation qu'il avait préalablement reçue permet de satisfaire aux exigences de compétences correspondant aux TCS pour lequel il est certifié</li></ul> <p><b>A. Justifier de la compétence pour les TCS de l'annexe 2</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Pour justifier que le personnel de sécurité est compétent pour les TCS de l'annexe 2, l'UI peut présenter la traçabilité entre la formation de son personnel et la liste (non-contraignante) des « connaissances » de l'annexe 2, colonne B du nouvel AR</li></ul>

- Étant donné que les exigences de compétences données en annexe 3 de l'ancien AR étaient plus exhaustives que les exigences de compétences du nouvel AR, les formations qui ont été mises en place pour les fonctions de sécurité peuvent être suffisantes pour permettre une formation en conformité avec les critères de l'annexe 2, colonne B.
  - Ce n'est pas systématiquement le cas et l'UI doit donc mener des analyses afin de s'assurer de la correspondance entre ses formations et la liste des « connaissances » du nouvel AR. L'annexe 5 de ce guide peut faciliter cette analyse. Ces analyses devraient être documentées.
  - L'UI devrait porter une attention particulière aux cas des postes qui étaient jusqu'à présent reliés à plusieurs fonctions de sécurité mais pour lesquels le personnel de sécurité n'était que partiellement formé sur ces fonctions. En effet, dans ce cas, les tableaux de correspondance présentés dans ce document (tableau 2, tableau 3, tableau 4, annexe 4, annexe 5) ne peuvent soutenir que de manière limitée la démonstration de compétence de l'UI.
  - Dans le cas où ces formations n'ont pas pour objectif d'acquérir une des connaissances listées en colonne B de l'annexe 2, l'UI justifie la raison pour laquelle l'acquisition de ces connaissances par son personnel de sécurité n'est pas nécessaire
- B. Analyse des besoins et justification des compétences les TCS identifiées par l'UI**
- En se basant sur son analyse des besoins en compétence, l'UI devrait identifier les compétences nécessaires à l'exercice des TCS. L'UI devrait documenter la manière dont il procède à l'analyse de ses besoins
  - De la même manière que pour les TCS listées à l'annexe 2 du nouvel AR, pour justifier que le personnel de sécurité est compétent, l'UI peut présenter la traçabilité entre ses formations et les besoins en compétence pour l'exécution des TCS identifiées

### Aptitude psychologique et médicale

#### A. Aptitude psychologique

- Les nouvelles exigences de l'AR en matière d'aptitude psychologique, reposant sur la section 4.7 de la STI OPE, ne s'applique que « avant affectation » du personnel de sécurité à une TCS. Ces exigences ne sont pas rétroactives – pour le personnel de sécurité en fonction et dont l'affectation (c'est-à-dire les TCS pour lesquelles son habilitation est certifiée) ne change pas, il n'y a donc pas d'obligation d'aptitude psychologique.
- Note : Si le périmètre de la certification de l'habilitation à l'exécution de TCS change (certification à de nouvelles TCS), il y aura lieu de mener une évaluation psychologique sur la base des critères d'évaluation psychologique documentés au sein du SGS (et en conformité avec les exigences de la STI OPE et du nouvel AR)*
- Néanmoins, l'UI doit documenter la manière dont il va procéder pour s'assurer, à l'avenir, que son personnel de sécurité est apte psychologiquement. Il convient ici de détailler les points suivants:
    - **Organisme en charge de l'évaluation psychologique.** Le ou les organismes qui vont assurer les évaluations de l'aptitude psychologique. L'UI peut avoir recours aux centres reconnus par l'ANS pour les examens médicaux et psychologiques des conducteurs de train.  
*Note : Il convient néanmoins de noter qu'aucun centre médical ou psychologique n'a un caractère « reconnu » pour le personnel de sécurité autre que les conducteurs de train. Le caractère reconnu des centres médicaux et psychologiques est limité aux conducteurs de train. Le dossier ne pourra donc pas indiquer que l'UI a fait appel à un « centre reconnu ».*
    - **Évaluation psychologique avant affectation.** Les critères qui vont être examinés au cours de l'évaluation psychologique initiale (avant affectation). La section 4.7.2.1.2 de la STI OPE détaille les critères psychologiques devant faire l'objet de l'évaluation psychologique dans le cadre d'une affectation à une TCS. Néanmoins, pour les TCS-C et les TCS autres que celles listées en annexe 2 du nouvel AR (c'est-à-dire celles identifiées par l'UI sur la base de ses analyses), il est possible d'adapter ces critères sur la base d'une analyse des risques et en concertation avec le médecin du travail (cela n'est pas possible pour les TCS-A et TCS-B).  
*Note : Néanmoins, si l'UI identifie une TCS non listée à l'annexe 2 mais qui est liée au domaine des TCS-A ou TCS-B, la TCS en question tombera dans le champ d'application de la STI OPE et le point 4.7 sera donc applicable, sans possibilité de dérogation.*

- **Non obligatoire – Critère d'évaluation psychologique après affectation.** Les critères psychologiques qui vont être examinés au cours des examens psychologiques périodiques, si ceux-ci existent. Il n'y a pas d'exigence réglementaire en ce qui concerne les évaluations psychologiques périodiques. L'UI peut choisir de soumettre ou non son personnel de sécurité à une telle évaluation, notamment dans le cadre de la re-certification.
- **Évaluation psychologique supplémentaire.** Les conditions et les critères selon lesquels le personnel de sécurité peut être soumis à une évaluation psychologique supplémentaire, lorsqu'il y a un doute quant à l'aptitude psychologique d'un membre du personnel de sécurité.

### B. Aptitude médicale

- L'UI doit documenter la manière dont il s'assurera, à l'avenir, que son personnel de sécurité est soumis à des examens médicaux périodiques appropriés. Il conviendra de détailler les points suivants :
  - **Organisme en charge de l'examen médicale périodique.** Le ou les organismes qui vont assurer les évaluations de l'examen médical périodique. L'UI peut évidemment avoir recours aux mêmes centres médicaux que ceux qu'il utilise pour les examens médicaux avant affectation du personnel de sécurité. De la même manière que pour l'évaluation psychologique, l'UI peut avoir recours aux centres reconnus par l'ANS pour les examens médicaux et psychologiques des conducteurs de train.  
*Note : De même que pour l'évaluation psychologique, il convient de noter qu'aucun centre médical ou psychologique n'a un caractère « reconnu » pour le personnel de sécurité autre que les conducteurs de train. Le caractère reconnu des centres médicaux et psychologiques est limité aux conducteurs de train. Le dossier ne pourra donc pas indiquer que l'UI a fait appel à un « centre reconnu ».*
  - **Critères et fréquences des examens médicaux périodiques.** Les critères et la fréquence des examens médicaux périodiques doivent être documentés au sein du SGS. Le point 4.7.2.2.1 de la STI OPE détaille les fréquences minimales des examens périodiques tandis que le point 4.7.2.2.2 détaille le contenu de l'examen médical périodique. Néanmoins, pour les TCS-C et les TCS autres que celles listées en annexe 2 du nouvel AR (c'est-à-dire celles identifiées par l'UI sur la base de ses analyses), il est possible d'adapter ces critères sur la base d'une analyse des risques et en concertation avec le médecin du travail (cela n'est pas possible pour les TCS-A et TCS-B).  
*Note : Néanmoins, si l'UI identifie une TCS non listée à l'annexe 2 mais qui est liée au domaine des TCS-A ou TCS-B, la TCS en question tombera dans le champ d'application de la STI OPE et le point 4.7 sera donc applicable, sans possibilité de dérogation.*
  - **Évaluation psychologique supplémentaire.** Les conditions et les critères selon lesquels le personnel de sécurité peut être soumis à un examen médical supplémentaire, lorsqu'il y a un doute quant à l'aptitude médicale d'un membre du personnel de sécurité.



## Partie B: Mettre en œuvre le changement de paradigme

Comme cela a été explicité dans la première partie de ce guide, le nouvel AR introduit une rupture entre une approche basée sur la règle figée (ancien AR) et une approche basée sur la « gestion des risques », en accord avec les principes de la réglementation européenne. Cette approche incite les UI à réaliser leurs propres analyses afin notamment d'identifier leurs TCS, recenser leurs besoins en compétence, et mettre en place une approche de gestion du personnel de sécurité qui permet l'acquisition de ces compétences et leur maintien dans le temps.

Ainsi, cette seconde partie du guide a pour but d'aider les UI à mettre en place un processus de gestion du « personnel de sécurité » en accord avec l'« esprit » du nouvel AR. Elle s'articule autour de 5 sections:

### **B1. Identifier les Tâches Critiques de Sécurité**

Cette section fournit des lignes directrices aux UI pour permettre l'identification des TCS sur la base de l'analyse de l'activité et des risques.

### **B2. Préparer les personnes à l'exécution de Tâches Critiques de Sécurité**

Cette section fournit des lignes directrices pour préparer les personnes à l'exécution de TCS au travers d'une analyse des besoins en compétence, de la sélection des personnes, de la formation, de l'évaluation de l'aptitude professionnelle, et enfin la délivrance du document certifiant l'habilitation à l'exécution de TCS.

### **B3. Surveiller, maintenir et renforcer l'aptitude du personnel de sécurité**

Cette section fournit des lignes directrices pour mettre en place un processus de surveillance et de maintien de l'aptitude professionnelle. Elle aborde notamment les thématiques de la gestion de la fatigue, de la prévention contre l'alcool, des drogues et des médicaments psychotropes, des contrôles opérationnels et de la formation continue.

### **B4. Gérer la sous-traitance de TCS**

Bien qu'il soit possible de sous-traiter la mise en œuvre de TCS, l'UI garde la responsabilité du personnel de sécurité de ses sous-traitants lorsque celui-ci effectue des TCS pour son compte. Cette section fournit des lignes directrices afin de mettre en place une approche permettant l'intégration des sous-traitants au sein du SGS.

### **B5. Monitorer et vérifier l'efficacité du processus de gestion du personnel de sécurité**

La mise en place d'un processus de gestion du personnel de sécurité doit s'inscrire dans le cadre d'une approche systémique permettant l'amélioration continue de la sécurité. Cette section fournit des lignes directrices pour suivre la mise en place et vérifier l'efficacité de l'approche du processus de gestion du personnel de sécurité.

#### **Note 1:**

Ce guide utilise la terminologie « processus de gestion du personnel de sécurité » plutôt que système de gestion des compétences. En effet, par définition, un système de gestion des compétences se focalise sur le développement et le maintien des compétences. Bien que l'aspect « compétence » est un élément important de la gestion du personnel de sécurité, l'appellation « processus de gestion du personnel de sécurité » a été préféré dans le cadre de ce guide pour les raisons suivantes:

- **Son champ d'application est plus large en termes d'aspects couverts.** La gestion du personnel de sécurité nécessite la mise en place d'une approche systémique garantissant la compétence du personnel de sécurité aux TCS qu'ils exercent. Néanmoins, la seule question de la compétence n'est pas suffisante pour permettre de garantir une exécution sûre des TCS par le personnel de sécurité. Ainsi, il est nécessaire d'intégrer au sein de cette approche des aspects liés à la question de l'aptitude médicale et psychologique, mais également la gestion de la fatigue ou la consommation de drogue, d'alcool ou médicaments psychotropes.

- **Son champ d'application est plus spécifique en termes de catégorie de personnel.** Ce guide ne s'applique qu'au « personnel de sécurité ». Un système de gestion des compétences a une portée plus globale et tend en général à s'appliquer à l'ensemble du personnel de l'UI.

Il est recommandé d'intégrer l'approche décrite dans ce guide au sein du SGS de l'UI (qui doit inclure un système de gestion des compétences).

### **Note 2:**

Cette partie du guide fait référence aux exigences du règlement (UE) 2018/762 établissant les méthodes de sécurité communes relatives aux exigences en matière de SGS. Ce règlement est applicable à partir du 16 juin 2020 en Belgique. À partir de cette date, c'est ce règlement qui sera utilisé pour l'évaluation des SGS dans le cadre de la délivrance des certificats de sécurité et agrément de sécurité, et par la suite dans le cadre de la supervision des UI dont le SGS aura été évalué sur cette base.

Le règlement (UE) 2018/762 se compose de 2 annexes. L'annexe 1 décrit les *exigences relatives au système de gestion de la sécurité des entreprises ferroviaires* tandis que l'annexe 2 décrit les *exigences relatives au système de gestion de la sécurité des gestionnaires de l'infrastructure*. Les points qui sont cités au sein de ce guide sont similaires au sein de l'annexe 1 et 2. Pour des raisons de concision et de clarté, il n'est donc pas systématiquement précisé qu'il est fait référence aux annexes 1 et 2.

Il n'est pas fait référence au règlement (UE) n° 1158/2010 (méthode de sécurité commune pour l'évaluation de la conformité aux exigences pour l'obtention de certificats de sécurité ferroviaire) et règlement (UE) n° 1169/2010 (méthode de sécurité commune pour l'évaluation de la conformité aux exigences pour l'obtention d'un agrément de sécurité ferroviaire) afin d'éviter la multiplication des références réglementaires qui pourrait nuire à la clarté du propos. Ces règlements restent applicables dans le cadre de la supervision des UI qui se sont vus délivrés un certificat de sécurité ou un agrément de sécurité sur base de ceux-ci et jusqu'à échéance de ces agréments et certificats de sécurité.

## BI. Identifier les Tâches Critiques de Sécurité

Comme expliqué au sein de la section *AI.1 Principes du nouvel AR et changement de paradigme* l'objectif du nouvel AR est de responsabiliser les UI afin de les encourager à mettre en œuvre une approche pour la gestion du personnel de sécurité basée sur la gestion des risques. L'approche « personnel de sécurité » doit donc débiter par une analyse de l'activité et des risques permettant d'identifier les TCS de l'UI et de ses sous-traitants.

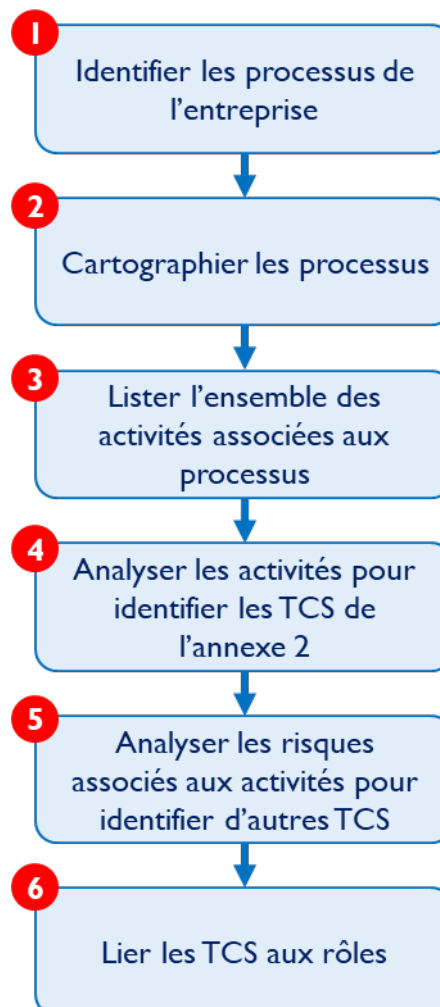
### Les exigences réglementaires

Cette section du guide a pour but de proposer aux UI une approche permettant de répondre aux exigences de l'article 8 du nouvel AR qui impose que : « L'UI identifie et définit dans son système de gestion de la sécurité les tâches critiques de sécurité ainsi que les conditions nécessaires à leur exécution. »

### BI.1 Principe général et vue d'ensemble

Afin d'identifier les TCS, il convient que l'UI réalise une analyse de l'activité pour identifier dans quelle mesure il effectue les TCS décrites au sein de l'annexe 2 et pour identifier si, dans le cadre de ses activités, il y a lieu de considérer que d'autres activités constituent une TCS. L'approche pour l'identification des TCS et des postes critiques de sécurité est décrite par la *figure 1* ci-dessous.

Figure 1: Processus d'identification des TCS et postes critiques de sécurité



Pour identifier les TCS, il convient de mener une analyse de l'activité et des risques. Ces analyses de l'activité et des risques doivent être menées sur la base d'une description de l'activité. Les sections suivantes proposent une approche d'identification des TCS sur la base de ce principe.

### Note importante

La méthodologie présentée au sein de cette section a uniquement pour but d'aider les UI à identifier leurs TCS. Elle n'a pas pour but de permettre d'identifier et d'évaluer l'ensemble des risques liés à ses activités et de définir des mesures de maîtrise des risques.

Il revient à l'UI d'adapter l'approche d'identification des TCS en prenant en compte ses spécificités et en se basant sur les processus et procédure qu'il a déjà en place au sein de son SGS, en particulier dans le domaine de l'évaluation et de l'appréciation des risques.

## BI.2 Description de l'activité

L'UI doit décrire ses activités afin de pouvoir mener une analyse et d'identifier ses TCS. Pour mener l'analyse de l'activité, il est recommandé d'adopter une approche processus qui permet d'avoir une vision d'ensemble de l'UI et d'assurer un passage en revue systématique de l'UI. Cette approche s'inscrit dans le cadre d'une approche de gestion de la sécurité basée sur la mise en place d'un SGS.

La cartographie des processus consiste à identifier l'ensemble des processus de l'entreprise et les lier entre eux pour décrire les interactions entre ces différents processus.

### *Cartographier les processus et décrire les activités*

Bien que l'objectif de ce guide ne soit pas de décrire de manière exhaustive la manière dont un UI doit mettre en place une approche processus, il convient de prendre en compte les principes listés ci-dessous pour identifier les processus et les cartographier:

- L'UI peut, dans un premier temps, se focaliser sur l'identification et la description des liens entre les processus opérationnels qui sont les activités qu'un UI doit mettre en œuvre pour transformer la demande de ses clients en prestations qui satisfont à cette demande.
- Sur cette base-là, il devient possible d'identifier les processus support, c'est-à-dire les processus qui ne participent pas directement à la mise en œuvre de la prestation pour les clients mais qui fournissent des entrées pour les processus opérationnels. On peut notamment ici penser au processus de gestion des Ressources Humaines, au processus Qualité, Sécurité, Environnement, au processus Juridique etc.
- La définition d'une cartographie des processus de l'UI est un travail collectif auquel plusieurs membres de l'organisation doivent prendre part pour en assurer la complétude. Il convient de sélectionner les différents membres prenant part à cet exercice de manière à avoir une vision globale et transversale de l'organisation.
- Il convient de s'accorder sur la méthode de représentation graphique des processus afin de pouvoir produire une cartographie cohérente, et donc facile à comprendre et partager.
- Chaque processus doit être caractérisé par un nom, des entrées, des sorties et une suite d'activités qui transforment les entrées en sorties.
- Il convient d'inclure les processus et de décrire les activités qui sont sous-traitées et qui concourent à la prestation finale de l'UI. En effet, l'UI a la responsabilité de l'identification des TCS sous-traitées, il doit s'assurer que le personnel mettant en œuvre ces processus est effectivement compétent et il a la responsabilité de la délivrance du document certifiant l'habilitation.
- L'approche processus est une approche systémique. Il peut donc y avoir plusieurs niveaux d'analyse. Il est recommandé de partir du niveau d'analyse le plus élevé puis de descendre pour atteindre les niveaux d'analyse plus bas. On peut par exemple distinguer les niveaux d'analyse suivants: l'UI dans son ensemble, les différents sites au sein desquels l'UI ou ses sous-traitants travaillent et enfin les postes de travail.

## SSICF - DVIS

Une fois que l'ensemble des processus de l'entreprise ont été listés et liés entre eux, il convient d'identifier de manière exhaustive les activités des différents processus. L'identification des activités au sein de chaque processus constitue encore une fois une réflexion qu'il convient de mener de manière collective, avec le support de spécialistes des processus pour lesquels on cherche à lister et décrire les activités.

### *Adapter la granularité de la description de l'activité*

Il est évident que l'ensemble des processus des UI n'ont pas le même impact sur la sécurité – il est notamment probable que les processus opérationnels des UI ont un impact particulièrement significatif sur la sécurité. Dès lors, il est possible d'adapter la granularité de la description de l'activité sur la base de l'impact potentiel sur la sécurité ferroviaire des processus que l'on cherche à analyser. Il est recommandé de documenter l'analyse qui a mené à ne pas détailler la description de l'activité d'une partie de l'UI.

### *Vérifier l'exactitude de la description des activités*

Afin de garantir l'exactitude de la description des activités correspondant à un processus ou un site particulier, il peut être nécessaire de faire vérifier cette description de l'activité par d'autres membres que ceux ayant fait partie de l'analyse pour qu'ils puissent vérifier la complétude et l'exactitude de la description de l'activité par l'apport d'un regard extérieur. Cela peut notamment permettre l'identification d'activités « cachées » qui ne sont parfois pas connus de tous mais qui peuvent avoir un impact sur la sécurité.

## BI.3 Identification des Tâches Critiques de Sécurité

Sur la base de la description de l'activité correspondant au processus ou à la zone sur laquelle l'analyse est menée, il est possible d'identifier les TCS. La démarche d'identification des TCS doit permettre d'identifier deux types de TCS qu'il convient de distinguer:

- Les TCS listées à l'annexe 2 du nouvel AR.
- Les TCS supplémentaires, autres que celles de l'annexe 2.

### *BI.3.1 Identification des Tâches Critiques de Sécurité listées à l'annexe 2*

Une fois que les activités ont été identifiées et décrites de manière exhaustive, il convient d'identifier les activités qui s'assimilent à une TCS indiquée en annexe 2 du nouvel AR. En effet, comme précisé au sein de l'article 8 du nouvel AR, l'annexe 2 correspond à une liste de TCS minimales qui doivent être reprises par l'UI. Exclusion faite des TCS de l'annexe 2 qui ne sont pas effectuées dans le cadre de son activité, l'UI doit considérer que les activités qu'il effectue et qui s'assimilent à l'annexe 2 du nouvel AR, sont des TCS.

Sur la base de sa description des activités, l'UI doit donc passer en revue l'annexe 2 du nouvel AR pour déterminer quelles activités identifiées au sein de cette annexe il effectue. Cette analyse devrait être effectuée de manière collective, avec des spécialistes opérationnels ayant une connaissance et compréhension fine des activités propres et sous-traités de l'UI. Afin de garantir l'exactitude de cette analyse, il est également recommandé de faire vérifier cette analyse par d'autres spécialistes opérationnels qui n'ont pas aidé à produire l'analyse initiale.

Afin de documenter clairement cette analyse, l'UI peut développer, par exemple, un document listant les TCS de l'annexe 2 et précisant pour chaque TCS si oui ou non elle est effectuée par l'UI, les lieux et postes de travail effectuant la TCS et si elle est effectuée par du personnel propre de l'UI ou par un sous-traitant.

Dans le cas où une TCS n'est pas reprise, il convient de justifier la raison pour laquelle l'UI considère que cette TCS n'est pas effectuée par l'UI.

#### **Note importante**

Ce guide n'aborde pas la problématique de l'analyse des risques pour les tâches listées à l'annexe 2 du nouvel AR car ces tâches, si elles sont réalisées par l'UI, doivent être systématiquement considérées comme TCS.

Néanmoins, ces TCS doivent faire l'objet d'analyse des risques dans le cadre de l'approche globale de gestion et maîtrise des risques de l'UI, et notamment pour la définition des mesures de maîtrise des risques appropriées (voir notamment les exigences des points 3.1 - Mesures à prendre pour faire face aux risques et 5.1 - Planification et contrôle de l'exploitation du règlement (UE) 2018/762 sur le sujet). Cet aspect est en dehors du périmètre du guide.

### BI.3.2 Identifier d'autres TCS que celles listées au sein de l'annexe 2

L'annexe 2 du nouvel AR ne constitue pas une liste exhaustive des TCS mais simplement une liste minimum de TCS (article 8). L'UI doit mener une analyse des risques, sur la base de la description de ses activités, pour déterminer si d'autres activités de l'entreprise constituent des TCS.

#### Note:

L'UI devrait d'ores et déjà disposer de procédure d'analyse de risque au sein de son SGS, permettant d'évaluer et d'apprécier les risques liés à la sécurité. Il ne s'agit pas ici d'encourager les UI à mettre en place une méthodologie additionnelle et parallèle aux méthodologies existantes mais simplement de fournir des lignes directrices permettant l'identification des TCS, notamment dans le cadre d'un changement.

La notion de TCS n'est pas définie au sein du nouvel AR mais la STI OPE définit une TCS comme étant une: « Tâche exécutée par le personnel lorsqu'il contrôle ou influe sur le mouvement d'un train, et qui est susceptible de compromettre la sécurité ferroviaire. »

#### Note:

La définition de TCS, et le nouvel AR dans son ensemble, s'inscrivent dans le cadre de la sécurité ferroviaire et non de la sécurité au travail. En effet, le nouvel AR a été pris en application de la loi portant sur le code ferroviaire et non en application de la loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (loi du 4 août 1996). Ainsi, les tâches qui sont uniquement susceptibles d'impacter la sécurité du travail (c'est-à-dire la sécurité du personnel de l'UI, mais pas la sécurité des circulations ferroviaires) n'entrent pas directement dans le périmètre du nouvel AR. Néanmoins, l'UI peut bien évidemment considérer ces tâches comme TCS s'il l'estime préférable du point de vue de la gestion de la sécurité.

Cette définition est néanmoins large et relativement peu spécifique. Il revient donc à l'UI de définir des critères permettant de déterminer si une tâche est une TCS. Pour ce faire, il est recommandé de prendre en compte, notamment, les critères suivants:

- Les conséquences sur la sécurité ferroviaire d'une non-exécution ou d'une exécution inappropriée de la TCS. Il s'agit ici d'évaluer l'impact en termes de « gravité » en cas de d'écart lors de l'exécution de la tâche.
- Le caractère direct de l'impact que peut avoir la tâche sur la sécurité. Plus le potentiel impact sur la sécurité de la tâche sera direct, plus il y aura nécessité de considérer la tâche comme une TCS. Pour déterminer du caractère direct de l'impact sur la sécurité d'une tâche, les critères suivants peuvent, par exemple, être pris en considération :
  - La possibilité que la tâche influe sur le mouvement des trains et qu'elle soit susceptible de présenter un risque pour la sécurité ferroviaire si l'ensemble des mesures de maîtrise des risques encadrant la tâche sont correctement appliquées et que seule la tâche en elle-même est incorrectement exécutée
  - La possibilité d'une défaillance des mesures de maîtrise des risques encadrant l'exécution de la tâche (en raison, par exemple, d'une défaillance humaine, organisationnelle ou technique). Cela devrait notamment prendre en compte les difficultés de mise en place des mesures de maîtrise des risques et la possibilité que celles-ci ne soient pas mises en place ou mal mises en place.
  - La possibilité de « récupérer » une situation de danger survenue du fait d'une exécution inadéquate de la tâche. Il s'agit ici de prendre en compte la capacité de détection d'une exécution inadéquate de la tâche (en dehors des activités de contrôle et vérification prévues à cet effet) ainsi que l'ampleur de l'éloignement temporel qui peut exister entre l'exécution inadéquate de la tâche et la matérialisation du risque.

## SSICF - DVIS

- Le degré de contrôle entourant la tâche et la possibilité d'identification d'une erreur. Plus le degré de contrôle entourant la tâche sera faible, plus le risque d'un impact direct sur la sécurité sera grand et donc plus il y aura nécessité de considérer la tâche comme TCS.

Sur cette base, l'UI devrait définir une méthode d'analyse des risques permettant l'identification des TCS. Pour ce faire, les points suivants peuvent être pris en compte:

- La méthode d'analyse des risques devrait être systématique. Ainsi, elle doit analyser l'impact sur la sécurité de l'ensemble des activités de l'UI, y compris les activités sous-traitées.
- L'analyse doit se faire de manière collective, au sein de groupes de travail, qui incluent bien évidemment les spécialistes des processus et activités en question, et en particulier le personnel opérationnel ayant une connaissance pratique de la mise en œuvre des activités.
- Bien que se reposant sur les procédures et les documents opérationnels, l'analyse devrait considérer les activités réelles ainsi que les conditions réelles de leurs exécutions. Elle devrait ainsi permettre d'identifier les écarts entre le travail prescrit et le travail réel.
- L'analyse doit considérer, de manière systématique l'impact sur la sécurité des tâches d'exécution effectuées en condition normale mais également en condition dégradée et d'urgence.
- Le travail d'analyse de l'impact sur la sécurité des activités peut par exemple considérer, de manière systématique, l'impact de différentes déviations associées à la tâche d'exécution: tâches d'exécution mal réalisées, tâches d'exécution non-réalisées, tâches d'exécution réalisées trop tôt ou trop tard etc.

L'UI doit documenter sa méthode d'analyse des risques et d'identification des TCS. Il est également nécessaire de documenter la manière dont les travaux d'analyse seront documentés.

Pour documenter ses travaux d'analyse et justifier de leur caractère systématique, l'UI peut, par exemple, mettre en place un tableau d'analyse des risques permettant de passer en revue de manière systématique les éléments suivants:

- Les activités et tâches d'exécution faisant l'objet d'une analyse.
- Les conditions prises en compte (à minima, normale, dégradée, d'urgence).
- Les déviations associées à la tâche qui sont considérées (exemple: non-exécution de l'activité, exécution erronée, exécution trop tôt, exécution trop tard etc.). Les effets de ces déviations dans les différentes conditions.
- Les conséquences et l'impact sur la sécurité des déviations.
- Les mesures de maîtrise des risques encadrant la tâche et les possibilités de défaillance (de nature humaine, organisationnelle et technique) de celles-ci.
- La conclusion en ce qui concerne la considération d'une activité comme une TCS.

Il est possible d'adapter la granularité de l'analyse des processus et activités composant ces processus, de manière à ne détailler l'analyse que pour les processus qui sont susceptibles d'avoir un impact sur la sécurité. Pour cela, l'UI peut mener une analyse préliminaire afin d'éliminer du champ de l'analyse détaillée les processus et activités qui ne sont pas susceptibles d'avoir un impact sur la sécurité. Il est recommandé de documenter cette analyse ainsi que la justification correspondant à l'exclusion du champ de l'analyse détaillée le processus ou les activités en question.

### **Pour aller plus loin...**

L'analyse des risques doit à minima permettre l'identification des tâches pouvant présenter un danger immédiat pour la sécurité ferroviaire en cas de non-réalisation ou réalisation inadéquate. Mais, en complément, l'analyse des risques de l'UI peut, par exemple, identifier que les types d'activités suivants peuvent contenir, pour tout ou partie, des TCS:

- Les activités de contrôle ou de vérification
- Les activités d'encadrement et de contrôle des collaborateurs effectuant des TCS
- Par opposition, les tâches d'exécution mises en œuvre sous l'encadrement d'une TCS

- Les activités liées à l'établissement des consignes et instructions opérationnelles associées à des tâches ayant un impact sur la sécurité
- La formation à des tâches ayant un impact sur la sécurité ferroviaire

### *BI.3.3 Lister les TCS et les lier aux postes de l'UI*

Une fois que l'ensemble des TCS de l'UI ont été identifiées, il convient de les lister et de les lier aux postes de l'UI pour déterminer les collaborateurs de l'UI faisant partie du « Personnel de Sécurité ». Dans le cadre de ce guide, on entend par poste critique de sécurité un rôle défini au sein de l'organigramme de l'organisation auquel est attribué l'exécution d'une ou plusieurs TCS.

Pour mener à bien cette analyse, il convient d'identifier les liens entre les TCS et les postes de l'UI en conditions normales, dégradées ou d'urgence. Le personnel qui n'est pas considéré comme membre du personnel de sécurité, ne peut, sous aucune circonstance, effectuer une TCS.

### *BI.3.4 Gestion du changement*

En cas de changement, de quelque nature qu'il soit (technique, opérationnel, ou organisationnel), il convient d'analyser les conséquences de ce changement sur les activités de l'UI et de se conformer aux exigences du règlement (UE) n° 402/2013 (méthode de sécurité commune relative à l'évaluation et à l'appréciation des risques) en la matière.

Dans le cas où le changement aurait un impact sur les activités, il conviendra de mettre à jour la description des activités et de procéder à une analyse des risques des activités qui ont fait l'objet d'une modification. Cette analyse doit permettre d'identifier si le changement génère de nouvelles TCS, modifie des TCS existantes, ou supprime les TCS précédemment identifiées.



## B2. Préparer les personnes à l'exécution de Tâches Critiques de Sécurité

Une fois que les TCS de l'entreprise ont été identifiées et liées aux postes critiques de sécurité, il convient de préparer le personnel à l'exécution sûre des TCS. Cette section fournit des lignes directrices à cette fin. En effet, la section détaille le processus de préparation des personnes à l'exécution de TCS. Ce processus s'articule autour de l'analyse des besoins en compétence, de la sélection des personnes, de l'évaluation de l'aptitude médicale et psychologique, de la formation, de l'évaluation de l'aptitude professionnelle, et enfin la délivrance du document certifiant l'habilitation à l'exécution de TCS.

### B2.1 Principe général et vue d'ensemble

Une fois que les TCS de l'UI ont été identifiées, il convient de préparer les personnes en charge de ces TCS à exécuter de manière sûre ces TCS. Ce processus s'articule autour des étapes suivantes:

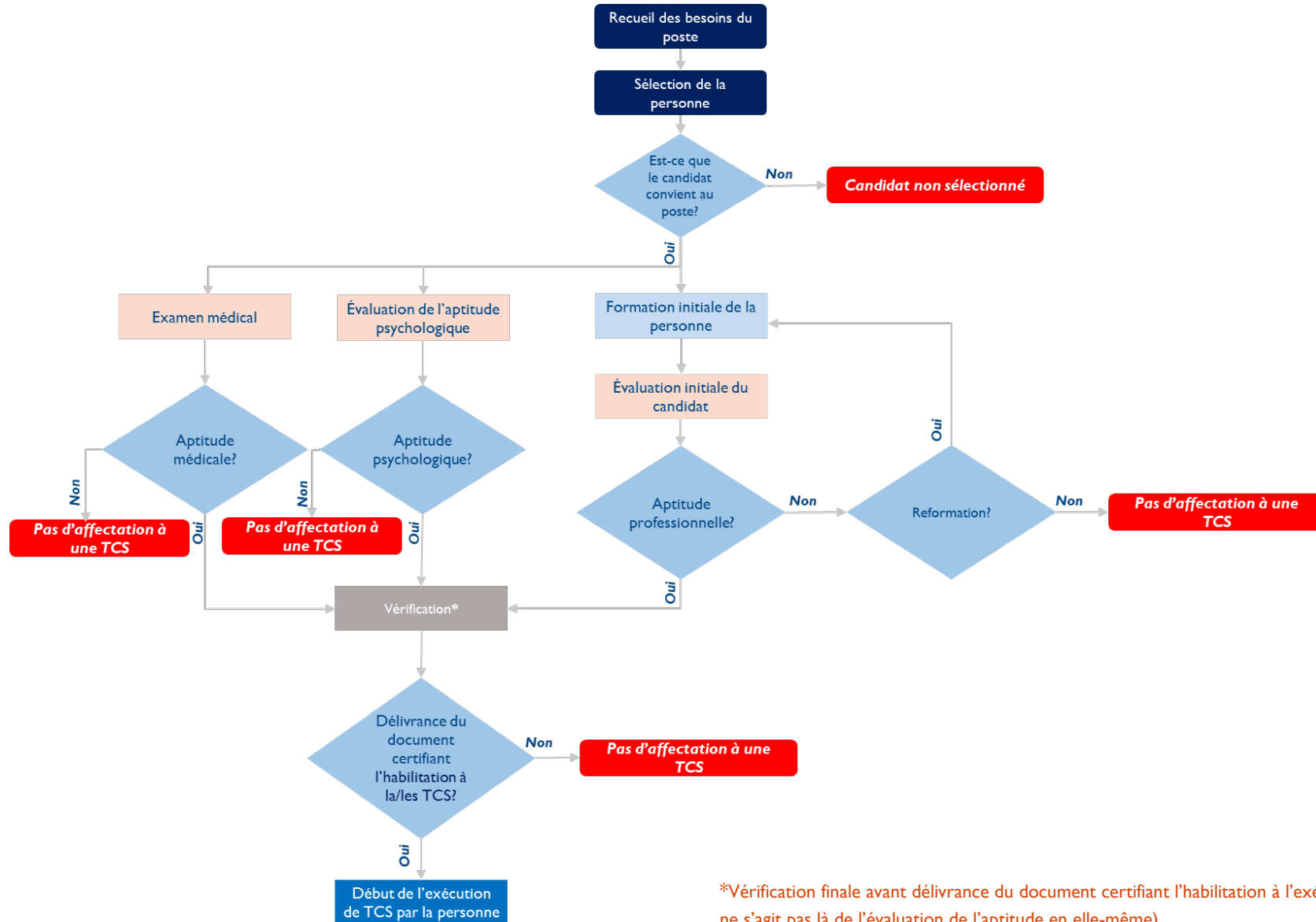
- Identification des besoins en compétence.
- Sélection des personnes.
- Évaluation de l'aptitude médicale et psychologique des personnes.
- Formation initiale et évaluation de l'aptitude professionnelle des personnes.
- Délivrance du document certifiant l'habilitation à exécution de TCS.

Le processus global est résumé au sein de la *figure 2* en page suivante tandis que la *figure 3* représente de manière schématique les relations entre les différents éléments constitutifs du processus de préparation du personnel de sécurité.

#### Note importante

La préparation des personnes à l'exécution de TCS (sélection, formation, délivrance du document certifiant l'habilitation) ne doit pas avoir pour but de combler les déficiences liées au poste du travail (y compris son environnement et les outils utilisés), aux méthodes de travail et à l'organisation du travail. Pour permettre une exécution en sécurité des TCS et éviter la survenue d'erreur humaine, il convient de mener une analyse systémique des postes de travail, méthodes de travail et de l'organisation du travail. Cette analyse doit permettre de comprendre les capacités et limites des utilisateurs ainsi que la manière dont celles-ci sont influencées et interagissent avec les systèmes rencontrés lors de l'exécution des tâches, afin de définir la meilleure manière, sûre et efficace, d'exécuter une tâche.

Figure 2: Processus de délivrance d'un document certifiant l'habilitation à l'exécution de TCS



### B2.2 Identifier les besoins en compétences pour l'exécution des TCS

Une fois que l'ensemble des TCS a été identifié, il convient d'identifier les compétences nécessaires pour l'exécution de ces TCS. Il est ici nécessaire de:

- Prendre en compte les exigences réglementaires en matière de compétences professionnelles.
- Mener une analyse supplémentaire afin de déterminer quelles sont les compétences additionnelles que le personnel de sécurité doit acquérir pour mener à bien la TCS.

#### Les exigences réglementaires

L'identification des besoins en compétences pour l'exécution des tâches influant sur la sécurité est une exigence du règlement (UE) 2018/762. Le point 4.2.1, a), de ce règlement spécifie que le système de gestion des compétences prévoit « les compétences (y compris les connaissances, qualifications, comportements et attitudes ne relevant pas de compétences techniques) requises pour effectuer les tâches liées à la sécurité »

De plus, le point 4.2.1 f) de ce même règlement stipule que le système de gestion des compétences prévoit également « des formations portant spécifiquement sur les parties utiles du système de gestion de la sécurité afin d'effectuer les tâches liées à la sécurité ».

L'article 11 § 2 du nouvel AR précise que « l'UI détermine dans son système de gestion de la sécurité [...] les exigences pertinentes pour chaque tâche critique de sécurité qu'elle a identifiée [...] et les complète ou les adapte en fonction de son analyse des risques ». De manière plus spécifique aux compétences linguistiques, l'article 10 § 3 impose que « l'UI décrit dans son système de gestion de la sécurité les compétences linguistiques liées aux tâches critiques de sécurité qu'il a identifiées en fonction des langues indiquées par le Gl. »

En complément de ces principes généraux, la STI OPE et le nouvel AR viennent préciser davantage les exigences en matière de compétence pour le personnel de sécurité. Cela fait l'objet de la section **B2.2.1 Les exigences de compétences réglementaires** ci-dessous.

#### B2.2.1 Les exigences de compétences réglementaires

##### Les exigences de la STI OPE

Les exigences réglementaires minimales auxquelles doit satisfaire le personnel de sécurité en matière de compétences professionnelles sont définies au sein de la section 4.6 – *Compétences professionnelles* de la STI OPE. Le nouvel AR renvoie à ces exigences pour l'ensemble du personnel de sécurité (en charge des TCS listées à l'annexe 2, mais également en charge d'autres TCS identifiées par l'UI sur la base de ses propres analyses).

Les exigences de la STI OPE auxquelles renvoie le nouvel AR sont résumées ci-dessous:

- **Responsabilité générale des UI.** La STI OPE impose l'exigence générale selon laquelle « Le personnel de l'entreprise ferroviaire et du gestionnaire de l'infrastructure a acquis les compétences professionnelles appropriées pour exécuter toutes les tâches critiques de sécurité nécessaires dans des situations normales, dégradées et d'urgence. Ces compétences comprennent des connaissances professionnelles et la capacité de mettre ces connaissances en pratique ». L'UI a donc la responsabilité de faire acquérir à son personnel de sécurité les compétences appropriées, il doit pour cela identifier les compétences requises pour la TCS et les développer.
- **Exigences spécifiques pour l'accompagnement et la préparation des trains.** Les appendices F et G de la STI OPE décrivent les exigences minimales de qualification professionnelle respectivement pour les tâches d'accompagnement des trains (appendice F) et de préparation des trains (appendice G).  
Le nouvel AR vient compléter les exigences de la STI OPE en ce qui concerne la préparation des trains. Ainsi, l'annexe 2, TCS - A du nouvel AR définit de manière plus précise plusieurs TCS liées à la préparation des trains.

Néanmoins, pour l'accompagnement des trains, le nouvel AR n'impose pas d'exigences supplémentaires en ce qui concerne les compétences professionnelles requises.

- **Compétences linguistiques.** Les exigences de la STI OPE en ce qui concerne les compétences linguistiques (point 4.6.2 – *Compétences linguistiques*) ne traitent que du personnel de sécurité exécutant des TCS à l'interface entre les UI et le GI. Ainsi, la STI OPE définit l'exigence générale selon laquelle « le personnel de l'EF dont les fonctions requièrent qu'il communique avec le personnel du gestionnaire d'infrastructure dans des situations concernant la sécurité [...] a un niveau suffisant de connaissances dans la langue « opérationnelle » du GI ».

À l'exception du cas du personnel d'accompagnement des trains et du personnel du GI, la STI OPE ne définit pas d'exigences linguistiques plus précises. Le personnel d'accompagnement des trains doit avoir un niveau linguistique de niveau 2 tel que décrit à l'appendice E de la STI OPE.

- **Évaluation initiale et continue du personnel.** La STI OPE impose une exigence générale selon laquelle l'UI doit définir le processus d'évaluation du personnel. Sur la base d'une analyse des besoins, l'UI doit définir les besoins en formation du personnel et définir un processus de réexamen et de mise à jour des besoins en formation professionnelle.

*Note:* Le règlement (UE) 2018/762 vient renforcer ces exigences, en exigeant, de manière explicite, la mise en place de formations initiales et continues ainsi que des évaluations périodiques des compétences.

### Les exigences du nouvel AR

En plus des exigences de la STI OPE, la colonne B, de l'annexe 2 du nouvel AR « personnel de sécurité » contient des « connaissances » techniques liées à l'exécution de TCS. Ces « connaissances » n'ont pas de valeur contraignante, elles constituent simplement une aide pour les UI. L'UI peut adapter, sur la base de ses analyses de l'activité et des risques, les exigences en termes de connaissances et compétences (accroître les exigences, réduire les exigences, les rendre plus spécifiques etc.) pour le personnel de sécurité effectuant les TCS listées à l'annexe 2.

En complément, la section 2 du nouvel AR traite de la question des compétences linguistiques pour le personnel de sécurité effectuant des TCS à l'interface entre le GI et les UI. Le nouvel AR rejoint les exigences de la STI OPE en la matière en imposant que « le personnel de sécurité qui communique avec le GI sur des questions déterminantes pour la sécurité, possède un niveau de compétence linguistique suffisant dans les langues indiquées par le GI » (article 10 § 2). Dans ce cadre, le nouvel AR impose que « l'UI décrit dans son SGS les compétences linguistiques liées aux TCS qu'il a identifiées en fonction des langues indiquées par le GI » (article 10 § 3).

### B2.2.2 Identifier les besoins en compétences additionnelles

Afin d'identifier les besoins en compétences nécessaires pour un poste critique de sécurité, il est nécessaire de conduire une analyse du poste critique de sécurité et de son environnement. Il est recommandé de mener ces analyses de manière collective avec des spécialistes opérationnels ayant l'expérience dans le domaine de l'exécution de TCS et des risques associés à celle-ci. Le passage en revue de la description de l'activité, de l'analyse des risques, et des rôles et responsabilités associés au poste critique de sécurité devrait également informer l'analyse des besoins en compétence.

Pour identifier les critères de connaissances et compétences nécessaires au personnel de sécurité, il conviendra notamment de répondre aux questions suivantes:

- Quelles sont les **connaissances générales** nécessaires à la compréhension des risques associés à l'environnement de travail, à la TCS et à la gestion des risques qui doivent être acquises ?

Cela peut notamment inclure:

- Connaissances générales associées au système ferroviaire, à son exploitation, et à ses principes généraux de sécurité.
- Connaissances générales associées au SGS ainsi que les connaissances des parties spécifiques du SGS utiles dans le cadre du poste critique de sécurité.

- Quelles sont les **compétences techniques** nécessaires à l'exécution des TCS ? L'analyse doit prendre en compte des éléments suivants:

## SSICF - DVIS

- La nature de l’opération à réaliser.
  - Les consignes, instructions, procédures opérationnelles et règles de sécurité.
  - Les spécificités du matériel et des moyens mis à disposition (exemple: outils informatiques, type de matériel roulant, etc.).
  - Les spécificités de l’infrastructure.
  - La maîtrise des moyens de communication.
  - Les différentes situations possibles (normales, dégradées, urgences).
- Quelles sont les **compétences linguistiques** nécessaires à l’exécution des TCS ? L’analyse devrait notamment prendre en compte les éléments suivants :
- La nécessité de devoir communiquer, dans le cadre de l’exécution des TCS, dans une langue autre que la langue maternelle. Il convient notamment de prendre en compte les éléments suivants :
    - La nature des communications effectuées avec les autres membres du personnel de l’UI et leurs caractères critiques pour la sécurité
    - La nature des communications effectuées avec les membres du personnel d’autres UI et leurs caractères critiques pour la sécurité
    - L’existence d’une interface entre le personnel du GI en charge de la gestion des circulations et l’UI nécessitant ou pouvant nécessiter des communications critiques de sécurité
- Quelles sont les **compétences non-techniques** nécessaires à la réalisation de la TCS ?
- Les compétences non-techniques sont les ressources sociales, cognitives et personnelles qui contribuent à la réalisation en sécurité des TCS. Par exemple, le Rail Safety and Standards Board (RSSB) recommande de prendre en compte les compétences non-techniques suivantes:
- Conscience situationnelle (attention pour les détails, habilité à maintenir la concentration, retenir les informations, anticiper les risques, compréhension globale).
  - Rigueur et sérieux (approche systématique et rigoureuse, attitude positive envers les règles et procédures, vérification).
  - Communication (clarté, écoute, assertivité, partage d’informations).
  - Prise de décision et actions (prise de décisions efficace et opportune, diagnostic et résolution de problèmes).
  - Coopération et travail collectif (considération pour les besoins d’autrui, soutien des autres, traite les autres avec respect, gérer les conflits et les comportements agressifs).
  - Gestion de la charge de travail (capacité à prioriser, calme sous la pression, habilité à gérer plusieurs tâches et cibler son attention etc.).
  - Autogestion (motivation, confiance et initiative, maintenir et développer les compétences et les connaissances, préparer et organiser le travail).
- Pour identifier les compétences non-techniques nécessaires au poste critique de sécurité, les paramètres suivants associés au poste critique de sécurité et son environnement devraient notamment faire l’objet d’une analyse:
- La nature individuelle ou collective du poste critique de sécurité.
  - La charge de travail habituellement associée au poste critique de sécurité.
  - La nécessité d’effectuer ou non des communications critiques de sécurité.
  - Le degré d’indépendance du poste dans la prise de décision et la nature des réflexions à mener dans le cadre de la prise de décision
  - Le degré de variabilité associé au poste (ex. postes plutôt répétitifs et monotones ou postes avec des séquences de travail moins linéaires, nécessitant un certain degré d’adaptation de l’opérateur)
  - Les possibilités de supervision et d’encadrement du poste critique de sécurité.
- Note : Le point 4.2.1 a) du règlement (UE) 2018/762 impose une obligation d’identification des compétences non-techniques pour le personnel de sécurité.*

L’analyse des besoins doit permettre de lister les critères de compétences associés à un poste critique de sécurité. Il convient de documenter l’analyse des besoins pour l’ensemble des postes critiques de sécurité et de mettre en place des recueils de compétences listant les exigences de compétences pour l’ensemble des postes critiques de sécurité de l’UI.

### La gestion du changement

Conformément au règlement (UE) n° 402/2013 (méthode de sécurité commune relative l'évaluation et à l'appréciation des risques), en cas de changement lié à l'exécution ou aux conditions d'exécution de la TCS, il convient de mener une analyse afin d'identifier si ce changement est susceptible d'impacter les besoins en compétence du personnel de sécurité initialement identifiés.

Si cela est le cas, il convient de mettre à jour l'analyse des besoins correspondant au poste critique de sécurité et les recueils de compétence correspondant. À la suite de cette analyse, il peut, entre autres, être nécessaire de mettre à jour le processus de sélection et de formation (initiale et continue) du personnel de sécurité.

### B2.3 Sélectionner les candidats

La sélection du personnel de sécurité est une étape importante. Elle doit permettre de déterminer que:

- La personne sélectionnée a ou est capable d'acquérir les compétences requises pour l'exécution des TCS.
- La personne sélectionnée est apte médicalement et psychologiquement pour exécuter les TCS en question.

#### Les exigences réglementaires

La détermination des principes de sélection pour le personnel de sécurité est une exigence du règlement (UE) 2018/762 qui stipule au point 4.2.1 b) que le système de gestion des compétences prévoit au minimum « les principes de sélection (formation de base, aptitudes psychologiques et physiques requises) » pour le personnel de sécurité.

En complément, le nouvel AR renvoie vers les exigences de la STI OPE en ce qui concerne les exigences d'aptitudes médicales et psychologiques pour la sélection du personnel de sécurité (voir section [B2.3.2 Sélectionner des personnes physiquement et psychologiquement aptes à l'exécution des TCS](#) ci-dessous).

#### B2.3.1 Sélectionner les personnes ayant les compétences et/ou capacités pour occuper un poste critique de sécurité

L'UI doit mettre en place un processus de sélection des candidats, qu'ils soient internes ou externes, permettant de sélectionner les personnes ayant les compétences techniques et/ou non techniques requises ou les capacités d'acquérir ces compétences.

Bien que l'UI doive développer les compétences de son « personnel de sécurité », il est également important de mettre en place une approche permettant de sélectionner les candidats de manière appropriée, afin que ceux-ci puissent en effet répondre aux besoins de l'UI dans l'exécution du poste critique de sécurité. Pour ce faire, il convient de se baser sur les besoins en compétence du poste critique de sécurité pour évaluer les points suivants:

- Quelles sont les compétences actuelles de la personne. Il est notamment possible d'évaluer cela par le biais de l'expérience professionnelle ainsi que sur des formations.
- Quel est le delta entre les compétences actuelles du candidat et les compétences nécessaires pour le poste critique de sécurité.
- Quelles sont les capacités (faculté à acquérir les compétences requises) du candidat à acquérir le delta de compétences nécessaires entre ses compétences actuelles et les compétences nécessaires pour le poste critique de sécurité.

Ainsi, lors de la sélection des candidats, l'objectif est de déterminer si le processus de formation de l'entreprise permettra de combler l'écart entre les besoins du poste et les compétences initiales de la personne.

## SSICF - DVIS

L'UI doit documenter son processus de sélection des candidats appelés à occuper des postes critiques de sécurité, notamment en décrivant clairement les exigences nécessaires en termes de compétences et capacités pour un poste critique de sécurité.

### B2.3.2 Sélectionner des personnes physiquement et psychologiquement aptes à l'exécution des TCS

Le nouvel AR renvoie vers les exigences de la STI OPE – 4.7 *Conditions de santé et sécurité* en ce qui concerne les exigences d'aptitude médicales et psychologiques du personnel de sécurité. Les exigences en la matière sont résumées ci-dessous:

- **Principe général.** La STI OPE définit l'exigence générale selon laquelle le « *personnel [...] chargé de tâches critiques de sécurité [...], a les aptitudes appropriées pour assurer le respect des règles d'exploitation et de sécurité* ». Les UI doivent documenter le processus mis en place pour s'assurer que le personnel de sécurité satisfait aux exigences médicales, psychologiques et sanitaires.
- **Examens médicaux et évaluations psychologiques avant affectation.** La STI OPE impose une obligation d'examen médical et d'évaluation psychologique avant affectation. La STI OPE précise le contenu de l'examen médical (examen de médecine général, examens des fonctions sensorielles, perception des couleurs, analyse d'urine et de sang, dépistage des drogues) et psychologique (critères cognitifs, critères psychomoteurs, critères comportementaux et de personnalité) qui doit être effectué. Les examens médicaux doivent être confiés à un médecin tandis que les évaluations psychologiques peuvent être confiées à un médecin ou un psychologue.

*Rappel : Les exigences en matière d'évaluation psychologique avant affectation ne sont pas rétroactives: elles ne s'appliquent pas au personnel de sécurité déjà affecté à l'exécution de TCS dans le cas où le périmètre de la certification de l'habilitation ne change pas (voir section A1. *Prise en main et compréhension du nouvel Arrêté Royal*).*

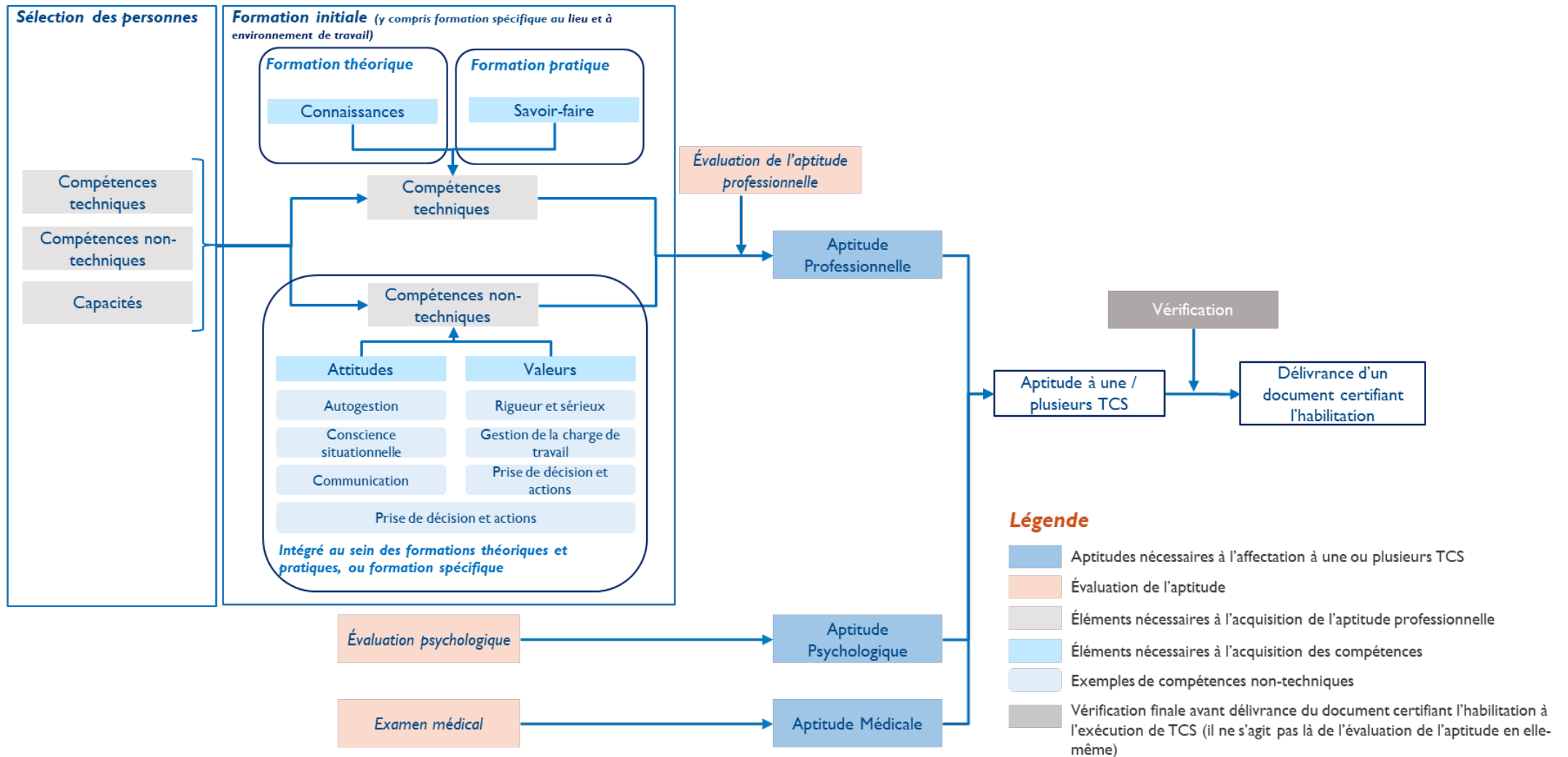
Les exigences d'aptitudes médicales et psychologiques de la STI OPE s'appliquent à l'ensemble du personnel de sécurité de l'UI, qu'il effectue des TCS listées en annexe 2 du nouvel AR et/ou une/d' autre(s) TCS identifiée(s) par l'UI. Néanmoins, il convient de prendre en considération les points suivants:

- Il est possible pour l'UI d'adapter ou compléter les critères en la matière sur la base d'une analyse des risques et en concertation avec le médecin du travail (article 12 du nouvel AR). Cette analyse doit être documentée.
- Cette adaptation des critères médicaux et psychologiques n'est possible que pour les TCS-C et TCS non listées à l'annexe 2 et qui ne sont pas liées au domaine des TCS-A et TCS-B.

Dans tous les cas, l'UI doit documenter les critères médicaux et psychologiques applicables à chaque TCS. Dans cette optique, il est recommandé que l'UI liste l'ensemble des TCS, y associe pour chacune les critères médicaux et psychologiques qu'elle a déterminé (sur la base de la STI OPE, ou sur la base de son analyse des risques et de la concertation avec la médecine du travail).

# SSICF - DVIS

Figure 3: Relation entre les notions clés de la gestion des compétences et leurs positions au sein du processus de délivrance d'un document certifiant l'habilitation





### B2.4 Formation initiale et évaluation initiale du personnel de sécurité

La formation du personnel doit permettre à la personne sélectionnée d'acquérir les compétences nécessaires à l'exécution des TCS afin d'occuper le poste critique de sécurité. Elle doit viser à combler le gap (c'est-à-dire l'écart) entre les compétences de la personne et les compétences requises pour le poste critique de sécurité.

La formation et l'évaluation du personnel de sécurité devrait notamment prendre en compte les aspects suivants:

- La formation initiale, c'est-à-dire la formation avant délivrance du document certifiant l'habilitation.
- L'évaluation initiale de l'aptitude professionnelle, c'est-à-dire l'évaluation de l'aptitude professionnelle d'une personne avant la délivrance du document certifiant l'habilitation.
- La formation continue, c'est-à-dire la formation après délivrance du document certifiant l'habilitation à l'exécution de TCS, permettant le maintien, et si nécessaire, le renforcement des compétences du personnel de sécurité.
- La réévaluation, c'est-à-dire la réévaluation de l'aptitude professionnelle d'une personne après la délivrance du document certifiant l'habilitation à l'exécution de TCS, permettant de vérifier le maintien des compétences, voir, si nécessaire, leurs renforcements.

Au sein de cette section, seules la formation initiale et l'évaluation initiale sont abordées. La formation continue et la réévaluation sont abordées au sein de la section **B3.5 - Formation continue et réévaluation de l'aptitude professionnelle**.

#### B2.4.1 La formation initiale

L'UI doit mettre en place des formations permettant l'acquisition des compétences nécessaires pour le poste critique de sécurité auquel la personne va être affectée.

##### **Les exigences réglementaires**

Le règlement (UE) 2018/762 stipule au point 4.2.1 c) que le système de gestion des compétences prévoit au minimum « les formations, expériences et qualifications initiales » pour le personnel de sécurité.

En complément, le point 4.2.2 a), b), et c) de ce même règlement spécifie que :

- « a) le programme de formation répond aux exigences en matière de compétences et aux besoins particuliers du personnel qui ont été recensés;
- b) la formation garantit, le cas échéant, que le personnel peut exécuter ses tâches dans toutes les conditions d'exploitation (normales, dégradées et d'urgence);
- c) la durée de la formation et la fréquence de la formation de remise à niveau sont appropriées au regard des objectifs de formation »

En complément de ce principe général, le point 4.6 de la STI OPE et le nouvel AR viennent préciser davantage les exigences en matière de compétence qui doivent être acquises par le biais de la formation (voir section **B2.2.1 Les exigences de compétences réglementaires**).

Ces formations peuvent être développées en interne ou être sous-traitées à une organisation extérieure telle qu'un autre UI ou un organisme de formation indépendant d'un UI. Il appartient à l'UI de déterminer la nécessité d'externaliser ou non la formation du personnel de sécurité. Cette décision peut être prise en considérant notamment les points suivants:

- Le niveau de compétence disponible en interne ou chez un contractant potentiel.
- Les ressources disponibles en interne pour le développement des modules de formation et la formation du personnel de sécurité

## SSICF - DVIS

Les formations devraient être développées ou sélectionnées de manière collective afin de bénéficier de points de vue différents. Le développement et la sélection des formations peuvent notamment inclure:

- Des spécialistes opérationnels et des spécialistes des TCS en question.
- Des spécialistes de la pédagogie et de la formation professionnelle.

Qu'il s'agisse de formation en interne ou en externe, l'UI devrait notamment prendre en considération les points suivants pour mettre en place ou sélectionner les formations de son personnel de sécurité:

### ■ **Principes**

- L'UI doit développer ou sélectionner des formations permettant aux personnels de sécurité d'acquérir l'ensemble des compétences nécessaires à la mise en œuvre des TCS auxquels il est affecté.
- Les formations doivent être basées sur la réglementation, les normes, les règles de l'art ainsi que les spécifications des constructeurs et fournisseurs lorsque cela est pertinent. En plus de cela, les modules de formation doivent permettre de maîtriser les instructions, consignes, procédures, et la documentation métier de l'UI associée au poste critique de sécurité et à l'exécution des TCS.

- **Adaptés aux spécificités des situations de travail.** Les formations doivent permettre d'acquérir les compétences nécessaires en tenant compte des spécificités de l'UI en termes de méthode de travail, de conditions de travail et d'environnement de travail. Il convient également de prendre en compte les spécificités du matériel de l'UI et les différentes situations de travail.

- **Adaptés aux personnes.** Les formations doivent être adaptées aux personnes qui sont formées, en prenant en compte les capacités ainsi que les niveaux de compétences avant formation des personnes. Les modules de formation doivent être compréhensibles pour les personnes auxquelles ils sont dispensés et prendre en compte leurs niveaux de compétence initiale.

- **Développement des compétences non-techniques.** En plus des compétences techniques, les modules de formation devraient permettre le développement des compétences non-techniques nécessaires à l'exécution des TCS. Le développement des compétences non-techniques devrait être basé sur le travail d'analyse des besoins en compétences non-techniques pertinentes pour le poste critique de sécurité. La formation sur les compétences non-techniques pourrait notamment aborder les éléments suivants:

- Les risques associés au poste critique de sécurité et son environnement de travail.
- La manière dont les compétences non-techniques peuvent permettre de maîtriser ces risques.
- La manière dont les compétences non-techniques supportent le travail effectué.
- Des exemples de comportements, attitudes et schémas de pensée qui peuvent être reliés à des situations de travail réelles.

Il convient de tenir compte des compétences non-techniques requises dans les situations normales, dégradées et d'urgence.

- **Développement des connaissances plus générales.** En complément, lorsque cela est pertinent, la formation au poste critique de sécurité doit permettre de développer des connaissances plus globales (non-directement liées aux activités du poste) mais qui sont pertinentes pour le poste critique de sécurité. Cela peut notamment inclure:

- Connaissances générales associées au système ferroviaire, à son exploitation, et à ses principaux généraux de sécurité.
- Connaissances générales associées au SGS ainsi que les connaissances des parties spécifiques du SGS utiles dans le cadre du poste critique de sécurité.  
*Note: Le point 4.2.1 f) du règlement (UE) 2018/762 précise que la formation du personnel de sécurité doit inclure « des formations portant spécifiquement sur les parties utiles du système de gestion de la sécurité afin d'effectuer les tâches liées à la sécurité ».*
- La gestion des situations d'urgence et dégradées  
*Note: Le point 4.2.2 b) du règlement (UE) 2018/762 précise que la formation garantit, le cas échéant, que le personnel peut exécuter ses tâches dans toutes les conditions d'exploitation (normales, dégradées et d'urgence).*

- **Développement des compétences linguistiques.** Pour les TCS à l'interface entre le GI et les UI, lorsque la langue « opérationnelle » utilisée par le GI est différente de la langue habituellement utilisée par l'UI, la formation du personnel de sécurité inclut une dimension linguistique afin que le personnel de sécurité développe les compétences linguistiques suffisantes dans la langue « opérationnelle » du GI.

De plus, la formation du personnel de sécurité devrait également inclure une dimension linguistique, si nécessaire, lorsque la langue maternelle, du membre du personnel de sécurité est différente de la langue habituellement utilisée par l'UI, la langue utilisée sur le lieu de travail, ou d'une manière plus générale, la langue utilisée dans le cadre de l'exercice des TCS.

- **Sélection des formateurs.** La sélection des formateurs du personnel de sécurité doit faire l'objet d'une attention particulière. Il convient de sélectionner des formateurs ayant un niveau d'expérience suffisant dans l'exercice des TCS et postes critiques de sécurité dont ils assurent la formation. Il convient de prendre en considération les points suivants afin d'évaluer l'expérience des formateurs:
  - L'expérience du formateur en ce qui concerne le poste critique de sécurité ainsi que la ou les TCS.
  - Leurs maîtrises de la documentation métier, consignes, instructions, procédures d'exploitation et règles de sécurité et leurs expériences dans le domaine de leur mise en application.
  - Leurs expériences dans l'occupation du poste critique de sécurité et l'exécution des TCS en ce qui concerne les spécificités du matériel (exemple: type de matériel roulant, etc.) et/ou de l'infrastructure.
  - Leur expérience en ce qui concerne le poste critique de sécurité et l'exécution des TCS dans différentes situations possibles (normales, dégradées, urgences).

Il convient ici de réitérer que la formation du personnel de sécurité, et plus particulièrement le développement des compétences non-techniques, ne doit pas se soustraire à une conception sûre des systèmes techniques utilisés, du poste de travail, des modes opératoires et de l'environnement de travail.

Il revient à l'UI de déterminer la manière dont les formations sont délivrées. L'UI peut notamment prendre en considération les aspects suivants pour former son personnel de sécurité et développer ses modules de formations pour les différentes TCS:

- Une **formation théorique** permettant au personnel de sécurité d'acquérir les connaissances nécessaires à l'exécution de la TCS.
- Une **formation pratique** permettant de mettre en application les connaissances et développer les savoir-faire nécessaires à l'exécution de la TCS en conditions normales, dégradées et d'urgence.
- Un **système de « shadowing »**, si cela est possible, permettant aux personnes en formation de suivre le personnel de sécurité dans ses activités et ainsi acquérir les compétences requises pour le poste critique de sécurité et l'exécution des TCS. Il convient de préciser que, à ce stade, il ne peut pas être autorisé que la personne en cours de formation prenne part à une TCS puisque la personne n'a pas complété sa formation et il ne lui a donc pas été délivré un document certifiant l'habilitation.

Comme précisé par le règlement (UE) 2018/762, la durée de la formation doit être appropriée au regard des objectifs de la formation.

### *Cas de l'externalisation des formations*

Les critères énoncés plus haut au sein de cette section sont valables pour la sélection et le développement de formations. Néanmoins, dans le cas où la formation du personnel de sécurité est sous-traitée à un organisme extérieur à l'UI, il convient de mettre en œuvre des mesures complémentaires pour s'assurer de la qualité et de l'adéquation (par rapport au SGS de l'UI) des formations qui sont délivrées par l'organisme externe.

#### **Absence de mécanisme de reconnaissance pour les organismes de formation**

En Belgique, il n'y a pas de mécanisme de vérification et de reconnaissance des organismes de formation autres que ceux dédiés à la conduite des trains. De ce fait, il n'y a pas d'organisme de formation « reconnu » en Belgique pour les TCS autre que la conduite de train.

Dès lors, il est important que les UI prêtent une attention particulière à la sélection des organismes de formation en cas de décision d'externalisation des formations liées aux TCS. Il est de la responsabilité de l'UI de sélectionner des organismes de formation de qualité, fournissant des formations adaptées à ses besoins.

## SSICF - DVIS

Dans sa démarche de sélection et de collaboration avec un organisme de formation, l'UI devrait prendre en considération les aspects suivants:

- **Développer, faire développer et/ou sélectionner des formations adéquates.** L'UI devrait développer, faire développer et/ou sélectionner des formations sur la base de son analyse des besoins afin de s'assurer que les formations sélectionnées permettent bien l'acquisition des compétences identifiées et prennent en compte les spécificités de l'UI (**ex.** matériel roulant, outils informatiques, procédures, organisation des équipes etc.). Pour ce faire, les critères énoncés plus haut au sein de cette section doivent être pris en considération.
- **Sélection de l'organisme sur la base de son expertise.** En plus de sélectionner les formations sur la base de leurs contenus, il convient également de prendre en considération l'expérience et l'expertise de l'organisme de formation et de ses formateurs. L'adoption par celui-ci d'un système de gestion de la qualité des formations est également un critère qui peut être pris en considération.
- **Dispositions contractuelles.** L'UI devrait clairement définir, par le biais de dispositions contractuelles, ses exigences en ce qui concerne le service de formation du personnel de sécurité qui est fourni (sur la base de son analyse des besoins). L'UI devrait également définir contractuellement une obligation pour l'organisme de formation d'obtenir l'accord de l'UI en cas de changement du contenu ou des conditions de délivrance des formations (**ex.** changement de formateur).
- **Collaboration avec l'organisme de formation.** L'UI doit informer l'organisme formateur de ses besoins spécifiques, de l'évolution de ses besoins au cours du temps et devrait s'assurer que celui-ci les prenne en compte. De la même manière, l'UI devrait entretenir des communications régulières avec l'organisme formateur pour que celui-ci lui fasse parvenir ses observations en ce qui concerne son personnel de sécurité. Ces observations peuvent par exemple permettre d'identifier des besoins en formation complémentaire ou inciter à une modification du processus de sélection du personnel de sécurité.
- **Écoute du personnel de sécurité formé.** L'UI devrait mettre en place des plateformes d'échange permettant au personnel de sécurité de fournir son point de vue en ce qui concerne la qualité des formations dispensées (complétude de la formation, degré d'adaptation aux spécificités de l'UI, caractère pédagogique etc.). Alternativement ou en complément, l'UI peut mettre en place un processus systématique de recueil du « feedback » du personnel de sécurité à la suite des formations, qui peut se faire, par exemple, sur la base d'une enquête post-formation.
- **Contrôle de l'organisme de formation.** Il est également possible de procéder à des contrôles afin d'obtenir l'assurance que l'organisme de formation procède bien aux formations dans le cadre prévu. Il peut par exemple être possible de vérifier que le niveau de qualification et d'expérience des formateurs est adéquat ou que la documentation de la formation couvre effectivement l'ensemble du périmètre de la formation.

Si l'UI identifie que la formation externalisée ne permet pas d'acquérir l'ensemble des compétences nécessaires au poste critique de sécurité, il doit compléter la formation externalisée par le biais d'une formation complémentaire interne et/ou externe.

### *Documentation des formations*

L'UI doit documenter son approche en ce qui concerne la formation du personnel au sein d'un programme de formation. Ce programme de formation devrait notamment inclure les points suivants:

- Les modules de formation associés à chaque poste critique de sécurité.
- La durée de la formation initiale, ainsi que les fréquences des formations continues (voir B3.5 Formation continue et réévaluation de l'aptitude professionnelle).

L'UI doit également documenter le contenu des modules de formation eux-mêmes. En plus de cela, il est recommandé de décrire au sein de la documentation de l'UI les points suivants:

- Le lien entre les TCS et les modules de formation
- Les objectifs de compétence associés à chaque module de formation.

Dans le cas de la sous-traitance de formation, l'établissement des documents pédagogiques restent de la responsabilité de l'UI, bien qu'il puisse être sous-traité. L'UI doit donc également être en possession des documents pédagogiques pour les formations sous-traitées.

### B2.4.2 L'évaluation de l'aptitude professionnelle

L'évaluation de l'aptitude professionnelle doit permettre à l'UI d'obtenir l'assurance que les compétences nécessaires à la TCS sont acquises. Pour ce faire, l'UI doit mettre en place un processus permettant d'évaluer systématiquement l'ensemble des compétences nécessaires pour l'exécution des TCS, préalablement à la délivrance du document certifiant l'habilitation.

#### Les exigences réglementaires

Le point 4.2.1 du règlement (UE) 2018/762 spécifie que le système de gestion des compétences prévoit les « formations, expériences et qualifications initiales » ainsi que « l'évaluation périodique des compétences ». Néanmoins, il n'est pas clairement fait mention d'une obligation d'évaluation initiale de l'aptitude professionnelle.

Le point 4.6.3 de la STI OPE (auquel le nouvel AR renvoie) s'intitule néanmoins *évaluation initiale et continue du personnel* mais fait simplement référence au règlement (UE) 2018/762 en stipulant que : « les entreprises ferroviaires et les gestionnaires de l'infrastructure ont l'obligation de définir le processus d'évaluation de leur personnel afin de satisfaire aux exigences spécifiées dans le règlement délégué (UE) 2018/762 [...] »

Néanmoins, bien qu'il n'existe pas d'exigence réglementaire formelle en la matière, la mise en place d'un processus d'évaluation initiale du personnel de sécurité permet de répondre à l'exigence générale du point 4.6.1 – *Compétence professionnelle* de la STI OPE selon laquelle « le personnel de l'entreprise ferroviaire et du gestionnaire de l'infrastructure a acquis les compétences professionnelles appropriées pour exécuter toutes les tâches critiques de sécurité nécessaires dans des situations normales, dégradées et d'urgence. Ces compétences comprennent des connaissances professionnelles et la capacité de mettre ces connaissances en pratique ».

En complément, le nouvel AR fixe une exigence d'évaluation des compétences linguistiques pour le personnel de sécurité exécutant des TCS à l'interface entre le GI et les EF, lorsque la langue maternelle du personnel de sécurité ne correspond pas à la langue opérationnelle définie par le GI. Cette exigence fait l'objet de l'article 10 § 3 qui impose que « l'UI évalue les connaissances linguistiques [...] et base son évaluation sur trois niveaux de compétences linguistiques :

1. compétences linguistiques suffisantes en langue française ;
2. compétences linguistiques suffisantes en langue néerlandaise;
3. compétences linguistiques suffisantes en langue française et néerlandaise »

Afin d'évaluer l'ensemble des compétences nécessaires à l'exécution d'une TCS, il est recommandé de:

- Spécifier pour chacun des critères de compétence correspondant à la TCS, la **manière dont le critère est évalué** au cours du processus d'évaluation sur base théorique et/ou pratique.
- Spécifier pour chacune des compétences évaluées ce qui est attendu de la personne, c'est-à-dire les **critères de succès**.
- Définir les **critères d'échec** qui sont rédhitoires et entraînent automatiquement une décision d'évaluation négative.
- Déterminer les personnes aptes à exercer le **rôle d'évaluateur**. Il convient de prendre en considération les points suivants afin de sélectionner les évaluateurs:
  - L'expérience de l'évaluateur en ce qui concerne le poste critique de sécurité ainsi que la ou les TCS dont il assure l'évaluation de l'aptitude professionnelle
  - Leurs maîtrises de la documentation métier, consignes, instructions, procédures d'exploitation et règles de sécurité et leurs expériences dans le domaine de leur mise en application.
  - Leurs expériences dans l'occupation du poste critique de sécurité et l'exécution des TCS en ce qui concerne les spécificités du matériel (exemple: type de matériel roulant, etc.) et/ou de l'infrastructure.

## SSICF - DVIS

- Leur expérience en ce qui concerne le poste critique de sécurité et l'exécution des TCS dans différentes situations possibles (normales, dégradées, urgences)
- Leur indépendance vis-à-vis du processus de formation. Il est recommandé que l'UI détermine s'il est nécessaire de fixer des critères concernant le degré d'indépendance entre l'évaluateur et le formateur. Un tel critère pourrait permettre d'accroître l'objectivité et la qualité des évaluations de l'aptitude professionnelle.

L'évaluation doit permettre d'obtenir l'assurance que le personnel de sécurité a acquis les compétences nécessaires pour effectuer les TCS auxquelles il sera affecté. Il convient donc de s'assurer que l'évaluation pour une TCS porte bien sur les critères de compétences correspondant au poste critique de sécurité et aux TCS – et non spécifiquement sur les critères de compétences associés au module de formation (qui peut ne pas couvrir l'ensemble des exigences liées à une TCS).

Le processus d'évaluation de l'aptitude professionnelle du personnel de sécurité doit être documenté au sein du SGS.

### **Externalisation des évaluations**

L'UI ne peut nullement se décharger de ses obligations en matière d'évaluation de l'aptitude professionnelle du personnel de sécurité, même s'il sous-traite la formation. Il est de la responsabilité de l'UI de s'assurer que le processus d'évaluation de l'aptitude professionnelle du personnel de sécurité permet d'obtenir l'assurance que le membre du personnel possède les compétences nécessaires pour l'exécution des TCS auxquelles il va être affecté.

L'UI peut faire reposer, dans une mesure plus ou moins large, son évaluation de l'aptitude professionnelle sur la base d'une évaluation effectuée par un organisme tiers, mais il lui appartient dans ce cas de prendre les mesures permettant d'obtenir l'assurance que ces évaluations sont adéquates et conformes aux dispositions du SGS de l'UI, notamment par le biais du monitoring. L'UI devrait compléter ces évaluations si elles ne permettent pas d'obtenir complètement l'assurance que le personnel de sécurité possède les compétences nécessaires.

## **B2.5 Délivrance du document certifiant l'habilitation à l'exécution de TCS**

Une fois que la personne a satisfait à l'évaluation de l'aptitude professionnelle, l'examen médical et l'évaluation psychologique, il est possible de lui délivrer un document certifiant l'habilitation lui permettant officiellement d'effectuer des TCS bien spécifiques. Un membre du personnel de sécurité ne peut en aucun cas exécuter des TCS s'il n'est pas en possession d'un document certifiant l'habilitation correspondant à ces TCS.

### **B2.5.1 Délivrance du document certifiant l'habilitation à l'exécution de TCS**

Pour permettre à un membre du personnel d'exercer une ou plusieurs TCS, l'UI est dans l'obligation de délivrer à ce membre du personnel un document certifiant qu'il est habilité à exécuter la ou les TCS correspondante(s). La délivrance d'un document certifiant qu'il est habilité à exécuter la TCS est l'acte officiel par lequel l'UI autorise un membre du personnel à réaliser une ou plusieurs TCS bien spécifiées.

#### **Les exigences réglementaires**

La délivrance d'un document certifiant l'habilitation est une exigence de l'article 13 du nouvel AR : « L'UI délivre au membre du personnel de sécurité un document certifiant qu'il est habilité à exécuter une ou plusieurs tâches critiques de sécurité. ». L'article 13 du nouvel AR spécifie également les exigences en termes d'informations qui doivent apparaître sur le document certifiant l'habilitation.

Le document certifiant l'habilitation pour les TCS ne doit être délivré à une personne que si les conditions suivantes sont satisfaites:

## SSICF - DVIS

- La personne a passé avec succès l'évaluation psychologique (sur la base des critères psychologiques correspondant à la / les TCS et documentés au sein du SGS)
- La personne a passé avec succès l'examen médical (sur la base des critères médicaux correspondant à la / aux TCS et documentés au sein du SGS)
- La personne a passé avec succès l'évaluation de l'aptitude professionnelle correspondant aux TCS pour lesquelles elle est certifiée.

L'UI doit définir clairement au sein de son SGS les personnes ayant l'autorité nécessaire pour délivrer un document certifiant l'habilitation. Avant de délivrer un document certifiant l'habilitation, ces personnes doivent vérifier que les 3 critères pour la délivrance d'un document certifiant l'habilitation (aptitude professionnelle, médicale et psychologique) sont bien remplis par la personne.

### **Cas de la certification d'un membre du personnel de sécurité à des TCS supplémentaires**

En cas de certification d'un membre du personnel de sécurité à une/des TCS supplémentaire(s), il sera nécessaire d'effectuer une évaluation psychologique ou examen médical si les critères psychologiques ou médicaux (tel que documenté au sein du SGS) sont plus contraignants pour la (les) nouvelle(s) TCS à laquelle il est certifié. Si les critères médicaux et/ou psychologiques sont identiques (tel que documenté au sein du SGS), il n'y a pas d'obligation d'examen médical et/ou évaluation psychologique avant affectation à une ou des nouvelles TCS.

Si un nouvel examen médical ou une nouvelle évaluation psychologique n'est pas jugé nécessaire, il conviendra de prendre en compte que la durée de validité initiale de la certification pour les TCS additionnelles sera réduite étant donné la nécessité de passage d'un examen médical périodique, et éventuellement d'une évaluation psychologique périodique (tel que documenté au sein du SGS de l'UI, et en se conformant, à minima, aux exigences de la réglementation [voir section [B3.4 Réévaluation de l'aptitude médicale et psychologique](#)]).

Comme indiqué à l'article 13 du nouvel AR, le document certifiant l'habilitation à l'exécution de TCS délivré par l'UI doit contenir, à minima, les informations suivantes:

- Le nom, prénom et la date de naissance de la personne.
- La ou les TCS autorisée(s).
- La date d'échéance de l'habilitation.
- Le ou les poste(s) de travail où la ou les tâche(s) peut(vent) être exercée(s), lorsque ce poste de travail nécessite une connaissance particulière liée à la desserte de dispositifs en relation avec la sécurité des circulations ferroviaires.

Il est également recommandé que l'UI détermine s'il est nécessaire de préciser de manière systématique sur le document certifiant l'habilitation le ou les poste(s) de travail au(x)quel(s) le membre du personnel de sécurité peut effectuer la TCS, même si le poste de travail *ne nécessite pas* une connaissance particulière liée à la desserte de dispositifs en relation avec la sécurité des circulations ferroviaires. En effet, cela peut notamment être nécessaire si l'exécution en sécurité des TCS nécessite la connaissance des protocoles locaux pour l'utilisation de l'infrastructure, de procédures spécifiques aux postes de travail, la maîtrise d'outils spécifiques au poste de travail etc.

Le membre du personnel de sécurité doit être en mesure de présenter le document certifiant l'habilitation à tout moment durant l'exécution de son travail (article 13, § 1 du nouvel AR).

Tout support est possible pour le document certifiant l'habilitation. Une version digitale est donc envisageable. Néanmoins, il y a lieu de définir dans le SGS les conditions liées à la gestion de tels documents digitaux afin d'éviter que ceux-ci puissent être falsifiés ou altérés. Il faudra également s'assurer qu'une tierce partie habilitée puisse accéder en tout temps et tout lieu aux informations de ces documents digitaux.

La délivrance du document certifiant l'habilitation à l'exécution de TCS est l'acte officiel par lequel l'UI autorise un membre du personnel à réaliser une ou plusieurs TCS.

### **Délivrance du document certifiant l'habilitation par du personnel d'un sous-traitant**

Il est possible pour un UI d'autoriser la délivrance d'un document certifiant l'habilitation, pour son compte, à du personnel d'un sous-traitant. Bien qu'un sous-traitant puisse délivrer un document certifiant l'habilitation, il le fait dans le cadre du SGS de l'UI et pour le compte de celui-ci (en accord avec l'article 13 du nouvel AR qui définit que « **l'UI délivre au membre du personnel de sécurité un document certifiant qu'il est habilité à exécuter une ou plusieurs tâches critiques de sécurité** »).

Ainsi, si un UI décide faire usage de cette possibilité, cela ne peut être envisagé que si, au minimum, les conditions suivantes sont réunies :

- Les processus et procédures de l'UI décrivent l'intégration du sous-traitant dans le SGS de l'EF pour ce qui concerne la délivrance du document certifiant l'habilitation. Cela veut dire que l'UI documente clairement au sein de son SGS les aspects suivants :
  - Les sous-traitants qui peuvent délivrer les documents certifiant l'habilitation pour le compte de l'UI
  - Les personnes de ces sous-traitants qui ont l'autorisation de délivrer les documents certifiant l'habilitation pour le compte de l'UI
  - Les TCS pour lesquelles les sous-traitants peuvent délivrer les documents certifiant l'habilitation
  - Les exigences de formation et d'évaluation de l'aptitude professionnelle, médicale et psychologique qui doivent être satisfaites pour permettre la délivrance d'un document certifiant l'habilitation. Ces exigences doivent, à minima, être aussi contraignantes que celles qui doivent être satisfaites par le personnel propre de l'UI dans le cadre de la délivrance d'un document certifiant l'habilitation
- L'UI doit prévoir un contrôle (monitoring) de l'activité de délivrance déléguée au sous-traitant.
- Avant la délivrance du document certifiant l'habilitation, l'UI doit en être informée afin d'intégrer le collaborateur dans son personnel de sécurité. Pour ce faire un mécanisme de notification de l'UI doit être mis en place, par le sous-traitant, sur base des prescriptions du SGS de l'UI.
- L'UI doit pouvoir avoir accès en tout temps aux divers documents attestant de la certification ou ayant amenés à la certification (documents certifiant l'habilitation, évaluations de l'aptitude professionnelle, attestations médicales et psychologiques etc.).
- Le document certifiant l'habilitation doit être à en-tête de l'UI.

L'UI reste responsable de la délivrance des documents certifiant l'habilitation effectuée par son sous-traitant et garde la responsabilité du personnel de sécurité effectuant des TCS pour son compte (voir la section **B4. Gérer la sous-traitance de TCS** pour davantage de lignes directrices pour l'intégration des sous-traitants au SGS de l'UI).

### **B2.5.2 Gestion des documents certifiant l'habilitation à l'exécution de TCS**

#### **Les exigences réglementaires**

La mise en place d'un registre des fonctions de sécurité était une obligation de l'ancien AR qui n'a pas été reprise dans le nouvel AR. La mise en place d'un tel registre est néanmoins requise par les dispositions du règlement (UE) 2018/762 qui impose aux UI de tenir des registres pour tout le personnel « ayant des tâches liées à la sécurité » (*Annexe 1 - Exigences relatives au système de gestion de la sécurité des entreprises ferroviaires et Annexe 2 - Exigences relatives au système de gestion de la sécurité des gestionnaires de l'infrastructure, point 4.2.2, d*)).



## SSICF - DVIS

Pour faciliter la traçabilité et la gestion des certifications, il est recommandé que l'UI mette en place un registre du personnel de sécurité.

Il est recommandé que ce registre contienne les informations suivantes pour chaque personne certifiée:

- Le nom, le prénom et la date de naissance.
- La ou les TCS autorisé(es).
- La date du début de la certification pour chaque TCS
- Les formations initiales suivies.
- Les formations continues suivies.
- La date d'échéance de la certification.
- Les formations continues à venir et les dates limites auxquelles ces formations doivent être effectuées.
- Les dates limites pour les examens médicaux d'aptitude.
- Les dates limites des évaluations psychologiques périodiques (si celles-ci sont requises par le SGS de l'UI).
- Le ou les poste(s) de travail où la ou les tâche(s) peut(vent) être exercée(s)

Il est recommandé de mettre en place un outil informatique permettant l'alerte de l'UI à l'approche des diverses échéances. Un outil informatique permettant l'alerte pourra ainsi avertir l'UI de planifier et initier la mise en œuvre des actions nécessaires (formation continue, examen médical, évaluation psychologique etc.).

De plus, ce registre pourrait être interfacé ou intégré avec l'outil de planification du personnel de sécurité. Cela permettrait de garantir que lors de la planification du personnel de sécurité, il ne soit pas possible de planifier un personnel de sécurité si des dates d'échéance sont arrivées à terme dans le registre. En complément, il est recommandé que cet interfaçage entre le registre et l'outil de planification inclut une fonctionnalité permettant d'alerter l'UI si les conditions de continuité suffisantes de l'exercice de la TCS n'ont pas été respectées. Cela permettrait d'éviter qu'il soit possible d'allouer du personnel de sécurité à l'exécution de TCS lorsque celui-ci ne satisfait pas aux conditions de continuité suffisantes, telles que définies par le SGS (voir *B3.5.1 Identifier le besoin en formation continue pour le personnel de sécurité*)

En l'absence d'outil technique, l'UI devrait mettre en place des mesures (au travers d'une procédure) permettant de démontrer que le personnel est apte à la TCS lors de la planification.

## B3. Surveiller, maintenir et renforcer l'aptitude du personnel de sécurité

Une fois que le personnel de sécurité est certifié, l'UI se doit de mettre en place un système permettant d'assurer le monitoring du personnel de sécurité et le maintien dans le temps des compétences. Cette section fournit des lignes directrices à cet effet.

### B3.1 Principe général et vue d'ensemble

La surveillance et le maintien de l'aptitude du personnel de sécurité s'articule autour des aspects suivants:

- Promouvoir l'intégrité physique et mentale du personnel de sécurité.
- Évaluer périodiquement, ou lorsque cela est nécessaire, l'aptitude médicale et psychologique des personnes.
- Assurer l'encadrement et la surveillance opérationnelle du personnel de sécurité.

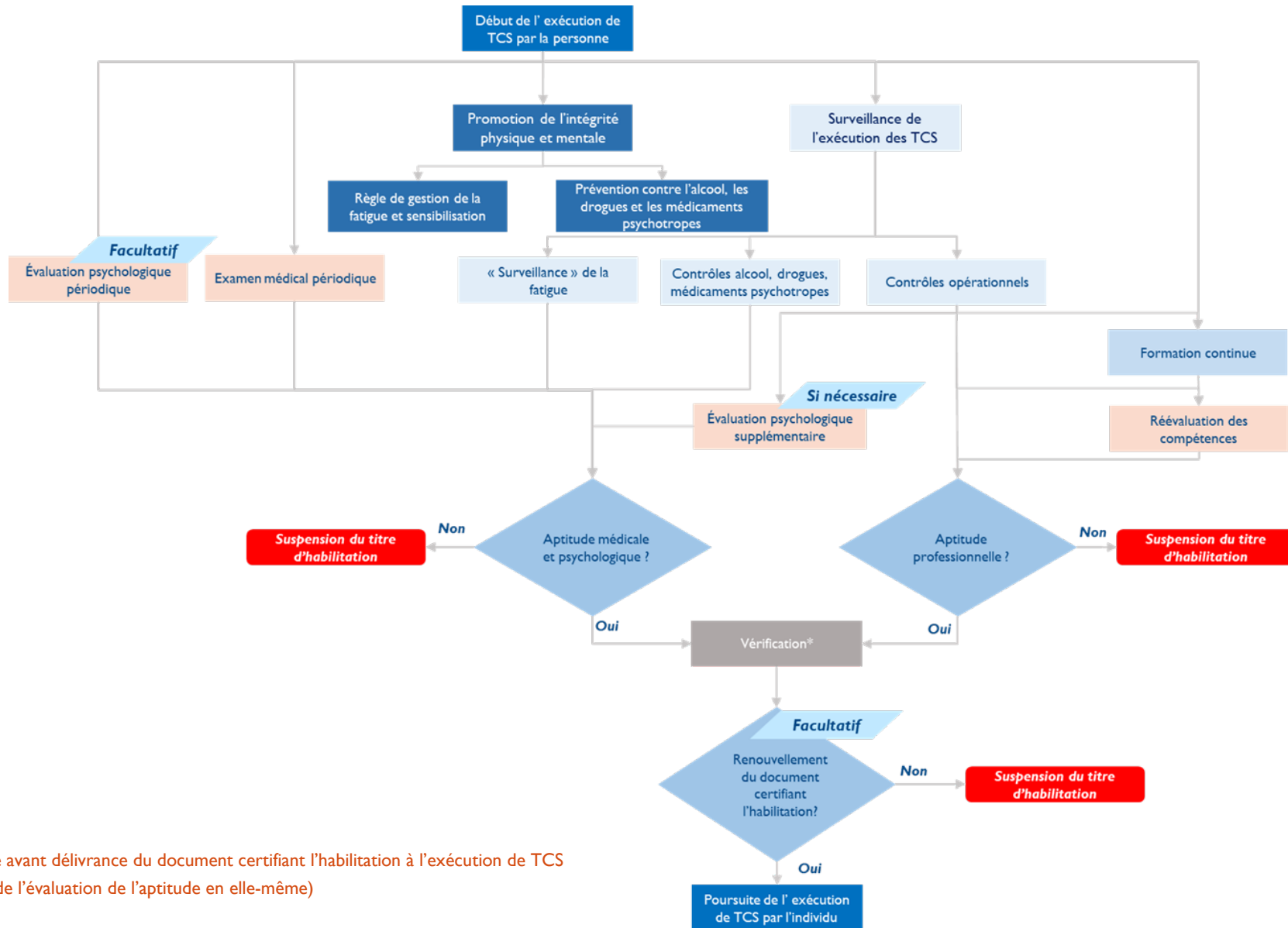
Le processus de surveillance et de maintien dans le temps des aptitudes est illustré sur la *figure 4* en page suivante.

#### Note importante

La surveillance ne doit pas avoir pour but d'identifier les « erreurs » du personnel de sécurité mais de « monitorer » la performance afin d'identifier les écarts et améliorer de manière continue la sécurité.

Bien que la surveillance puisse mener à la suspension, et même au retrait, du document certifiant l'habilitation, elle doit prioritairement servir à informer des analyses systémiques des facteurs humains, organisationnels et techniques permettant d'améliorer le poste de travail (y compris son environnement et les outils utilisés), les méthodes de travail, l'organisation du travail et le processus de gestion du personnel de sécurité.

Figure 4: Processus de surveillance, de maintien et renforcement des compétences du personnel de sécurité



\*Vérification finale avant délivrance du document certifiant l'habilitation à l'exécution de TCS (il ne s'agit pas là de l'évaluation de l'aptitude en elle-même)

### B3.2 Promouvoir l'intégrité physique et mentale du personnel de sécurité

Le personnel de sécurité doit être dans de bonnes dispositions physiques et mentales pour exécuter de manière sûre les TCS. Pour ce faire, l'UI devrait prendre des mesures particulières afin de promouvoir l'intégrité physique et mentale du personnel de sécurité.

Cela passe par une approche permettant de:

- Gérer la fatigue du personnel de sécurité.
- Prévenir et contrôler la consommation d'alcool, de drogues et de psychotropes.

#### B3.2.1 Gérer la fatigue du personnel de sécurité

##### **Les exigences réglementaires**

Il n'existe pas d'obligation formelle en matière de gestion de la fatigue au sein de la réglementation ferroviaire. Néanmoins, le règlement (UE) 2018/762 spécifie, au sein de son point 3.1.1.1 que l'organisation « *recense et analyse tous les risques liés à l'exploitation, à l'organisation et aux aspects techniques correspondant au type, à l'ampleur et au domaine des activités de l'organisation. Ces risques comprennent ceux qui résultent des facteurs humains et organisationnels tels que la charge de travail, la conception du poste de travail, la fatigue ou l'adéquation des procédures, ainsi que des activités d'autres parties concernées* ». Ce point doit être lu en conjonction avec le point 5.1.1 a) du même règlement qui spécifie que l'organisation s'assure que pendant l'exploitation « *les critères d'acceptation des risques et mesures de sécurité sont appliqués* »

##### B3.2.1.1 Généralité sur la fatigue

La fatigue est un état de lassitude pouvant résulter d'un travail prolongé, d'une lourde charge de travail, d'un repos insuffisant et d'un sommeil insuffisant. La fatigue engendre notamment les effets suivants:

- Diminution de la vigilance.
- Baisse des capacités d'analyse des informations.
- Augmentation du temps de réaction et prise de décision plus longue.
- Baisse de l'intérêt pour le travail par rapport à une personne non fatiguée.
- Augmentation de la probabilité d'erreurs humaines.
- Déformation de la perception des risques.

De nombreux facteurs contribuent à la fatigue des personnes:

- Les facteurs liés au travail – **exemples** : les périodes de repos et de travail, la durée et le nombre consécutif de prestations, l'intensité du travail.
- Les facteurs personnels – **exemples** : le style de vie, l'âge, les conditions médicales, la consommation de médicaments, de drogues et d'alcool, qui peuvent tous affecter la durée et la qualité du sommeil.
- Les facteurs environnementaux – **exemples** : les circonstances et responsabilités familiales, l'environnement de sommeil.

Les UI ont le contrôle sur les facteurs liés au travail et peuvent également contribuer à la réduction de la fatigue causée par les facteurs personnels et environnementaux.

##### B3.2.1.2 Mettre en place des mesures de gestion de la fatigue

Tout UI devrait mettre en place des mesures pour réduire la fatigue de son personnel de sécurité, et devrait adapter la portée et la complexité des mesures en fonction de ces conditions particulières (exemple: travail en équipes successives, heures supplémentaires, type de TCS effectuées, etc.).

Les mesures simples suivantes de prévention et de lutte contre la fatigue peuvent notamment être mises en œuvre par l'ensemble des UI:

- **Définir des règles pour le temps de travail et le repos du personnel de sécurité.** Il apparaît, par exemple, nécessaire de définir pour le personnel sécurité, la durée journalière et hebdomadaire maximale de travail ainsi que la période de repos minimale entre deux prestations.
- **Informier et sensibiliser le personnel de sécurité.** Il s'agit ici de mener des actions afin:
  - D'expliquer les effets de la fatigue en termes de diminution des capacités physiques et mentales des personnes, ainsi qu'informier et sensibiliser le personnel de sécurité sur les risques qu'elle induit sur l'exécution des TCS.
  - De sensibiliser le personnel de sécurité sur l'impact de cette diminution des capacités sur l'exécution en sécurité des TCS.
  - D'améliorer les capacités d'appréciation des risques liés à la fatigue, donc sa capacité à appliquer l'art 4 §1 et §2 du nouvel AR (cessation d'exercice de TCS par le personnel de sécurité dans le cas où il représente un risque pour la sécurité ferroviaire).
- **Informier et sensibiliser l'encadrement du personnel de sécurité.** Il convient d'informer et de sensibiliser l'encadrement du personnel de sécurité pour que celui-ci puisse:
  - Développer une compréhension des risques liés à la fatigue dans le cadre de l'exécution de TCS.
  - Comprendre l'impact qu'il peut avoir sur la survenue de la fatigue au sein du personnel de sécurité.
  - Discuter de la question de la fatigue et apprécier l'état de fatigue du personnel de sécurité.
- **Définir les règles pour gérer les cas de fatigue.** Il convient notamment de définir:
  - La démarche que le personnel de sécurité doit entreprendre s'il estime que son état de fatigue ou celui d'un autre membre du personnel de sécurité est incompatible avec une exécution en sécurité des TCS.
  - La démarche que le personnel d'encadrement doit suivre dans le cas où il estime qu'un membre du personnel de sécurité est trop fatigué pour garantir une exécution en sécurité des TCS.

La sensibilisation du personnel de sécurité devrait se faire préalablement à la délivrance du document certifiant l'habilitation, au cours de la formation initiale, ainsi que de manière régulière après la délivrance du document certifiant l'habilitation, une fois que celui-ci est en activité.

Il est recommandé que l'UI documente son programme de gestion de la fatigue, les règles en la matière, ainsi que les actions faisant suite aux actions de sensibilisation.

En plus de ces mesures de base, les UI sont également encouragés à mettre en place, et à intégrer au sein de leur SGS, un système de gestion de la fatigue. Un système de gestion de la fatigue a pour but de mettre en place une approche structurée et systémique permettant d'évaluer le niveau de fatigue du personnel, de suivre l'évolution de son état de fatigue et de limiter la fatigue du personnel de sécurité. L'objectif de ce guide n'est pas de détailler le processus de mise en place d'un système de gestion de la fatigue.

### B3.2.2 Prévenir et contrôler la consommation d'alcool, de drogue ou de médicaments psychotropes

#### **Les exigences réglementaires**

L'article 3 § 1 du nouvel AR stipule que « le personnel de sécurité des UI ne peut, à aucun moment de son service, être sous l'emprise de substances susceptibles d'altérer la vigilance, la concentration ou le comportement telles que l'alcool, les drogues ou les médicaments psychotropes ».

En ce qui concerne l'alcool, l'article 3 §2 du nouvel AR définit une limite réglementaire en la matière pour le personnel de sécurité « [...] dans le sang d'une concentration d'alcool égale ou supérieure à 0,20 gramme pour 1000 ou [...] dans l'air expiré d'une concentration d'alcool pur égale ou supérieure à 0,09 milligramme par litre. »

#### B3.2.2.1 Généralité sur l'alcool, la drogue et les médicaments psychotropes

La consommation d'alcool, de drogue ou de médicaments psychotropes altère les capacités physiques et mentales des personnes. Les effets observés peuvent être notamment les suivants:

## SSICF - DVIS

- Diminution de la vigilance.
- Baisse des capacités d'analyse des informations.
- Augmentation du temps de réaction et prise de décision plus longue.
- Augmentation de la probabilité d'erreurs humaines.
- Surestimation des capacités personnelles.
- Déformation de la perception des risques.

De ce fait, l'UI doit mettre en place une approche visant à prévenir la consommation de ces substances par le personnel de sécurité. Cela est explicitement demandé par la section 4.7 – *Conditions de Santé et Sécurité* de la STI OPE qui impose que « *l'entreprise ferroviaire et le gestionnaire de l'infrastructure mettent en place des procédures permettant de maîtriser le risque de présence sur le lieu de travail du personnel sous l'effet de telles substances ou le risque de consommation de ces substances pendant le travail.* »

### **Tolérance sur la consommation d'alcool**

Étant donné qu'une limite réglementaire de consommation d'alcool est définie au sein de la réglementation, il appartient à l'UI de déterminer sa politique en la matière. C'est-à-dire que les UI ont le choix entre l'adoption d'une politique de « *taux d'alcool nul* » pour le personnel de sécurité en service ou une politique tolérante dans une certaine mesure et en deçà des limites réglementaires la consommation d'alcool. Le guide recommanderait l'adoption d'une politique visant à garantir que le personnel de sécurité ait un taux d'alcool nul au cours de son service.

#### **B3.2.2.2 Prévenir la consommation d'alcool, de drogue ou de médicaments psychotropes**

L'UI doit mettre en place des mesures permettant d'informer et sensibiliser le personnel de sécurité et son encadrement aux risques liés à la consommation d'alcool, de drogue et de médicaments psychotropes. Les actions de prévention devraient notamment intégrer les aspects suivants:

- **Informer et sensibiliser le personnel de sécurité.** Il s'agit ici de mener des actions afin:
  - D'expliquer les effets de l'alcool, des drogues et des médicaments en termes de diminution des capacités physiques et mentales des personnes et informer sur les périodes pendant lesquelles ces effets sont observés.
  - De sensibiliser le personnel de sécurité sur l'impact de cette diminution des capacités sur l'exécution en sécurité des TCS.
  - D'informer le personnel de sécurité sur les médicaments ayant un effet psychotrope et sur les mesures à prendre en cas de prescription de ces médicaments.
  - D'informer le personnel de sécurité sur la procédure à suivre en cas de doute sur son habilité à exécuter des TCS à la suite d'une consommation d'alcool, de drogue ou de médicaments psychotropes. L'information et la sensibilisation du personnel de sécurité à la problématique de l'alcool, des drogues et des médicaments psychotropes doit permettre d'améliorer la capacité d'appréciation des risques du personnel de sécurité et donc sa capacité à appliquer l'art 4 §1 et §2 du nouvel AR.
- **Informer et sensibiliser l'encadrement du personnel de sécurité.** Il convient d'informer et sensibiliser l'encadrement du personnel de sécurité pour que celui-ci puisse:
  - Développer une compréhension des risques liés à la consommation d'alcool, de drogue et de médicaments psychotropes dans le cadre de l'exécution de TCS.
  - Discuter de la question de l'alcool, des drogues et de médicaments psychotropes et détecter les situations dans lesquelles le personnel de sécurité serait sous l'emprise d'alcool, de drogue ou de médicaments psychotropes.
- **Définir les règles pour gérer les cas de personnel de sécurité sous l'emprise d'alcool, de drogues ou de médicaments psychotropes.** Il convient notamment de définir:
  - La démarche que le personnel de sécurité doit entreprendre s'il estime que son état ou celui d'un autre membre du personnel de sécurité est incompatible avec une exécution en sécurité des TCS.

## SSICF - DVIS

- La démarche que le personnel d'encadrement doit suivre dans le cas où il estime qu'un membre du personnel de sécurité n'est pas en état de garantir une exécution en sécurité des TCS.

La sensibilisation du personnel de sécurité devrait se faire préalablement à la délivrance du document certifiant l'habilitation au cours de la formation initiale, ainsi que de manière régulière après la délivrance du document certifiant l'habilitation du personnel de sécurité, une fois que celui-ci est en activité.

Il est recommandé que l'UI documente son programme de sensibilisation, les actions menées ainsi que les enregistrements faisant suite aux actions de sensibilisation.

### B3.2.2.3 Contrôler la consommation d'alcool, de drogue et de médicaments stupéfiants

En complément des actions de sensibilisation visant à prévenir la consommation d'alcool, de drogues et de médicaments psychotropes, l'UI devrait également mettre en place des mesures de contrôle pour obtenir l'assurance que le personnel de sécurité n'effectue pas de TCS sous l'emprise de l'alcool, de drogues ou de médicaments psychotropes.

L'UI peut instaurer des contrôles périodiques ou ponctuels (aléatoires) pour contrôler la présence d'alcool, de drogue ou de médicaments psychotropes. Pour ce faire, il est recommandé que l'UI détermine et documente les points suivants:

- Les collaborateurs habilités à effectuer des contrôles.
- Le matériel qui doit être utilisé, sa calibration éventuelle, les incertitudes sur les mesures, et les substances dont il permet la détection.
- Le(s) moment(s) où les tests peuvent être effectués (ex. situations, circonstances, moments de la journée de travail)
- La périodicité des contrôles périodiques, et les circonstances dans lesquelles un contrôle ponctuel peut être effectué (ex. soupçon envers un membre du personnel de sécurité, survenue d'un événement de sécurité, etc.).
- La marche à suivre en cas de contrôle positif ou de refus de contrôle. Il convient ici de se rapporter à l'article 4, § 3 du nouvel AR. Si l'UI constate qu'un membre du personnel de sécurité représente un risque pour la sécurité ferroviaire, il doit prendre une mesure de suspension à l'encontre du membre du personnel de sécurité concerné.
- Les modalités d'enregistrement des opérations de contrôle afin d'en garantir la traçabilité dans le temps.

En plus de cela, il doit être noté que, en vertu de l'article 3 §3 du nouvel AR, le GI peut demander à un membre du personnel de sécurité de se soumettre à un contrôle du taux d'alcool.

## B3.3 Surveillance de l'exécution des TCS et analyse des données de surveillance

### **Les exigences réglementaires**

Le nouvel AR n'aborde pas la question du contrôle de l'exécution des TCS. Néanmoins, le point 6.1.2 du règlement (UE) 2018/762 impose que « l'organisation contrôle régulièrement, à tous les niveaux en son sein, l'exécution des tâches liées à la sécurité et intervient si elles ne sont pas correctement exécutées. ». Cela vient en complément du point 6.1.1 qui précise que l'organisation procède au contrôle conformément au règlement (UE) 1078/2012.

En complément, l'article 7 du nouvel AR précise que si un membre du personnel de sécurité est impliqué dans une situation à risque ou fait l'objet d'une mesure préventive visée à l'article 70, § 3 du Code ferroviaire l'UI doit mener une analyse des faits afin de « décider ou non de mettre fin à la mesure préventive » et de prendre les mesures nécessaires afin d'éviter qu'une situation similaire ne se reproduise.

Cette section *B3.3 Surveillance de l'exécution des TCS et analyse des données de surveillance* fournit des lignes directrices pour satisfaire ces obligations.

### *B3.3.1 Surveiller l'exécution des TCS*

#### *B3.3.1.1 Effectuer des contrôles opérationnels*

Afin d'obtenir l'assurance que les TCS sont exécutées de manière sûre, l'UI devrait mettre en place des mesures pour permettre la surveillance de son personnel de sécurité.

En fonction de la TCS considérée, les contrôles peuvent prendre une ou plusieurs des formes suivantes:

- Contrôles des enregistrements relatifs aux TCS, c'est-à-dire des contrôles des documents remplis à la suite des TCS.
- Contrôles en simulateurs.
- Contrôles des TCS en cours d'exécution, c'est-à-dire des observations de réalisation de TCS.
- Contrôles du résultat de l'exécution d'une TCS

Il est également important que les contrôles permettent d'obtenir l'assurance que le personnel de sécurité effectue uniquement les TCS pour lesquelles il a été évalué comme étant compétent.

Il est recommandé que l'UI mette en place un programme de surveillance de son personnel de sécurité afin de contrôler, de manière structurée, l'ensemble des TCS et du personnel de sécurité, en fonction du niveau de risque. Ce programme devra définir:

- La périodicité et la nature des opérations de contrôle.
- Le personnel compétent pour effectuer les opérations de contrôle.

En plus des contrôles opérationnels formels, les activités d'encadrement des personnes peuvent également permettre de superviser l'exécution des TCS et du personnel de sécurité. Les UI devraient former, de manière appropriée, le personnel en charge de l'encadrement du personnel de sécurité pour que ceux-ci soient à même d'assurer une supervision efficace du personnel de sécurité. En plus de la supervision « technique » du personnel de sécurité, il apparaît pertinent de former le personnel d'encadrement à l'identification et au suivi des marqueurs comportementaux des compétences non-techniques.

L'UI devrait documenter les procédures de contrôle des différentes TCS et fournir une formation appropriée au personnel effectuant les contrôles. L'UI devrait également conserver les enregistrements faisant suite à ces opérations de contrôle.

#### **Note importante**

Les activités de contrôle opérationnelles ne doivent pas consister en un contrôle des « personnes » mais bien un contrôle de l'exécution des TCS. L'objectif est d'identifier les écarts dans l'exécution des TCS, non pas pour mettre en cause les personnes mais pour identifier les difficultés liées à l'exécution des TCS qui peuvent entraîner des non-conformités/erreurs. Les difficultés du personnel de sécurité peuvent être causées par une conception inadéquate de la situation de travail (poste de travail (y compris les outils et l'environnement), la méthode de travail, et/ou l'organisation du travail) et/ou une défaillance du processus de gestion du personnel de sécurité.

#### *B3.3.1.2 Suivre les événements de sécurité*

L'UI devrait avoir une approche permettant de suivre les événements de sécurité (accidents, incidents, presque-accident etc.) et les analyser.

Dans le cas où les analyses des événements concluent qu'un événement de sécurité est dû à l'exécution inappropriée d'une TCS, l'UI devrait chercher à identifier les causes « racines » de l'exécution inadéquate



## SSICF - DVIS

d'une TCS. L'analyse devrait veiller à intégrer de manière systémique les facteurs humains, organisationnels et techniques afin de comprendre pleinement les raisons de l'exécution inadéquate de la TCS.

### B3.3.2 Analyse des données de surveillance et mise en œuvre d'actions correctives

L'UI devrait pouvoir identifier des écarts dans la gestion du personnel de sécurité ou l'exécution des TCS par les biais suivants:

- Les activités d'encadrement du personnel de sécurité.
- Les mesures de contrôle de la fatigue.
- Les contrôles de l'alcoolémie, de drogue et des médicaments psychotropes.
- Les contrôles opérationnels d'exécution de la (des) TCS exécutée(s)
- Les analyses des événements de sécurité.

L'UI devrait mettre en place un système permettant de suivre et analyser de manière systématique les données issues de ces activités, afin de pouvoir identifier les écarts et mettre en œuvre des actions correctives.

L'article 7 du nouvel AR demande qu'une analyse des faits soit effectuée dans les cas où il a été détecté par le GI, l'UI ou le membre du personnel de sécurité lui-même, qu'un membre du personnel de sécurité constitue un risque pour la sécurité ferroviaire. Il est recommandé d'étendre ces analyses pour analyser l'ensemble des écarts identifiés lors de la surveillance. Les analyses des écarts doivent permettre de:

- Déterminer, lorsqu'elles ont été prises, si les mesures préventives visées à l'article 70, § 3 du Code ferroviaire, prises par le GI, doivent être maintenues.
- Identifier les causes « racines » des écarts. En plus de l'analyse « technique », l'analyse devrait en particulier veiller à intégrer les facteurs humains et organisationnels afin de comprendre pleinement les raisons d'un écart lors de l'exécution d'une TCS.
- Définir des actions correctives afin d'éviter que les écarts ne se reproduisent.

L'UI devrait documenter ses analyses des données de surveillance et définir des indicateurs permettant d'identifier les écarts éventuels dans l'exécution des TCS. Il convient d'assigner les actions correctives à des personnes responsables et de déterminer des dates limites pour leur mise en œuvre.

#### Note importante

Les analyses des données de surveillance et des écarts ne doivent pas avoir pour but d'identifier les « erreurs » du personnel de sécurité afin de déterminer des « fautes personnelles ». À contrario, ces analyses doivent chercher à identifier « pourquoi » une erreur a été commise en analysant de manière systémique des facteurs humains, technologiques et organisationnels pour identifier l'origine des écarts et mettre en œuvre des actions correctives efficaces.

Elles doivent permettre d'identifier les problèmes liés au poste de travail (y compris son environnement et les outils utilisés), aux méthodes de travail et à l'organisation du travail, et au processus de gestion du personnel de sécurité (analyse des besoins en compétences inadéquates, manque de formation initiale, formation continue inadéquate etc.).

### B3.3.3 Cessation d'exécution de TCS et suspension d'un membre du personnel de sécurité

#### Les exigences réglementaires

Les articles 3, 4, 5 du nouvel AR spécifient les conditions selon lesquelles un membre du personnel de sécurité doit cesser l'exécution de TCS de sa propre initiative, faire l'objet d'une mesure préventive visée par l'article 70 § 3 du Code ferroviaire prise par le GI ou d'une mesure de suspension prise par l'UI.

Le GI a le pouvoir de prendre une mesure de suspension à l'encontre du personnel de sécurité en application de l'article 70 § 3 de la loi du 30 Août 2013 portant sur le code ferroviaire qui stipule que « lorsque le gestionnaire de l'infrastructure ferroviaire constate que le personnel de sécurité constitue un risque pour la sécurité de la circulation ferroviaire, il prend les mesures nécessaires, y compris la suspension préventive de fonctions de sécurité ». Cette mesure de suspension est appelée « mesure préventive visée par l'article 70 § 3 du Code ferroviaire ».

Le membre du personnel de sécurité qui fait l'objet d'une mesure préventive visée par l'article 70 § 3 du Code ferroviaire doit cesser immédiatement l'exécution de TCS.

Cette section détaille les conditions selon lesquelles l'exécution de TCS peut être arrêtée, sur base de la réglementation, et précise les conséquences et obligations qui découlent d'une telle cessation de l'exécution de TCS.

L'exécution de TCS par un membre du personnel de sécurité peut être stoppée, sur base de la réglementation, pour plusieurs raisons:

- Le **GI** peut prendre une mesure préventive visée par l'article 70 § 3 du Code ferroviaire à l'encontre d'un membre du personnel de sécurité dans les cas suivants :
  - En cas de contrôle positif du taux d'alcool (article 3 du nouvel AR).
  - S'il est informé ou s'il constate qu'un membre du personnel de sécurité constitue un danger pour la sécurité ferroviaire (article 5 du nouvel AR).

Si le GI prend la décision de mettre en œuvre une mesure préventive visée par l'article 70 § 3 du Code ferroviaire, il doit en informer le ou les UI concerné(s) et il en informe également l'ANS (article 6 § 1 du nouvel AR). Cette mesure concerne l'ensemble des tâches pour lequel le membre du personnel de sécurité est certifié et l'ensemble des UI (article 6 § 2 du nouvel AR).

- L'**UI** constate ou est informé qu'un membre du personnel de sécurité qu'il emploie ou qui travaille pour son compte, constitue un risque pour la sécurité ferroviaire (article 4, §3 du nouvel AR). Dans ce cas, l'UI doit prononcer une mesure de suspension à l'encontre du membre du personnel de sécurité.
- Le **membre du personnel de sécurité** lui-même constate ou est informé qu'il constitue un risque pour la sécurité ferroviaire, il doit cesser d'exercer ses TCS et en informer le ou les UI pour lesquels il travaille (article 4, §1 du nouvel AR).

Il apparaît donc que le membre du personnel de sécurité et le GI ont tous deux une obligation de communication envers l'ensemble des UI en cas de mesure préventive visée par l'article 70 § 3 du Code ferroviaire prise contre un membre du personnel de sécurité.

### Note importante

Il n'y a pas d'obligation de communication de l'information de suspension pour les entreprises sous-traitantes ou pour les UI. L'UI devrait donc définir cette obligation au sein des dispositions contractuelles qu'il prend avec ses sous-traitants (« entreprises auxiliaires »), afin d'être systématiquement informé dans le cas où un membre du personnel de sécurité de celui-ci fait l'objet d'une mesure préventive visée par l'article 70 § 3 du Code ferroviaire. Pour que l'UI puisse avoir la visibilité la plus large possible sur son sous-traitant, il est recommandé que l'UI étende cette obligation contractuelle de notification à l'ensemble du personnel de sécurité du sous-traitant, et non pas seulement celui effectuant des TCS pour son compte.

Si un membre du personnel de sécurité travaillant pour le compte de l'UI (personnel de sécurité « propre » ou d'un sous-traitant) fait l'objet d'une mesure préventive visée par l'article 70 § 3 du Code ferroviaire ou est impliqué dans une situation à risque pour la sécurité ferroviaire (telle que décrite par les articles 3, 4 et 5 du nouvel AR), l'article 7 § 1 du nouvel AR impose à l'UI de procéder à une analyse des faits afin de :

- Le cas échéant, décider ou non de mettre fin à la mesure préventive visée par l'article 70 § 3 du Code ferroviaire
- Prendre les mesures nécessaires afin d'éviter qu'une situation similaire ne se reproduise.

L'analyse doit permettre d'identifier les causes « racines » des écarts. En plus de l'analyse « technique », l'analyse devrait en particulier veiller à intégrer les facteurs humains et organisationnels afin de comprendre pleinement les raisons qui ont menés à la suspension du membre du personnel de sécurité.

L'article 7 § 2 du nouvel AR stipule que l'analyse des faits et la justification de la décision prise doivent être tenues à la disposition de l'ANS.

### B3.4 Réévaluation de l'aptitude médicale et psychologique

Les aptitudes médicales et psychologiques du personnel de sécurité peuvent se dégrader au cours du temps. Il est donc nécessaire d'effectuer des examens médicaux ou psychologiques du personnel de sécurité de manière périodique, ou en cas de doute, afin de vérifier que le personnel de sécurité reste apte.

#### B3.4.1 Examen médical périodique ou supplémentaire

##### **Les exigences réglementaires**

La STI OPE impose une fréquence d'examen médical minimale (dont la périodicité varie en fonction de l'âge) après affectation et elle en définit le contenu (examen de médecine générale, examens des fonctions sensorielles, analyse d'urine ou de sang, dépistage des drogues). Ces exigences sont définies respectivement au point 4.7.2.2.1 *Fréquence de l'examen médical périodique* et point 4.7.2.2 *Contenu de l'examen médical périodique* de la STI OPE.

*Rappel : Pour les TCS-C et autres TCS non listées à l'annexe 2 qui ne sont pas liées au domaine des TCS-A et TCS-B du nouvel AR, l'UI peut adapter les exigences du 4.7 de la STI OPE sur base d'analyse des risques et en concertation avec le médecin du travail (cela n'est pas possible pour les TCS-A, TCS-B, la TCS accompagnement des trains et pour les TCS non listées à l'annexe 2 mais qui sont liées au domaine des TCS-A et TCS-B) - voir section A1. **Prise en main et compréhension du nouvel Arrêté Royal.***

En complément, le point 4.7.2.2.3 de la STI OPE impose à l'UI de faire passer à son personnel un examen médical supplémentaire en cas de doute ou suspicion en ce qui concerne la consommation de drogue ou d'alcool ou lorsqu'il y a un doute quant à l'aptitude physique et psychologique d'un membre du personnel.

L'UI peut augmenter la fréquence des examens médicaux s'il l'estime nécessaire. Une telle nécessité peut notamment apparaître en fonction de:

- La nature de la TCS ou des conditions d'exécution de la TCS.
- Particularités liées à la personne.

En plus d'un examen médical périodique, l'UI doit soumettre son personnel à un examen médical dit « supplémentaire » lorsqu'il y a raisonnablement un doute quant à l'aptitude médicale d'un membre du personnel, ou des soupçons quant à la consommation de drogues ou d'alcool au-delà des limites admises. Cela peut notamment être le cas après un incident ou un accident dû à une erreur humaine de la personne concernée.

*Note : La STI OPE n'impose pas d'obligation d'examen médical supplémentaire en cas de soupçon en ce qui concerne la consommation de **médicaments psychotropes**. L'UI peut néanmoins décider d'adopter une disposition de cette nature au sein de son SGS.*

Le contenu des examens médicaux « supplémentaires » n'est pas spécifié au sein de la STI OPE. Il appartient à l'UI de le définir. Il est recommandé de faire cela en concertation avec le médecin du travail et sur la base de l'analyse des événements ayant abouti à la demande de cet examen médical périodique.

### B3.4.2 Évaluation psychologique périodique ou supplémentaire

#### Les exigences réglementaires

Contrairement à l'examen médical, il n'y a pas d'exigence au sein du nouvel AR ou de la réglementation européenne en ce qui concerne les évaluations psychologiques périodiques après affectation du personnel de sécurité autre que les conducteurs de train.

Cependant, le point 4.7.2.2.3 de la STI OPE impose à l'UI de faire passer à son personnel une évaluation psychologique supplémentaire en cas de suspicion en ce qui concerne la consommation de drogue ou d'alcool au-delà des limites admises ou lorsqu'il y a un doute quant à l'aptitude physique et psychologique d'un membre du personnel.

L'UI peut définir une fréquence d'évaluation psychologique périodique s'il l'estime nécessaire. De la même manière que pour l'examen médical périodique, une telle nécessité peut notamment apparaître en fonction de :

- La nature de la TCS ou des conditions d'exécution de la TCS.
- De particularités liées à la personne.

Bien qu'il n'y ait pas d'obligation d'évaluation périodique de l'aptitude psychologique, la STI OPE impose qu'une évaluation psychologique dite « supplémentaire » soit effectuée lorsqu'il y a raisonnablement un doute quant à l'aptitude psychologique d'un membre du personnel, ou des soupçons quant à la consommation de drogue ou d'alcool au-delà des limites admises. Cela peut notamment être le cas après un incident ou un accident dû à une erreur humaine de la personne concernée.

*Note :* De même que pour l'examen médical, la STI OPE n'impose pas d'obligation d'évaluation psychologique supplémentaire en cas de soupçon en ce qui concerne la consommation de **médicaments psychotropes**. L'UI peut néanmoins décider d'adopter une disposition de cette nature au sein de son SGS.

Le contenu des évaluations psychologiques « supplémentaires » n'est pas spécifié au sein de la STI OPE. Il appartient à l'UI de le définir. Il est recommandé de faire cela en concertation avec le psychologue du travail et sur la base de l'analyse des événements ayant abouti à la demande de cette évaluation psychologique « supplémentaire ».

### B3.5 Formation continue et réévaluation de l'aptitude professionnelle

De la même manière que l'aptitude médicale ou psychologique du personnel de sécurité, l'aptitude professionnelle du personnel de sécurité peut se dégrader au cours du temps, ou nécessiter un renforcement. L'UI doit donc mettre en place des formations continues pour maintenir et renforcer, lorsque cela est nécessaire, les compétences du personnel de sécurité.

#### B3.5.1 Identifier le besoin en formation continue pour le personnel de sécurité

#### Les exigences réglementaires

L'article 14 du nouvel AR stipule, entre autres, que la certification délivrée par l'UI n'est valide que si les « exigences fixées par l'UI en matière de formation continue » et les conditions de « continuité suffisante de l'exercice de la tâche critique de sécurité concernée sont respectées ». L'ancien AR, en son article 11, imposait que « lorsque l'exercice d'une fonction de sécurité a été interrompu pendant plus de six mois, l'UI procède à une vérification de l'aptitude professionnelle du personnel de sécurité concerné ». Cette exigence n'a pas été reprise au sein du nouvel AR.

En complément, le point 4.2.1 du règlement (UE) 2018/762 impose que le système de gestion des compétences de l'organisation prévoit au minimum des « formations continues et l'actualisation régulière des

connaissances ». Le point 4.2.2 vient spécifier que la « durée de la formation et la fréquence de la formation de remise à niveau sont appropriées au regard des objectifs de la formation ».

De plus, le point 4.2.3 des annexes du règlement (UE) 2018/762 impose la mise en place d'un dispositif « pour le retour au travail du personnel après un accident/incident ou une absence de longue durée; il prévoit notamment des formations supplémentaires si cela s'avère nécessaire ».

La STI OPE reprend ces exigences en spécifiant au sein du point 4.6.3.2 : « Les entreprises ferroviaires et les gestionnaires de l'infrastructure effectuent une analyse des besoins en formation pour leur personnel concerné et définissent un processus de réexamen et de mise à jour de leurs besoins de formation individuelle en vue de satisfaire aux exigences prévues dans le règlement délégué (UE) 2018/762 [...] »

Le règlement (UE) 2018/762 et la STI OPE définissent une exigence générale de formation continue. Néanmoins, ni la réglementation européenne ni le nouvel AR « Personnel de Sécurité » ne définissent d'exigences spécifiques et prescriptives en matière de formation continue pour le personnel de sécurité et de renouvellement du document certifiant l'habilitation. Il appartient à l'UI de déterminer l'étendue du besoin en formation continue sur la base de son analyse.

La formation continue doit être périodique (effectuée sur la base d'une fréquence fixe) et/ou ponctuelle (effectuée sur la base d'événements particuliers), en fonction des besoins.

L'analyse des besoins en formation continue est un exercice collectif. Il convient donc d'inclure dans la réflexion des spécialistes opérationnels et des membres du personnel de sécurité. Elle a pour but d'identifier les compétences qui doivent faire l'objet d'une formation continue. On peut notamment distinguer:

- Les compétences qui sont susceptibles de se dégrader au cours du temps.
- Les compétences nouvelles qui sont dues à des changements ou des compétences non-identifiées au cours de l'analyse des besoins initiale.

L'analyse des besoins devrait notamment tenir compte des éléments suivants:

- **La fréquence de pratique des TCS.** La périodicité à laquelle la TCS est effectuée par le personnel de sécurité. Si la TCS n'est pas effectuée de manière régulière par le membre du personnel de sécurité, il convient de renforcer la formation continue. L'UI doit déterminer, et documenter au sein de son SGS, les exigences en termes de continuité d'exécution de la TCS (**ex** : définition délai d'interruption de l'exercice de la TCS conduisant à une formation additionnelle et/ou réévaluation de l'aptitude professionnelle)  
*Note* : Comme requis par le point 4.2.3 du règlement (UE) 2018/762, il est notamment nécessaire de prévoir des formations dans le cas d'un retour au travail d'une personne absente pendant une longue durée ou après un accident/incident.
- **Du niveau de supervision.** Dans le cas où le personnel de sécurité travaille de manière isolée, avec un niveau de supervision faible, il peut être estimé par l'UI que les actions de formations devraient être effectuées de manière plus régulière.
- **Des changements liés à l'exécution de la TCS ou l'environnement opérationnel.** Le personnel de sécurité doit être formé aux évolutions du matériel, de la technologie, de la réglementation, de la documentation métier, des consignes, des instructions et procédures. Il convient donc d'identifier ces changements lorsqu'ils surviennent afin d'identifier les besoins en compétences nouvelles qu'ils requièrent.
- **Des données issues de la surveillance et des analyses des événements de sécurité.** L'analyse des données issues de la surveillance du personnel de sécurité et des événements de sécurité peuvent permettre d'identifier les lacunes éventuelles du personnel de sécurité en termes de compétence.
- **Des demandes du personnel de sécurité ou de son encadrement.** Le personnel de sécurité ou son encadrement peut identifier au cours du temps des besoins en compétences nouveaux. De ce fait, il convient de mettre en place des plateformes de discussion et d'écoute pour capturer les besoins identifiés par le personnel de sécurité ou son encadrement.

## SSICF - DVIS

L'analyse des besoins en formation continue doit être documentée. Elle doit servir de base au développement des formations continues.

### B3.5.2 Développer ou sélectionner des formations continues

Les formations continues doivent permettre à une personne d'acquérir l'ensemble des compétences nécessaires, identifiées sur la base de l'analyse du besoin, qu'il s'agit de compétences susceptibles de se dégrader ou qu'il est nécessaire d'actualiser.

Le développement ou la sélection des formations continues peut s'effectuer sur la base des mêmes principes que ceux s'appliquant aux formations initiales (voir *B2.4.1 La formation initiale*). Tout comme la formation initiale, la formation continue peut se composer de formation théorique et/ou pratique.

L'UI doit documenter son approche en ce qui concerne la formation continue du personnel de sécurité ainsi que le contenu des modules de formation continue eux-mêmes. En plus de cela, la documentation de l'UI devrait décrire les points suivants:

- Le lien entre les TCS, les modules de formation continue et les formateurs.
- Les objectifs de compétences associés à chaque module de formation continue.

### B3.5.3 Réévaluation de l'aptitude professionnelle

#### **Les exigences réglementaires**

Le nouvel AR ne contient pas d'exigences formelles et spécifiques en ce qui concerne la réévaluation des compétences.

Néanmoins, le règlement (UE) 2018/762, impose, au point 4.2.1 e), que le système de gestion des compétences inclut des « évaluations périodiques des compétences ». La STI OPE réfère à cette exigence au sein du point 4.6.3 – *Évaluation initiale et continue du personnel* puisqu'elle stipule que « les entreprises ferroviaires et les gestionnaires de l'infrastructure ont l'obligation de définir le processus d'évaluation de leur personnel afin de satisfaire aux exigences spécifiées dans le règlement délégué (UE) 2018/762 [...] »

Il appartient à l'UI de déterminer la périodicité et les critères de réévaluation de l'aptitude professionnelle.

La réévaluation de l'aptitude professionnelle est un bon moyen pour l'UI d'obtenir l'assurance que l'aptitude professionnelle du personnel de sécurité est maintenue. La mise en œuvre d'une réévaluation de l'aptitude professionnelle peut reposer sur des principes similaires à ceux relatifs à l'évaluation initiale (voir *B2.4.2 L'évaluation de l'aptitude professionnelle*)

Une telle réévaluation peut notamment être pertinente dans les cas suivants:

- À la suite d'une formation continue.
- En cas de doute concernant l'aptitude professionnelle d'un candidat.
- En cas de période prolongée de non-exécution d'une TCS.

## B3.6 Renouvellement du document certifiant l'habilitation à l'exécution de TCS

Le renouvellement périodique du document certifiant l'habilitation à l'exécution de TCS peut présenter l'avantage d'un « passage en revue » périodique des habilitations. Cela peut permettre d'éviter que des documents certifiant l'habilitation à l'exécution de TCS anciens et caduques soient toujours utilisés.

### *Les exigences réglementaires*

Le renouvellement du document certifiant l'habilitation à l'exécution de TCS n'est pas une exigence définie dans la réglementation. Néanmoins, l'article 13 § 2 du nouvel AR impose que le document certifiant l'habilitation indique une date d'échéance pour l'habilitation. Cela implique donc, de manière implicite, la nécessité d'un renouvellement des documents certifiant l'habilitation. Cependant, la réglementation n'impose aucune obligation en termes de fréquence de renouvellement.

De même que pour la délivrance initiale du document certifiant l'habilitation, le renouvellement du document certifiant l'habilitation n'est possible que lorsque les trois conditions suivantes sont satisfaites:

- La personne a passé avec succès l'évaluation psychologique initiale ou l'évaluation psychologique périodique ou supplémentaire.
- La personne a passé avec succès l'examen médical ou l'examen médical périodique ou supplémentaire.
- La personne a passé avec succès l'évaluation de l'aptitude initiale ou la réévaluation de l'aptitude correspondant aux TCS pour lesquelles elle est certifiée.

Dès lors, il convient donc d'interfacer le renouvellement du document certifiant l'habilitation à l'exécution de TCS avec les examens médicaux et évaluations psychologiques périodiques ainsi qu'avec les réévaluations de l'aptitude professionnelle. De cette manière, le renouvellement du document certifiant l'habilitation pourrait par exemple être obligatoire à la suite des examens et réévaluations, et ne peut être d'une durée excédant la date limite de la prochaine évaluation (évaluation psychologique, examen médical, ou réévaluation de l'aptitude).

Une telle approche permet d'assurer que les documents certifiant l'habilitation ne sont valables que pour le personnel qui est effectivement apte médicalement, psychologiquement et professionnellement.

### *Renouvellement du document certifiant l'habilitation par du personnel d'un sous-traitant*

De la même manière que pour la délivrance d'un document certifiant l'habilitation, il est possible pour un UI d'autoriser le renouvellement d'un document certifiant l'habilitation, pour son compte, à du personnel d'un sous-traitant. Bien qu'un sous-traitant puisse renouveler un document certifiant l'habilitation, il le fait dans le cadre du SGS de l'UI et pour le compte de celui-ci (en accord avec l'article 13 du nouvel AR qui définit que « **l'UI délivre** au membre du personnel de sécurité un document certifiant qu'il est habilité à exécuter une ou plusieurs tâches critiques de sécurité »).

Ainsi, si un UI décide d'autoriser le renouvellement des documents certifiant l'habilitation par un sous-traitant, cela doit se faire sur la base des mêmes principes que pour la délivrance initiale des documents certifiant l'habilitation (voir section **B2.5.1 Délivrance du document certifiant l'habilitation à l'exécution de TCS** sur le sujet). Les conditions minimales suivantes doivent être réunies pour permettre le renouvellement d'un document certifiant l'habilitation par un sous-traitant pour le compte d'un UI:

- Les processus et procédures de l'UI décrivent l'intégration du sous-traitant dans le SGS de l'EF pour ce qui concerne le renouvellement du document certifiant l'habilitation. Cela veut dire que l'UI documente clairement au sein de son SGS les aspects suivants :
  - Les sous-traitants qui peuvent renouveler les documents certifiant l'habilitation pour le compte de l'UI
  - Les personnes de ces sous-traitants qui ont l'autorisation de renouveler les documents certifiant l'habilitation pour le compte de l'UI
  - Les TCS pour lesquelles les sous-traitants peuvent renouveler les documents certifiant l'habilitation
  - Les exigences de formation et d'évaluation de l'aptitude professionnelle, médicale et psychologique qui doivent être satisfaites pour permettre le renouvellement d'un document certifiant l'habilitation. Ces exigences doivent, à minima, être aussi contraignantes que celles qui doivent être satisfaites par le personnel propre de l'UI dans le cadre du renouvellement d'un document certifiant l'habilitation

- L'UI doit prévoir un contrôle (monitoring) de l'activité de renouvellement déléguée au sous-traitant.
- Avant le renouvellement du document certifiant l'habilitation, l'UI doit en être informée afin d'intégrer le collaborateur dans son personnel de sécurité. Pour ce faire, un mécanisme de notification de l'UI doit être mis en place, par le sous-traitant, sur base des prescriptions du SGS de l'UI.
- L'UI doit pouvoir avoir accès en tout temps aux divers documents attestant de la certification ou ayant amenés à la certification (documents certifiant l'habilitation, évaluations de l'aptitude professionnelle, attestations médicales et psychologiques etc.)
- Le document certifiant l'habilitation doit être à en-tête de l'UI.

L'UI reste responsable du renouvellement des documents certifiant l'habilitation effectuée par son sous-traitant et garde la responsabilité du personnel de sécurité effectuant des TCS pour son compte (voir la section *B4. Gérer la sous-traitance de TCS* pour davantage de lignes directrices pour l'intégration des sous-traitants au SGS de l'UI).



## B4. Gérer la sous-traitance de TCS

L'UI a la possibilité de recourir à un sous-traitant (notion « d'auxiliaire » tel que définie par l'article 3, 78° de la Loi ou notion de « contractant exécutant des tâches critiques de sécurité sous couvert du certificat de sécurité ou de l'agrément de sécurité » du futur code ferroviaire) pour la réalisation de TCS. Dans ce cas, le sous-traitant opère sous le couvert du SGS et donc de la responsabilité de l'UI qui fait appel à ses services. Ce sont les dispositions du SGS de l'UI qui s'appliquent au sous-traitant. Ce type de contractant peut être un UI ou une entreprise non-UI (c'est-à-dire sans certificat ou agrément de sécurité).

### Les exigences réglementaires

L'article 94/1, de la loi du 30 Août 2013 portant sur le code ferroviaire stipule que :

« § 5 l'entreprise ferroviaire ou le gestionnaire de l'infrastructure qui fait appel à un auxiliaire contrôle les risques des opérations et reste responsable de coordonner et de gérer l'exploitation sûre des trains. [...] La charge de la preuve de la maîtrise des risques pèse dans tous les cas sur l'entreprise ferroviaire ou le gestionnaire de l'infrastructure qui fait appel à un auxiliaire [...] ;

§ 6 l'entreprise ferroviaire ou le gestionnaire de l'infrastructure gère les risques liés à l'utilisation d'auxiliaires dans le cadre de son système de gestion de la sécurité, et prévoit les processus lui permettant de s'assurer que les ressources matérielles et humaines nécessaires à l'activité qu'il sous-traite à un auxiliaire respectent les exigences légales et réglementaires applicables [...] ; [...]

§ 8 l'entreprise ferroviaire ou le gestionnaire de l'infrastructure qui recourt à un auxiliaire intègre dans son système de gestion de la sécurité la certification du personnel de sécurité de l'auxiliaire, y compris la délivrance de l'attestation complémentaire visée au titre 5, chapitre 1er, section 3. »

Le titre 5, chapitre 1er, section 3, mentionné au sein de l'article 94/1 précise, par le biais de l'article 133, que: « Dans tous les cas, chaque entreprise ferroviaire et le gestionnaire de l'infrastructure ferroviaire sont responsables du niveau de formation et de la qualification de leur personnel exerçant des tâches en rapport avec la sécurité »

En complément, le règlement (UE) 2018/762 spécifie au point 5.3.1 que « l'organisation recense et maîtrise les risques pour la sécurité découlant des activités externalisées, y compris l'exploitation ou la coopération avec des contractants, des partenaires et des fournisseurs. »

Ce guide se focalise sur la définition de bonnes pratiques concernant le recours aux contractants (entreprises auxiliaires) qui réalisent des activités **sous le couvert du SGS de l'UI qui fait appel à ses services**. En effet, ce guide n'a pas pour vocation de définir les bonnes pratiques permettant de couvrir les interfaces entre deux UI dans le cadre d'un partenariat.

### B4.1 Intégrer le sous-traitant au sein du processus de gestion du personnel de sécurité

L'UI doit délivrer les documents certifiant l'habilitation pour l'ensemble du personnel de sécurité effectuant des TCS sous sa responsabilité, et donc mettre en œuvre les TCS requises. Ainsi, bien qu'il soit possible de sous-traiter la mise en œuvre de TCS, l'UI garde l'entière responsabilité des opérations réalisées par le personnel de sécurité du sous-traitant (auxiliaire) lorsque celui-ci effectue des TCS sous sa responsabilité.

En cas de recours à un sous-traitant, l'UI doit mettre en place des mesures pour s'assurer que le sous-traitant est intégré à son SGS. L'intégration d'un sous-traitant au SGS d'un UI doit reposer sur trois aspects:

- **Mise en place de dispositions contractuelles.** Les dispositions contractuelles définies entre l'UI et le sous-traitant (auxiliaire) doivent clairement spécifier les TCS qui sont sous-traitées. Elles doivent par ailleurs clairement préciser les dispositions et domaines du SGS de l'UI qui s'appliquent au sous-traitant (ex: formation, affectation du personnel, suivi des aptitudes, monitoring etc.). Le contrat formalise l'engagement du sous-traitant à respecter les dispositions pertinentes du SGS de l'UI qui l'emploie.

## SSICF - DVIS

*Note: En cas de sous-traitance d'activités à un contractant « auxiliaire », les dispositions contractuelles ne peuvent pas permettre à l'UI de se décharger de ses responsabilités en termes de sécurité ferroviaire. L'UI garde, dans tous les cas, la responsabilité des TCS réalisées par le personnel de sécurité du sous-traitant.*

- **Mise en œuvre de mesure d'intégration au sein du SGS.** Il s'agit ici de prendre des mesures concrètes permettant effectivement d'intégrer le sous-traitant au sein du SGS de l'UI. Dans ce cadre, l'UI doit communiquer clairement au sous-traitant les actions qui doivent être prises par celui-ci afin qu'il respecte les dispositions pertinentes du SGS, en particulier en ce qui concerne la gestion du personnel de sécurité.
- **Mise en place d'audits, de contrôles et de vérifications.** Il s'agit ici de mettre en œuvre un processus de monitoring permettant d'obtenir l'assurance que le sous-traitant respecte les dispositions reprises dans le contrat.

Bien qu'il soit de la responsabilité de l'UI d'intégrer le personnel de sécurité du sous-traitant au sein de son processus de gestion du personnel de sécurité, il est recommandé d'inclure le sous-traitant dans cette démarche d'intégration. En effet, ceci peut s'avérer bénéfique pour les raisons suivantes:

- Le sous-traitant a:
  - Une meilleure compréhension des postes de travail, des conditions de travail et de l'environnement de travail réel.
  - Une meilleure connaissance de son personnel.
- L'UI connaît probablement mieux les spécificités de son matériel (ex : matériel roulant) que le sous-traitant.
- En cas de manque de collaboration entre l'UI et ses sous-traitants, les risques aux interfaces sont élevés (ex : mauvaise compréhension des rôles et responsabilités de chacun).

Les actions prises pour l'intégration des sous-traitants au sein du processus de gestion du personnel de sécurité doivent couvrir l'ensemble du processus de gestion du personnel de sécurité.

Le **tableau 6** ci-dessous présente des exemples de mesures qui peuvent être prises pour permettre une gestion intégrée et efficace de la sous-traitance de TCS.

<b>Note importante</b>		
<p>Ce guide recommande que les sous-traitants soient activement impliqués dans la mise en œuvre du processus de gestion du personnel de sécurité afin de garantir une intégration efficace du sous-traitant (auxiliaire) au sein du SGS de l'UI. Néanmoins, il convient de rappeler que le personnel de sécurité du sous-traitant (auxiliaire) exécute les TCS sous la responsabilité de l'UI pour lequel il travaille. L'UI garde donc, en toute circonstance, la responsabilité de ses sous-traitants sur le plan de la sécurité ferroviaire.</p>		

Tableau 6: Lignes directrices pour la gestion des sous-traitants

<b>Étape</b>	<b>Intégration au sein du SGS</b>	<b>Monitoring</b>
<b>Identification des TCS</b>		
Description de l'activité	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Développer la description des activités de l'UI sous-traitées - <b>possibilité d'action conjointe</b>: mettre en place des ateliers de travail avec le sous-traitant, s'accorder sur la description des activités sous-traitées</li> <li>■ Les ateliers de travail devraient associer des spécialistes opérationnels de l'UI et du sous-traitant.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Revoir la description de l'activité produite afin de s'assurer que cette description couvre bien l'ensemble des activités ainsi que les spécificités des activités effectuées par le sous-traitant pour le compte de l'UI.</li> </ul>
Identifier les TCS de l'annexe 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Développer l'analyse de l'activité du sous-traitant – <b>possibilité d'action conjointe</b>: mettre en place des ateliers de travail commun pour identifier quelles activités effectuées par le sous-traitant relèvent de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ S'assurer que l'ensemble des activités sous-traitées ont fait l'objet d'une analyse pour vérifier que les TCS listées à l'annexe 2 de l'AR et effectuées par le sous-traitant et ont été identifiées.</li> </ul>

Étape	Intégration au sein du SGS	Monitoring
	l'annexe 2 du nouvel AR personnel de sécurité.	
Identifier les autres TCS de l'UI	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Développer une méthode d'analyse des risques pour l'identification des TCS devant être réalisées par le sous-traitant.</li> <li>■ La méthode d'analyse des risques pourrait être établie entre des spécialistes de la gestion des risques de l'UI et du sous-traitant.</li> <li>■ Réaliser les analyses de risques correspondant aux activités sous-traitées – <b>possibilité d'action conjointe</b>: mettre en place des ateliers d'analyse des risques conjoint UI/sous-traitant.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ S'assurer que l'ensemble des activités sous-traitées ont fait l'objet d'analyse des risques.</li> </ul>
<b>Préparer les personnes à l'exécution des TCS</b>		
Analyser les besoins en compétence	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Mener les analyses des besoins en compétence pour les TCS sous-traitées - <b>possibilité d'action conjointe</b>: mise en place d'atelier de travail commun d'analyse des besoins en compétence.</li> <li>■ Associer à l'analyse des spécialistes opérationnels et des personnes ayant l'expérience de la pratique de la TCS de l'UI et du sous-traitant.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Revoir les critères de compétences qui sont définis pour les postes critiques de sécurité du sous-traitant.</li> </ul>
Sélectionner les personnes	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Définir les critères sélection des candidats (y compris, lorsque cela est pertinent, les critères d'aptitude médicale et psychologique).</li> <li>■ Associer à l'analyse des spécialistes opérationnels et des personnes ayant l'expérience de la pratique de la TCS de l'UI et du sous-traitant.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Auditer afin de vérifier la mise en application du processus de sélection des candidats effectuant des TCS.</li> </ul>
Former le personnel de sécurité	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Développer les modules de formation du sous-traitant.</li> <li>■ Assurer la sélection des formateurs.</li> <li>■ Assurer la formation du personnel du sous-traitant lorsque cela est pertinent (formation assurée par le personnel propre de l'UI ou assurée pour le compte de l'UI par un organisme de formation externe).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Contrôler que le processus de formation prévu au sein du SGS est respecté de l'UI et vérifier les enregistrements issus de ces formations.</li> </ul>
Évaluation de l'aptitude professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Assurer l'évaluation de l'aptitude professionnelle du sous-traitant.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ S'assurer que les évaluations de l'aptitude professionnelle sont effectuées sur la base des critères et exigences du SGS.</li> <li>■ Vérifier des enregistrements issus des évaluations de l'aptitude professionnelle.</li> </ul>
Évaluation de l'aptitude médicale	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Assurer la définition des critères médicaux devant faire l'objet de l'examen (sur base des critères réglementaires, et lorsque cela est autorisé, des analyses de l'UI).</li> <li>■ Choisir les organismes en charge de l'examen médical.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ S'assurer que les organismes délivrant l'aptitude médicale du personnel de sécurité sont ceux prévus par SGS.</li> </ul>
Évaluation de l'aptitude psychologique	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Assurer la définition des critères psychologiques devant faire l'objet de l'examen (sur base des critères réglementaires, et lorsque cela est autorisé, des analyses de l'UI).</li> <li>■ Choisir les organismes en charge de l'évaluation psychologique.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ S'assurer que les organismes délivrant l'aptitude psychologique du personnel de sécurité sont ceux prévus par SGS.</li> </ul>
Délivrance du document certifiant l'habilitation	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Délivrer le document certifiant l'habilitation au personnel du sous-traitant effectuant des TCS pour son compte ou encadrer la</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Si délivrance du document certifiant l'habilitation par le personnel du sous-traitant, pour le compte de l'UI : contrôler que cette délivrance s'effectue</li> </ul>

Étape	Intégration au sein du SGS	Monitoring
	<p>délivrance de ce document par le sous-traitant pour le compte de l'UI (voir section <i>B2.5.1 Délivrance du document certifiant l'habilitation</i> sur le sujet)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Mettre en place un registre permettant de suivre les documents certifiant l'habilitation délivrés au personnel de sécurité des sous-traitants.</li> </ul>	<p>en conformité avec les exigences du SGS en la matière.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Vérifier que le personnel de sécurité satisfait aux exigences du SGS en termes d'aptitude médicale, psychologique et professionnelle avant de délivrer un document certifiant l'habilitation.</li> <li>■ Contrôler que l'ensemble du personnel de sécurité du sous-traitant travaillant pour le compte de l'UI dispose du document certifiant l'habilitation.</li> </ul>
<b>Surveiller, maintenir et renforcer l'aptitude du personnel de sécurité</b>		
Gestion de la fatigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Définir les règles en ce qui concerne le temps de travail et le repos du personnel de sécurité.</li> <li>■ Informer et la sensibiliser le personnel de sécurité et son encadrement ou s'assurer que le sous-traitant prend en charge cet aspect conformément aux dispositions du SGS de l'UI - <b>ex. sur la base des fréquences et des supports définis au sein du SGS de l'UI.</b></li> <li>■ Intégration du personnel de sécurité du sous-traitant au sein du système de gestion de la fatigue.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Vérifier l'application des règles de gestion de la fatigue défini par l'UI.</li> <li>■ Auditer la mise en application du programme de gestion de la fatigue défini par l'UI.</li> </ul>
Prévenir et contrôler la consommation d'alcool, de drogue ou de médicaments psychotropes	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Assurer l'information et la sensibilisation du personnel de sécurité et de son encadrement - <b>ex. sur la base des fréquences et des supports définis au sein du SGS de l'UI.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Effectuer des opérations de contrôle de drogues, d'alcool et de médicaments psychotropes du personnel de sécurité du sous-traitant.</li> <li>■ Vérifier la mise en application du programme de prévention de consommation de drogue, d'alcool et de médicaments psychotropes</li> </ul>
Effectuer des contrôles opérationnels	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Définir les procédures de contrôle opérationnel qui doivent être utilisées pour contrôler l'exécution des TCS.</li> <li>■ Développer le programme de contrôle opérationnel du sous-traitant.</li> <li>■ Exécuter le contrôle opérationnel des activités sous-traitées</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Effectuer des contrôles opérationnels de l'exécution des TCS.</li> <li>■ Auditer la mise en application du programme de contrôle opérationnel défini par l'UI</li> <li>■ Analyser les enregistrements issus des contrôles opérationnels du sous-traitant.</li> </ul>
Suivre les événements de sécurité	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Définir des critères communs de classification et d'analyse des événements de sécurité.</li> <li>■ Assurer le suivi des événements de sécurité pour s'assurer qu'elle est conforme aux dispositions du SGS de l'UI - <b>possibilité d'action conjointe: associer le sous-traitant dans l'analyse.</b></li> </ul>	
Analyse des données de surveillance et mise en œuvre d'actions correctives	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Définir les méthodes d'analyse des données de surveillance.</li> <li>■ Assurer la mise en application du processus de surveillance et d'analyse des données de surveillance – <b>possibilité d'action conjointe : associer le sous-traitant aux analyses des données de surveillance</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Contrôler la mise en place d'actions correctives prise à la suite de l'analyse des données de surveillance.</li> </ul>
Formation continue	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Définir les besoins et critères pour la formation continue - <b>possibilité d'action conjointe: mise en place d'atelier de travail commun d'analyse des besoins en formation continue.</b></li> <li>■ Développer ou sélectionner les modules de formation continue du sous-traitant.</li> <li>■ Assurer la formation du personnel de sécurité du sous-traitant: permettre la formation du</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ S'assurer du respect du processus de formation continue prévu et assurer la traçabilité de ces formations.</li> <li>■ Vérifier des enregistrements issus de l'application de ce processus.</li> </ul>

Étape	Intégration au sein du SGS	Monitoring
	personnel du sous-traitant par du personnel interne.	
Réévaluation de l'aptitude médicale	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Assurer la définition des critères médicaux devant être étudiés au cours des réexamens médicaux (sur base des critères réglementaires, et lorsque cela est autorisé, des analyses de l'UI).</li> <li>■ Choisir les organismes en charge des réexamens médicaux.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ S'assurer que les organismes délivrant l'aptitude médicale du personnel de sécurité sont ceux prévus par SGS.</li> </ul>
Réévaluation de l'aptitude psychologique	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Assurer la définition des critères psychologiques devant être étudiés au cours des réévaluations psychologiques, si cela est prévu par le SGS de l'UI.</li> <li>■ Choisir les organismes en charge des réévaluations psychologiques.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ S'assurer que les organismes délivrant l'aptitude psychologique du personnel de sécurité sont ceux prévus par SGS.</li> </ul>
Réévaluation de l'aptitude professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Définir les procédures de réévaluation de l'aptitude professionnelle du personnel de sécurité.</li> <li>■ Prendre en charge la réévaluation de l'aptitude professionnelle du personnel de sécurité du sous-traitant.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Assurer la réévaluation de l'aptitude professionnelle et vérifier les enregistrements issus de ces évaluations.</li> </ul>
Renouvellement du document certifiant l'habilitation	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Renouveler le document certifiant l'habilitation au personnel du sous-traitant effectuant des TCS pour son compte encadrer ce renouvellement par le sous-traitant pour le compte de l'UI (voir section <i>B3.6 Renouvellement du document certifiant l'habilitation à l'exécution de TCS</i> sur le sujet)</li> <li>■ Intégrer les changements au sein du registre de suivi des document certifiant l'habilitation qui sont délivrés au personnel de sécurité des sous-traitants.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Si renouvellement du document certifiant l'habilitation par le personnel du sous-traitant, pour le compte de l'UI : contrôler que ce renouvellement s'effectue en conformité avec les exigences du SGS en la matière.</li> <li>■ Vérifier que le personnel de sécurité satisfait aux exigences du SGS en termes d'aptitude médicale, psychologique et professionnelle avant de délivrer un document certifiant l'habilitation.</li> <li>■ Contrôler que l'ensemble du personnel de sécurité du sous-traitant travaillant pour le compte de l'UI dispose du document certifiant l'habilitation à jour.</li> </ul>

L'UI devrait adopter une approche structurée pour la surveillance de ses sous-traitants et il devrait documenter son approche au sein de son programme de monitoring.

## B4.2 Collaboration entre UI utilisant un même sous-traitant

Dans le cas du recours à un même sous-traitant par plusieurs UI, il peut être pertinent d'intégrer dans l'approche l'ensemble des UI. La collaboration entre les différentes UI pour la mise en œuvre d'une gestion commune du personnel de sécurité du sous-traitant est notamment bénéfique pour les raisons suivantes:

- **Éviter de soumettre le personnel de sécurité à une surcharge cognitive.** Sans accord sur un cadre commun entre UI faisant appel à un même sous-traitant, le personnel de sécurité pourrait rencontrer des difficultés à exécuter des TCS sur la base des règles et procédures appropriées. Cette difficulté serait liée à la surcharge cognitive que cette situation générerait pour le personnel de sécurité. Ce problème pourrait mener à des erreurs ayant un impact sur la sécurité. Ce risque serait particulièrement présent dans le cas où le personnel de sécurité est amené à travailler successivement pour plusieurs UI au cours d'un même service.
- **Éviter la répétition des efforts d'analyse et mettre en place des référentiels commun.** Conduire des analyses communes de l'activité, des risques et des besoins en compétences permettra le développement d'analyses plus riches et évitera la répétition des efforts. Cela permettra également de mettre en place une description commune de l'activité permettant la mise en place de référentiels communs de compétences et d'aptitudes pour les TCS. Ceci pourrait ensuite faciliter la mise en œuvre d'actions communes de formation, d'évaluation de l'aptitude professionnelle, médicale, psychologique, ainsi que la mise en place d'une documentation commune.

## SSICF - DVIS

- **Éviter la répétition des efforts de formation.** Par le biais de développement de formation commune (ou d'un tronc commun de formation), il est possible de limiter les efforts de formation tant en termes de développement de formation (développement d'une formation unique) que de participation à ces formations (suivie d'une seule formation par le personnel de sécurité). Dans le cas de la mise en place de formation commune, il faudra veiller à ce que la formation inclut les spécificités qui sont propres à chaque UI.
- **Éviter la répétition des efforts d'évaluation de l'aptitude professionnelle, médicale et psychologique.** Définir des critères communs d'évaluation de l'aptitude professionnelle, médicale et psychologique et se mettre d'accord sur les organismes qui ont en charge ces évaluations, peut permettre une reconnaissance mutuelle des aptitudes professionnelles, médicales et psychologiques.
- **Mettre en place une documentation métier commune.** La mise en place d'une documentation commune couvrant les besoins des différents UI permettra notamment de limiter le risque de confusion pour les opérateurs. Dans le cas de la mise en place d'une documentation commune, il faudra veiller à ce que la documentation métier inclut les spécificités qui sont propres à chaque UI.
- **Mettre en place un reporting commun.** Le sous-traitant peut mettre en place un reporting commun sur la performance pour l'ensemble des UI qu'il sert. Cela permet de rendre plus efficient les efforts de reporting du sous-traitant.
- **Partager les bonnes pratiques en matière de gestion du personnel de sécurité.** D'une manière plus générale, la collaboration entre UI permet le partage des bonnes pratiques en matière de gestion du personnel de sécurité entre UI et sous-traitants (ex. gestion de la fatigue, surveillance et analyse des données etc.).

Même dans le cas de la mise en place d'une approche collaborative entre UI pour la gestion du personnel de sécurité d'un sous-traitant, il appartient à chaque UI de s'assurer que le personnel satisfait aux critères d'aptitudes pour l'exécution de TCS et de délivrer le document d'habilitation au personnel de sécurité du sous-traitant.

### Note importante

Lors de la mise en place de mesures communes, il appartient à chaque UI de veiller à ce que les mesures communes satisfassent à ses besoins spécifiques. La mise en place de mesures communes ne permet pas à l'UI de se décharger de ses responsabilités vis-à-vis de son sous-traitant. L'UI garde ainsi l'entière responsabilité du personnel de sécurité du sous-traitant exécutant des TCS pour son compte. Dans le cas où les mesures communes prises par l'ensemble des UI ne satisfont pas à tous les besoins spécifiques d'une des UI, celle-ci doit définir des mesures complémentaires afin de garantir la conformité par rapport à son SGS.

## B5. Monitorer et vérifier l'efficacité du processus de gestion du personnel de sécurité

La mise en place d'un processus de gestion du personnel de sécurité doit s'inscrire dans le cadre d'une approche systémique permettant l'amélioration continue de la sécurité.

Ainsi, il convient de mettre en place des mesures permettant de suivre la mise en place et vérifier l'efficacité de l'approche mise œuvre pour l'identification des TCS et la gestion du personnel de sécurité.

### *Les exigences réglementaires*

Le point 4.2.2, e) du règlement (UE) 2018/762 stipule que « le programme de formation est régulièrement revu et audité [...] et des modifications y sont apportées si nécessaire [...] ».

De plus le point 6.1.1 de ce même règlement précise que « l'organisation procède au contrôle conformément au règlement (UE) 1078/2012 » afin de vérifier « l'application correcte et l'efficacité de tous les processus et procédures dans le cadre du système de gestion » ainsi que « la bonne application du système de gestion de la sécurité dans son ensemble et s'assure qu'il atteint les résultats escomptés ». Enfin, le point 6.1.2 précise que « l'organisation contrôle régulièrement, à tous les niveaux en son sein, l'exécution des tâches liées à la sécurité et intervient si elles ne sont pas correctement exécutées ».

### B5.1 Auditer et vérifier le processus de gestion du personnel de sécurité

L'UI devrait définir un programme d'audit afin de vérifier la mise en œuvre et l'efficacité du processus de gestion du personnel de sécurité. Ce programme d'audit devrait couvrir l'ensemble du personnel de sécurité et du processus de gestion du personnel de sécurité. Ce programme devrait notamment permettre de:

- Vérifier la complétude des analyses (analyse de l'activité et des risques, analyse des besoins en compétences) effectuées, en accord avec les méthodes et procédures de l'UI.
- Auditer et passer en revue le programme de formation du personnel de sécurité permettant de s'assurer de la bonne mise en œuvre de celui-ci. Ces audits doivent permettre de vérifier l'adéquation des formations qui sont dispensées et les besoins en compétences pour l'exécution des TCS.
- Vérifier l'adéquation et la mise en application du programme de contrôle opérationnel de l'exécution des TCS.
- Vérifier la bonne application des mesures de gestion de la fatigue, ainsi que l'adéquation et la mise en application des programmes d'information et de sensibilisation aux risques liés à la fatigue, l'alcool et la consommation de drogues et médicaments psychotropes.

### B5.2 Monitorer la mise en œuvre et l'efficacité du processus de gestion du personnel de sécurité

Les données issues de la mise en application du processus de gestion du personnel de sécurité doivent faire l'objet d'un suivi afin de pouvoir monitorer la mise en application et l'adéquation du processus de gestion du personnel de sécurité.

Afin de suivre la mise en application du processus de gestion du personnel de sécurité, l'UI peut mettre en place les indicateurs permettant notamment de suivre les aspects suivants:

- **Indicateurs de suivi des travaux d'analyse de l'activité, d'analyse des risques et d'analyse des besoins.** Ces indicateurs doivent permettre de suivre le déroulement des travaux d'analyse effectués et d'identifier la nécessité de leur mise à jour (éventuellement sur une base périodique).

## SSICF - DVIS

- **Indicateurs de suivi de la formation.** Ces indicateurs peuvent par exemple permettre de suivre le déroulement du programme de formation (initiale et continue) afin d'identifier les retards éventuels.
- **Indicateurs de suivi du programme d'information et sensibilisation.** Ces indicateurs doivent permettre de suivre le déroulement du programme de sensibilisation et d'information du personnel de sécurité, en particulier sur la thématique de la fatigue et la prévention contre les drogues, l'alcool et les médicaments psychotropes.
- **Indicateurs de suivi de l'aptitude médicale et psychologique.** Ces indicateurs doivent permettre de suivre le déroulement du programme d'examens médicaux et d'évaluations psychologiques du personnel de sécurité.
- **Indicateurs de suivi de la surveillance.** Ces indicateurs peuvent, par exemple, permettre de suivre l'évolution du programme de contrôle opérationnel ou l'avancement de l'analyse des données de surveillance.

Ces indicateurs devraient intégrer le personnel de sécurité interne à l'UI mais également le personnel de sécurité de ses sous-traitants qui exécutent, sous sa responsabilité, des TCS.

### B5.3 Améliorer le processus de gestion du personnel de sécurité

Sur la base du monitoring, des vérifications et des audits, il doit être possible d'identifier des écarts dans la mise en œuvre du processus de gestion du personnel de sécurité et de mettre en place des actions correctives.

Pour ce faire, l'UI devrait adopter une approche structurée de passage en revue et d'analyse des données issues des audits et du monitoring du processus de gestion du personnel de sécurité lui permettant d'identifier les écarts dans la mise en œuvre du processus.

Dès lors que les écarts ont été identifiés, il convient de procéder à leur analyse afin:

1. D'identifier l'origine de l'écart et les raisons de l'écart.
2. Définir les actions correctives permettant d'éviter la survenue de ces écarts dans le futur.

Les actions correctives devraient permettre l'amélioration continue du processus de gestion du personnel de sécurité. Elles doivent être documentées et assignées à des responsables ayant les ressources et l'autorité nécessaires à leur mise en œuvre. La mise en œuvre des actions correctives devrait être revue de manière périodique.



## Références

---

### Références réglementaires:

- DIRECTIVE 2004/49/CE du Parlement Européen et du Conseil du 29 Avril 2004 concernant la sécurité des chemins de fer communautaire et modifiant la directive 95/18/CE du Conseil concernant les licences des entreprises ferroviaires, ainsi que la directive 2001/14/CE concernant la répartition des capacités de l'infrastructure ferroviaire, la tarification de l'infrastructure ferroviaire et la certification en matière de sécurité.
- RÈGLEMENT D'EXÉCUTION (UE) 2019/773 DE LA COMMISSION du 16 Mai 2019, concernant la Spécification Technique d'Interopérabilité relative au sous-système « Exploitation et gestion du trafic » du système ferroviaire au sein de l'Union européenne et abrogeant la décision 2012/757/UE.
- RÈGLEMENT N° 1158/2010 DE LA COMMISSION du 9 décembre 2010 relatif à une méthode de sécurité commune pour l'évaluation de la conformité aux exigences pour l'obtention de certificats de sécurité ferroviaire.
- RÈGLEMENT N° 1169/2010 DE LA COMMISSION du 10 décembre 2010 relatif à une méthode de sécurité commune pour l'évaluation de la conformité aux exigences pour l'obtention d'un agrément de sécurité ferroviaire
- RÈGLEMENT N° 1078/2012 DE LA COMMISSION du 16 novembre 2012 concernant une méthode de sécurité commune aux fins du contrôle que doivent exercer les entreprises ferroviaires et les gestionnaires d'infrastructure après l'obtention d'un certificat de sécurité ou d'un agrément de sécurité, ainsi que les entités chargées de l'entretien.
- RÈGLEMENT D'EXÉCUTION (UE) 2015/1136 DE LA COMMISSION du 13 juillet 2015 modifiant le règlement d'exécution (UE) no 402/2013 concernant la méthode de sécurité commune relative à l'évaluation et à l'appréciation des risques.
- RÈGLEMENT 2018/762 DE LA COMMISSION du 8 mars 2018 établissant des méthodes de sécurité communes relatives aux exigences en matière de système de gestion de la sécurité conformément à la directive (UE) 2016/798 du Parlement européen et du Conseil et abrogeant les règlements de la Commission (UE) n° 1158/2010 et (UE) 1169/2010.
- Arrêté royal du 21 novembre 2018 relatif à l'agrément de sécurité, au certificat de sécurité et au rapport annuel de sécurité.
- Loi du 30 Août 2013 portant le Code ferroviaire.
- Arrêté royal du XXXX déterminant les exigences applicables au personnel de sécurité et au personnel des entités en charge de l'entretien.
- Arrêté royal du 9 Juillet 2013 déterminant les exigences applicables au personnel de sécurité.

### Références non-réglementaires:

- Guide du Service de Sécurité et d'Interopérabilité des Chemins de Fer (SSICF) aux entreprises ferroviaires en activité en Belgique en vue de mettre en œuvre les bonnes pratiques pour la rédaction d'un système de gestion de la sécurité et la demande d'un certificat de sécurité, version 1/03/2017, Service de Sécurité et d'Interopérabilité des Chemins de Fer.
- Developing and maintaining staff competence, Railway Safety Publication 1, November 2016, Office of Rail and Regulation.
- Managing Rail Staff Fatigue, January 2012, Office of Rail and Regulation.
- Guide - Exigences applicables aux Système de Gestion de la Sécurité pour la certification de sécurité ou l'agrément de sécurité, version 1.2, 04/09/2018, Agence de l'Union Européenne pour les Chemins de Fer (ERA).
- Guide – Cadre de gestion de la compétence pour les autorités, version 1.0, 29/06/2018, Agence de l'Union Européenne pour les Chemins de Fer (ERA).

## **SSICF - DVIS**

- Research Programme – Operations and Management, Non-technical skills required in train driver role: developing an integrated approach to NTS training and investment, June 2012, Rail Safety and Standards Board.
- ISO 10015: 2019, Management de la qualité — Lignes directrices pour la gestion des compétences et le développement des personnes.

## Liste des tableaux

---

Tableau 1: Comparaison entre l'ancien AR et le nouveau	10
Tableau 2: Correspondance entre les fonctions de sécurité applicables à l'ensemble des UI (ancien AR) et les TCS (nouvel AR)	15
Tableau 3: Correspondance entre les fonctions de sécurité réservées au GI (ancien AR) et les TCS (nouvel AR)	17
Tableau 4 : Correspondance entre les TCS et les exigences réglementaires	19
Tableau 5: Lignes directrices pour la mise-à-jour de la documentation partie B ou agrément de sécurité	21
Tableau 6: Lignes directrices pour la gestion des sous-traitants	65

## Liste des figures

---

Figure 1:	Processus d'identification des TCS et postes critiques de sécurité	26
Figure 2:	Processus de délivrance d'un document certifiant l'habilitation à l'exécution de TCS	33
Figure 3:	Relation entre les notions clés de la gestion des compétences et leurs positions au sein du processus de délivrance d'un document certifiant l'habilitation	39
Figure 4:	Processus de surveillance, de maintien et renforcement des compétences du personnel de sécurité	50

# Annexe I : « Terms of Reference » de la mission d'appui au secteur ferroviaire dans le cadre du nouvel Arrêté Royal « Personnel de Sécurité »

## Avant-propos et objectifs

La mission d'appui au secteur ferroviaire belge s'intègre dans le cadre de la mise en application du 4ème paquet ferroviaire et de la réduction des règles nationales de sécurité qui en découle. En effet, l'Agence ferroviaire européenne et la Commission européenne attendent des États membres qu'ils réduisent le nombre de leurs règles nationales de sécurité afin d'augmenter l'interopérabilité au sein de l'UE. La Belgique s'est engagée sur le principe de cette réduction et a adopté un plan pour procéder à cette réduction.

Dans le cadre des concertations sur la sécurité organisée par le SSICF, le secteur ferroviaire a mis en avant le fait que l'entrée en vigueur du nouveau cadre réglementaire pourrait être préjudiciable à la sécurité, si des actions complémentaires n'étaient pas mise en œuvre. Le SSICF comprend et partage l'inquiétude du secteur, et c'est pourquoi il a décidé d'initier cette mission d'appui au secteur.

Cette mission d'appui couvre trois éléments clés du nouveau cadre réglementaire qui représentent des défis aux Utilisateurs de l'infrastructure (UI) :

1. La publication d'un nouvel AR « Personnel de Sécurité », qui va mener à la disparition de la notion de fonctions de sécurité de la réglementation relative aux exigences applicables au personnel de sécurité
2. La disparition du RSEIF et le transfert d'une partie de la réglementation du Gestionnaire d'Infrastructure (GI) vers les Entreprises Ferroviaires (EFs)
3. De nouvelles modalités d'échange d'information entre le GI et les EFs dans le cadre de l'entrée en vigueur de la STI OPE (Règlement d'exécution (UE) 2019/773 de la commission du 16 mai 2019)

Le SSICF a demandé au cabinet de conseil Arthur D. Little d'initier un groupe de travail avec les acteurs du secteur pour traiter de ces trois sujets afin d'aboutir à la mise en place de documents non-contraignants.

Ce document est le « Terms of Reference » correspond à ***l'élément I de la mission: l'appui au secteur dans le cadre du nouvel AR « personnel de sécurité »***. Ce document vise à formaliser les défis du secteur, les objectifs et les livrables associés à ce premier élément de la mission.

La rédaction et diffusion de ce document fait suite à la réunion de lancement « virtuelle » sur le sujet de l'AR « personnel de sécurité » qui a eu lieu avec les acteurs du secteur le Jeudi 19 Mars 2020. La liste des organisations ayant participées à cette réunion est présentée en ***appendice I*** de ce document.

### I. Les défis du secteur

Le nouvel AR « personnel de sécurité » vise à aligner l'approche « personnel de sécurité » de la réglementation belge avec les principes de la réglementation européenne. En conséquence, le nouvel AR va, entre autres, introduire les changements suivants :

- La notion de fonction de sécurité va disparaître de la réglementation belge et va être remplacée par des tâches critiques de sécurité. En plus des tâches critiques de sécurité listées au sein de l'AR, les UI devront identifier leurs tâches critiques de sécurité sur la base de leur analyse de l'activité et des risques
- Les exigences en termes de « connaissance » pour le personnel de sécurité sont moins prescriptives (elles sont d'une manière générale moins détaillées et il est possible d'y déroger sur la base des analyses de l'activité et des risques)

Sur la base des entretiens avec le secteur et des discussions avec les UI, il a été identifié que l'arrivée de ce nouvel AR, présente **trois défis** pour les UI:

#### 1. *L'interprétation du texte peut varier entre UI et entre les UI et le SSICF*

Les UI ont des interprétations divergentes du texte de l'A.R. Ceci peut notamment poser des problèmes dans le cadre du partenariat entre UI ou dans le cadre de la sous-traitance. De plus, les UI éprouvent un sentiment d'incertitude qui est dû à la nature nouvelle du texte et à la possibilité d'une interprétation de celui-ci qui soit différente de celle du SSICF.

#### 2. *Transition: difficultés éprouvées pour la mise en conformité (mise-à-jour du certificat partie B)*

Les UI disposent d'un temps limité pour mettre à jour la documentation « partie B ». Le secteur éprouve donc le besoin d'avoir des lignes directrices pour mettre en conformité sa documentation dans ce laps de temps réduit.

#### 3. *Perte d'un référentiel commun pour le partenariat et la sous-traitance*

Les exigences actuelles concernant les connaissances et compétences associées à chaque fonction de sécurité sont utilisées comme référentiel commun dans le cadre des partenariats et de la sous-traitance. Avec la disparition des fonctions de sécurité et des exigences prescriptives en termes de connaissances et compétences, ce référentiel n'existera plus. Cela peut constituer un obstacle pour la collaboration entre les différents UI.

### II. Le livrable

L'objectif du groupe de travail est d'apporter une aide au secteur afin d'aider les UI à faire face aux défis identifiés.

Dans ce cadre, un **guide** pour la mise en application du nouvel AR va être produit à destination des parties prenantes. Ce guide aura pour but d'aider les UI sur 3 aspects :

1. *Apporter des lignes directrices aux UI pour se mettre en conformité et mettre à jour la partie B du certificat de sécurité ou l'agrément de sécurité*
  - Identifier les principales divergences entre l'ancien AR et le nouveau, en particulier celles nécessitant des mises à jour documentaires
  - Faciliter la correspondance entre les anciennes fonctions de sécurité et les nouvelles tâches critiques de sécurité
  - Donner des lignes directrices « pratiques » pour faciliter la mise à jour nécessaire de la documentation du Système de Gestion de la Sécurité
2. *Assurer une compréhension commune de l'AR personnel de sécurité entre tous les parties prenantes (y compris SSICF)*
  - Permettre une compréhension rapide et commune du nouvel AR
  - Identifier les éléments d'interrogation et de confusion pour les UI et y apporter des éléments de réponse
  - Discuter des éléments d'ambiguïté
3. *Fournir des lignes directrices pour faciliter l'identification des tâches critiques de sécurité et permettre l'adoption de bonnes pratiques de gestion du personnel de sécurité*
  - Mettre en œuvre des bonnes pratiques de gestion du personnel de sécurité, en lien notamment avec la gestion des risques, et dans le cadre d'une intégration au sein du Système de Gestion de la Sécurité
  - Identifier les tâches critiques de sécurité et le personnel exécutant ces tâches
  - Fournir les compétences et garantir l'aptitude du personnel
  - Monitorer l'exécution des tâches critiques de sécurité
  - Maintenir, et renforcer les compétences du personnel de sécurité
  - Fournir des lignes directrices pour le partenariat et la sous-traitance

### III. Rôles et responsabilités des parties prenantes

Dans le cadre de ce premier élément de la mission d'appui au secteur ferroviaire, nous pouvons distinguer trois parties prenantes ayant des rôles différents :

■ **Les Utilisateurs de l'Infrastructure (les Entreprises Ferroviaires et le Gestionnaire d'Infrastructure).**

La mission a pour but de venir en soutien aux UI. Le rôle des UI au sein du groupe de travail sera le suivant :

- Exprimer leurs besoins et points de vue sur les sujets traités et les livrables
- Assurer la revue du livrable
- Participer aux ateliers de travail

■ **Le SSICF.** Le SSICF est le commanditaire et le rédacteur du cahier des charges de la mission, pour le compte du secteur. Dans ce cadre, le rôle du SSICF est le suivant :

■ **Tout comme le secteur, le SSICF va :**

- Exprimer ses besoins et son point de vue sur les sujets traités et le livrable
- Assurer la revue du livrable
- Participer aux ateliers de travail (en tant que membre du secteur)

■ **En complément, le SSICF va :**

- Assurer le pilotage du projet et garantir le respect du cahier des charges
- Fournir une assistance logistique (si nécessaire), pour l'organisation des ateliers de travail

Le SSICF ne valide **pas** les documents. Il contribue simplement à apporter des éclaircissements sur l'interprétation de l'AR car il a une expertise en la matière et devra se prononcer sur les mises à jour des certificats de sécurité partie B ou de l'agrément de sécurité des UI.

■ **Arthur D. Little.** Arthur D. Little est le cabinet de conseil commissionné par le SSICF dans le cadre de ce projet. Son rôle est le suivant :

- Assurer l'effort de rédaction dans le cadre du cahier des charges, du « terms of reference » (ce document) et en prenant en compte les points de vue émis par le secteur
- Prendre en compte les points de vue des différents acteurs afin de faciliter le consensus
- Assurer la gestion du projet
- Animer les ateliers de travail

Arthur D. Little fournit l'effort de rédaction initiale sur la base de son jugement professionnel, du cahier des charges, de ce «Terms of Reference » et en prenant en compte les besoins du secteur. Néanmoins, les documents produits seront avant tout l'émanation du secteur et ils pourront être amenés à être modifiés sur la base des demandes de celui-ci.



### IV. Planning et méthode de travail

Cette section détaille le planning et la méthode de travail du projet.

#### 4.1 Planning et jalons clés

L'accomplissement du premier élément de la mission d'appui au secteur ferroviaire s'articule autour des jalons suivants :

- **Réunion de lancement « virtuelle ».** Cette réunion avait pour but de présenter le périmètre de la mission et de recueillir le point de vue des acteurs du projet. Cette réunion a eu lieu le jeudi 19 Mars 2020
- **Production du « draft » du guide.** Une première version du draft du guide a été distribuée au secteur le vendredi 27 Mars 2020 pour revue par les UI
- **Retour des commentaires des UI.** Les commentaires des UI devaient être reçus par Arthur D. Little pour le vendredi 03 avril 2020
- **Atelier de travail « virtuelle ».** Un premier atelier de travail de discussion sur le guide a été réalisé le vendredi 15 avril 2020

Les réunions et ateliers de travail avec le secteur ne devaient pas être initialement effectuées de manière « virtuelle », mais en raison de la crise du coronavirus, il a été estimé qu'il s'agissait de la meilleure manière de faire progresser le travail sur le sujet de l'AR « personnel de sécurité » dans la période de temps disponible. L'ensemble des interactions virtuelles se fera par le biais de la plateforme «Microsoft Teams».

#### 4.2 Méthode de travail

Les documents seront mis à disposition du secteur au format Word par le biais de la plateforme « Teams ». Le secteur téléchargera les documents mis à disposition sur cette plateforme et y apportera des commentaires par le biais de la fonctionnalité « commentaire » de Word.

Les commentaires des différents acteurs seront consolidés par Arthur D. Little pour faciliter leur revue et discussion au cours des ateliers de travail. Pour chacun des commentaires, Arthur D. Little fera une proposition de modification du guide ou justifiera le rejet du commentaire.

Le guide sera mis à jour à la suite de l'atelier de travail pour inclure les commentaires des UI et refléter les discussions tenues lors de l'atelier de travail.

### Appendice I : Liste des organisations participantes à la réunion de lancement

Le tableau ci-dessous présente, par ordre alphabétique, la liste des organisations ayant participé à la réunion « virtuelle » (par le biais de « Microsoft Teams ») de lancement du Jeudi 19 Mars 2020. Cette réunion s'est tenue entre 14h et 15h30.

<b>Organisations</b>
CFL Cargo
Crossrail Benelux NV
DB Cargo Belgium
DB Cargo Nederland
Europorte France
Eurostar France
HSL Polska
Infrabel
Lineas
SNCB
SNCF Fret
Railtraxx
SSICF
THI Factory
Dixit – Bureau d'interprète
Rail Operation Conseil
Audenaert Rail Consulting CGV
Arthur D. Little

## Annexe 2: Liste des organisations participantes à l'atelier de travail de clôture

Le tableau ci-dessous présente, par ordre alphabétique, la liste des organisations ayant participé à l'atelier de travail « virtuelle » (par le biais de « Microsoft Teams ») de clôture du 15 Avril 2020. Cette réunion s'est tenue entre 10h et 11h30.

<b>Organisations</b>
CFL Cargo
Crossrail Benelux NV
DB Cargo Belgium
DB Cargo Nederland
Europorte France
Eurostar France
HSL Polska
Infrabel
Lineas
SNCB
SNCF Fret
Railtraxx
SSICF
THI Factory
Dixit – Bureau d'interprète
Rail Operation Conseil
Audenaert Rail Consulting CGV
Arthur D. Little

## Annexe 3: Tableaux des éclaircissements

Cette annexe retranscrit les remarques et questions qui ont été posées au cours des discussions avec le secteur en ce qui concerne la publication du nouvel AR personnel de sécurité, et y apporte des réponses. Les réponses sont structurées autour de trois tableaux qui correspondent aux trois « vagues » successives de questions qui ont été reçues au cours du groupe de travail.

**Tableau A : Première « vague » de questions**

##	Remarques ou questions des UI	Réponses
	<b>Tâches critiques de sécurité et description des tâches</b>	
1	Modalités de transition entre les fonctions de sécurité et les TCS: table de correspondance	Nous allons inclure cette table de correspondance dans le guide que nous envisageons.
2	Nous avons des doutes quant à la manière de lier certaines tâches critiques de sécurité avec les fonctions existantes au sein de l'entreprise.	Nous prévoyons de couvrir ce sujet au travers du guide que nous envisageons de rédiger, par le biais notamment d'une table de correspondance entre les anciennes fonctions de sécurité et les nouvelles TCS.
3	Relier les tâches de l'arrêté royal aux tâches de la STI OPE.	Le guide apportera des clarifications sur ce sujet. L'AR fournit davantage de détails, par rapport à la STI OPE, en ce qui concerne la TCS préparation des trains mais ne couvre pas la TCS accompagnement des trains qui est purement de l'ordre de la STI OPE.
4	On a besoin d'une description des tâches plus claire	Cela ne s'inscrit pas dans l'esprit de l'AR. La description des tâches doit être effectuée par l'UI sur la base de l'analyse de ses activités pour déterminer les TCS applicables (sur la base de l'annexe 2 mais également d'autres identifiées sur la base de son analyse des risques).
5	Certaines tâches de l'arrêté royal peuvent être interprétées différemment et/ou peuvent être divisées en sous-tâches exécutées par différentes personnes (1 tâche pour 1 personne n'est pas toujours applicable, ni 1 tâche = 1 risque). En d'autres termes, nous avons une interprétation des tâches différente de ce que signifie SPF Mobilité.	L'UI peut déterminer des sous-tâches de sécurité mais elles doivent être liées à la TCS de l'annexe 2. Chaque sous-tâche peut avoir sa propre formation et spécificités, sur la base d'une analyse de l'UI. Exemple: spécialisation au sein des TCS (ex. essai de frein pour un matériel spécifique).
6	Les tâches sont attribuées à une fonction dans l'arrêté royal. Une meilleure idée est de ne lister que les tâches à effectuer. Il appartient ensuite à l'EF de l'assigner à une fonction interne.	Cela ne s'inscrit pas dans l'esprit du nouvel AR qui, dans le respect de la législation en vigueur, souhaite aller plus loin et inciter les UI à identifier les TCS sur la base de son analyse des activités.

## SSICF - DVIS

	Assurer la répartition du courant de traction: « Être à même de: a. - comprendre immédiatement la signification de tout dérangement et d'appliquer les mesures prescrites ; » Quelles connaissances et compétences liées à l'exécution de la tâche critique de sécurité ?	Il s'agit ici de la tâche de répartition du courant de traction du GI qui n'est pas pertinente pour les EF.
7	Possibilité de certifier un opérateur sur une tâche critique de sécurité (TCS) partiellement (sur une partie seulement des connaissances liées à l'exécution de la tâche)?	La colonne B est non-contraignante (article 8). L'UI peut en adapter le contenu sur la base d'une analyse des risques.
8	La question des voies hors-services - quid de la certification des conducteurs circulant dans les voies hors-services ?	La réponse est valable pour l'ensemble des conducteurs circulant dans les voies HS. Cette activité n'est pas référencée dans l'annexe 2 de l'AR. Néanmoins, il convient de mener une analyse pour déterminer si cette activité est une TCS. L'AR ne liste que les TCS minimales et d'autres TCS peuvent être identifiées par l'entreprise sur la base de son analyse. Dans ce cas précis, l'analyse doit être initiée par le GI. La liste de l'AR en annexe 2 n'est pas exhaustive et l'AR précise dans son article 8 que l'UI est en charge de l'identification des TCS et qu'elle doit <b>au minimum</b> reprendre les TCS listées à l'annexe 2.
<b>Sous-traitance</b>		
9	Énormes risques cachés relatifs à la mise en pratique vu les différences de détails entre les cahiers des charges de l'Arrêté royal du 09.07.2013 et les cahiers des charges de l'AR TCS, notamment aux interfaces entre UI en cas de sous-traitance entre eux ou à une entreprise auxiliaire, qui, le cas échéant, pourrait travailler pour plusieurs EFs sur les mêmes sites (maintien des compétences, surcharge mentale des opérateurs, ...).	L'objectif de l'AR était d'introduire un changement de paradigme par rapport à l'ancien AR qui était plus prescriptif en définissant les fonctions de sécurité et des cahiers des charges plus détaillés. Il s'agissait ici de s'aligner avec les principes de la réglementation européenne sur le sujet. Afin de faciliter la coopération entre les UI, il est possible d'envisager, à l'initiative du secteur ou de partenariat, la mise en place de référentiel et formation commune.
10	Peut-on se mettre d'accord sur une documentation commune, des formations fédéralisées, notamment en cas d'appel à une même entreprise auxiliaire par plusieurs EFs ?	Chacune des UI doit assurer la certification de son personnel de sécurité et donc s'assurer de la compétence et aptitude de son personnel pour les TCS. Néanmoins, à l'initiative du secteur, il est possible d'envisager des formations communes au secteur sur les TCS listées à l'annexe 2 et éventuellement d'autres identifiées par les UI.

		De la même manière, il est possible d'envisager qu'une documentation métier commune soit rédigée pour les auxiliaires qui sont utilisés par plusieurs UI. Ces deux points ne sont toutefois pas couverts par la présente mission.
11	Comment élaborer les manuels et les procédures pour l'exécution des tâches de sécurité ? Comment garantir l'uniformité entre les EFs en termes d'interprétation de ces tâches ?	Le but de l'AR n'est pas de décrire ces aspects-là, en accord avec les principes de la réglementation européenne. En cas de besoin d'uniformité entre les UI, par exemple, dans le cas de la sous-traitance, les UI peuvent coopérer pour définir des référentiels et formations communs si cela est pertinent.
12	Le terme « connaissance approfondie » - sur quelle base factuelle (critère, norme, standard défini) se juge-t-elle ?	En annexe 2, la colonne B reprend des connaissances liées à la colonne A. La colonne B donne un cadre général de connaissances pour le secteur. L'article 8 précise que la colonne B n'a pas un caractère contraignant et il est possible d'y déroger sur la base d'une analyse des risques. Il appartient à l'UI, sur la base de ses analyses, de déterminer le niveau de connaissance requis pour une TCS comme cela est précisé par l'article 8. Dans ce contexte-là, la notion d'« approfondie » n'apporte pas de plus-value et pourrait faire l'objet d'une modification future lors de la révision du texte.
13	TCS assure la mission d'un factonnaire. Que signifie « connaissance suffisante »?	De même que pour la notion de connaissance « approfondie », il est de la responsabilité de l'UI de déterminer le niveau de connaissance requis. Dans ce contexte-là, la notion de « suffisante » n'apporte pas de plus-value et pourrait faire l'objet d'une modification future lors de la révision du texte.
<b>Difficultés d'interprétation diverses</b>		
14	Préciser la catégorie des personnels qui doit être hébergée sous la catégorie personnel de sécurité et personnel d'entretien.	Le personnel de sécurité exécute une TCS dans le cadre du certificat de sécurité/agrément de sécurité. Le personnel d'entretien n'est concerné que par les articles du chapitre 5 <b>uniquement</b> dans le cadre d'une intervention sur l'infrastructure. Lorsque le personnel de l'ECE n'intervient pas sur l'infrastructure, il est régi par d'autres règlements propres aux ECE.
	L'exception (report de l'entrée en vigueur) pour les ECE n'est pas tout à fait claire pour moi.	Il s'agit probablement ici d'une mauvaise interprétation du report de la TCS C3 de l'annexe 2. La TCS C3 de l'annexe 2 est une TCS pertinente pour le GI. La TCS n'a pas de lien avec les ECE.
15	Le registre des certifications pour le personnel de sécurité sous-traité - peut-il être géré par le sous-traitant?	Le registre des fonctions de sécurité n'est pas une exigence reprise du nouvel AR. L'UI doit délivrer le titre d'habilitation au personnel du sous-traitant. De plus, l'UI reste responsable de cette catégorie de personnel en termes de gestion des compétences bien qu'il soit possible de coopérer entre UI sur ce sujet.

## SSICF - DVIS

16	Art 16 §3 sans base de données, nous ne voyons pas vraiment comment mettre cela en application. De plus, nous devons également tenir compte de la loi sur le Bien-être au travail. Et qu'en est-il lorsqu'il s'agit d'un intervalle entre une prestation roulante et une non-roulante ?	Art 16, 3 ne s'applique qu'aux circulations touristiques.
17	Certaines différences de terminologie entre AR et TSI entraînent une confusion + des différences de compréhension et d'interprétation entre NL et FR.	Pour cette remarque, il nous semble nécessaire d'obtenir plus de précisions sur la question.
<b>Compétences linguistiques</b>		
18	Les exigences linguistiques pour les "autres fonctions de sécurité" ne sont pas encore claires. Nous déployons quelques shunter néerlandophones en Wallonie, mais les modalités concernant les "compétences linguistiques" ne sont pas claires à mon avis.	L'article 10 précise les exigences linguistiques pour le personnel de sécurité. Il revient à l'UI de déterminer le niveau linguistique requis dans la langue choisie par le GI pour pouvoir communiquer efficacement et en sécurité avec le GI. Les exigences de la STI OPE, 4.6 en matière linguistique ne s'applique qu'aux accompagnateurs de trains.
19	Clarification des compétences linguistiques requises + périodicité de l'évaluation de ces connaissances.	Les compétences linguistiques sont évaluées lors de la certification. Il n'y a pas d'exigence de périodicité pour la certification. Néanmoins, l'UI peut en déterminer une sur la base de son analyse.
<b>Aptitudes Médicales et Psychologiques</b>		
20	Nous nous demandons comment les visites médicales seront déterminées pour assurer que le personnel est apte à la fonction qu'il exerce.	En ce qui concerne l'aptitude médicale, le précédent AR utilisait les exigences de la précédente STI OPE (2012/757/UE) en annexe 3. Le nouvel AR réfère aux exigences de la STI OPE de 2019 en la matière.
21	Besoin pour habilitier à une TCS d'éléments complémentaires qui n'étaient pas exigés pour la fonction de sécurité correspondante (par exemple: aptitude psychologique)	La nouvelle STI OPE impose un examen psychologique avant affectation à une TCS. Le nouvel AR « personnel de sécurité » s'aligne sur les exigences de la nouvelle STI OPE qui demande une évaluation psychologique. Ce point est encore à l'étude pour ce qui concerne le personnel déjà en activité.
<b>AR « Hors Sillon » AR « Hors Sillon »</b>		
22	Que devient la fonction de sécurité 13 "agent chargé des opérations relatives à la desserte des raccordements privés" ?	Le sujet va être discuté au sein du groupe de travail afin de déterminer l'impact économique d'une absence de révision de cet AR qui aurait comme conséquence de le rendre inapplicable.

## SSICF - DVIS

		Si cet AR est adapté, il y aura lieu de le notifier comme étant une règle nationale de sécurité sur le sujet.
23	<p>Qu'en est-il des fonctions de sécurité spécifiques à l'entreprise, tel que l'opérateur au sol junior (préparation Anvers-Nord) pour lequel nous avons maintenant l'autorisation de SSICF? Pouvons-nous simplement reprendre cette position?</p> <p>Qu'en est-il des «personnels de sécurité qui effectuent des opérations liées à l'exploitation d'une installation ou d'une liaison ferroviaire privée» et qui ne figurent ni dans l'ancien arrêté royal ni dans le nouveau? Ne devrions-nous pas simplement copier cela à partir de la base de connaissances ou devrions-nous faire quelque chose de spécial pour continuer à utiliser cette fonction de sécurité?</p>	Ces fonctions sont couvertes par l'AR de 2018 « Hors Sillon ». Le sujet va être discuté au sein du groupe de travail afin de déterminer l'impact économique de l'absence d'une révision de cet AR.



**Tableau B:** Deuxième « vague » de questions

##	Remarques ou questions des UI	Réponses
<b>AR “MR Hors Sillon”</b>		
1	Concernant l’AR « Hors sillon », dans quelle mesure ces commentaires devraient-ils être détaillés, en particulier en ce qui concerne l’impact économique de la suppression de ce poste?	L’analyse de l’impact économique peut inclure, les points suivants : <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La différence de coût de formation -entre le conducteur « hors sillon » et le conducteur licence européenne pour estimer l’impact en termes de coût de formation</li> <li>2. La différence en termes de coût salarial sur une période de référence (ex. annuelle) - prenant en compte le nombre de personnes affectées à la fonction et la différence de coût salarial entre les conducteurs licence européenne et les conducteurs « hors sillon »</li> <li>3. En plus de cela, l’analyse peut également prendre en compte les pertes de trafic potentielles – notamment en raison du manque de conducteurs disponibles sur le marché qui peut éventuellement contraindre les EF à renoncer à certain trafic</li> </ol>
2	Comment calculer l’impact économique si nous ne savons pas ce qui le remplacerait?	Nous renvoyons à la question 1 concernant l’impact économique.
3	Qu’en est-il de l’homologation par Infrabel de ces véhicules ferroviaires utilisés ?	Il n’y a pas de changement en matière d’homologation des véhicules ferroviaires. Les changements envisagés pour l’AR « hors sillon » affecteraient uniquement les dispositions en matière de personnel de sécurité.
4	La suppression de l’AR du 23/05/2013 relatif au matériel roulant hors sillon, signifierait-elle que tous les engins de chantier devraient être conformes aux exigences de l’AR Matériel roulant en sillons ?	Il n’y a pas de suppression de l’AR « Hors sillon » envisagée, mais uniquement une mise en cohérence de cet AR avec des dispositions relatives au personnel de sécurité.
5	Si l’arrêté royal du 23/05/13 n’est pas modifié, l’EF peut-elle décrire des TCS comme conduire un véhicule de traction dans une portée limitée également sur le réseau public?	Non car la conduite de train est une TCS réglementée au niveau européen. Il n’est donc pas possible d’adapter les dispositions de la réglementation européenne sur ce sujet : il est nécessaire d’avoir une licence européenne pour conduire un train.

## SSICF - DVIS

6	<p>Au cas où l'AR du 23/05/2013 (et son adaptation du 30/07/2018) serait supprimé, y a-t-il la possibilité de reprendre la tâche de conduite en l'atelier comme tâche de sécurité dans le SGS avec la limitation du périmètre de la conduite comme une des critères ?</p>	<p>L'AR « hors sillon » n'est pas supprimé, il est simplement envisagé une mise en cohérence de cet AR avec l'AR personnel de sécurité.</p> <p>La conduite de train est une TCS réglementée au niveau européen. Il n'est donc pas possible d'adapter les dispositions de la réglementation européenne sur ce sujet – il est donc nécessaire d'avoir une licence européenne pour conduire un train. Cela s'applique uniquement sur le réseau Infrabel.</p> <p>En revanche, cela ne s'applique pas à l'intérieur d'un atelier – la conduite d'un véhicule à l'intérieur d'un atelier est en dehors du domaine d'application de l'AR personnel de sécurité.</p>
7	<p>Avez-vous des informations sur l'évolution du statut du projet « AR Matériel Roulant » suite à l'avis négatif donné par l'EU sur les articles 12.2.1 et 12.1.2.2 ? La dernière version distribuée sera-t-elle encore modifiée ?</p>	<p>Un accord avec l'UE a été trouvé sur ces points.</p> <p>La date de publication de l'AR n'est pas connue mais il devrait être transmis bientôt à la signature du ministre.</p>
<p><b>Auxiliaires / partenariats</b></p>		
8	<p>Qu'en est-il avec les entreprises auxiliaires et les partenaires ? =&gt; qui gère le personnel de sécurité?</p> <p>Les deux relations existent-elles toujours (auxiliaire et partenaire)?</p>	<p>A ce stade, la notion de « auxiliaire » reste inchangée. La notion de « partenaire » quant à elle n'est pas présente dans la réglementation actuelle (même s'il existe une compréhension commune, cf. recommandations du SSICF sur l'échange d'informations entre EF's partenaires).</p> <p>Dans le futur (lors de la modification du Code ferroviaire), la réglementation abordera la notion de « contractant ». Elle distinguera alors 2 catégories de contractants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Le contractant qui réalise des activités <b>sous le couvert du SGS et donc de la responsabilité de l'UI qui l'emploie</b>. Les dispositions du SGS de l'UI s'appliquent au contractant. Cette notion est équivalente à celle d'auxiliaire aujourd'hui. Ce type de contractant peut être un UI ou entreprise non-UI (c-à-d sans certificat ou agrément de sécurité).</li> <li>➤ Le contractant qui réalise ses activités <b>sous le couvert de son propre SGS et de sa propre responsabilité</b>. Ce contractant respecte les dispositions de son propre SGS. Cette notion s'apparente à la notion de partenaire connue à ce jour (bien que non</li> </ul>

## SSICF - DVIS

		<p>réglementée). Ce type de contractant ne peut être qu'un UI puisqu'il devra disposer de son propre SGS et d'un certificat ou agrément de sécurité.</p>
9	<p>Dans le cadre de l'établissement d'un partenariat entre le GI et une EF, comment délimiter précisément le domaine de responsabilité de chaque partenaire, notamment dans le cadre de la reconnaissance et de la gestion des compétences du personnel exerçant une ou des tâches critiques de sécurité ?</p>	<p>Il convient de délimiter les activités des uns et des autres au travers des contrats de partenariat. Les activités respectives des partenaires sont couvertes par leurs SGS respectifs (voir éléments ci-dessus).</p>
10	<p>Comment s'assurer que le personnel de sécurité travaillant pour un sous-traitant applique les bonnes procédures en bonne et due forme? (cas d'une entreprise auxiliaire qui travaille pour plusieurs EF, cas du personnel d'une autre EF à laquelle nous sous-traitons de manière occasionnelle).</p>	<p>L'auxiliaire opère sous la responsabilité du SGS de l'UI qui fait appel à lui.</p> <p>Dans ce contexte, il est de la responsabilité de l'UI de prévoir des dispositions afin de s'assurer que le personnel de l'auxiliaire applique bien les procédures de l'UI.</p> <p>L'UI peut mettre en place une approche reposant sur 3 aspects pour obtenir l'assurance que le sous-traitant applique les bonnes procédures :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mise en place de dispositions contractuelles ;</li> <li>➤ Organisation du processus de gestion du personnel de sécurité du sous-traitant (car il entre dans le cadre du SGS de l'UI) ;</li> <li>➤ Monitoring du sous-traitant.</li> </ul>
11	<p>Dans l'art.13 Certification : « L'UI délivre au membre du personnel de sécurité un document certifiant qu'il est habilité à exécuter une ou plusieurs tâches critiques de sécurité. Le membre du personnel de sécurité est en mesure de présenter ce document à tout moment durant l'exécution de son travail ».</p> <p><b>Question :</b> Serait-il possible qu'une EF reconnaisse la validité d'un document d'habilitation édité par une autre EF ? Ceci afin d'éviter qu'un opérateur travaillant pour 5 EF différentes doive avoir 5 documents d'habilitation différents, alors que dans la pratique, une seule des EF se chargera des formations et les autres EF valideront le travail de la 1<sup>ère</sup> EF. Cela méthode se pratique en France. Un Opérateur Ferroviaire Sol disposant</p>	<p>La situation restera identique à celle d'aujourd'hui. Si le sous-traitant réalise l'activité sous le couvert du SGS de l'UI qui l'emploie, l'UI devra délivrer un document certifiant que le personnel de sécurité est habilité à la/aux TCS. Dans ce contexte, il est en effet possible que le personnel de sécurité dispose d'un document par UI.</p> <p>Si une personne travaille pour 5 EF en sous-traitance (en tant qu'auxiliaire), elle devra donc disposer de 5 documents (un par UI) certifiant qu'il est habilité à exécuter les TCS. A noter que les TCS pourraient varier d'un UI à l'autre.</p>

	d'un titre d'habilitation édité par une EF peut travailler pour une autre EF liée contractuellement à la lère sans que cette 2 <sup>ème</sup> doive lui fournir un titre d'habilitation.	
<b>Aptitude du personnel de sécurité</b>		
12	Comment les centres médicaux reconnus évalueront-ils l'aptitude médicale du personnel avec l'entrée en vigueur du nouvel arrêté royal ?	<p>Il n'existe de centre médical <b>reconnu</b> que pour les conducteurs de trains.</p> <p>En ce qui concerne toutes les autres TCS, le centre médical <b><u>ne doit pas être reconnu</u></b>.</p> <p><b>Rappel</b> : sous l'AR du 09-07-2013, il n'y a pas (non plus) d'obligation de faire procéder à l'examen médical par un centre reconnu pour les fonctions de sécurité autres que conducteur de train.</p> <p>La STI OPE (vers laquelle renvoie le nouvel AR) précise les critères pour les examens médicaux. Ceux-ci peuvent être adaptés <b>pour certaines TCS</b> sur base d'une analyse des risques et d'une concertation avec médecin du travail. Ces aspects seront traités plus en détail dans le guide en rédaction.</p> <p><b>Remarque</b> : pour les conducteurs (polyvalents) effectuant d'autres TCS, la visite médicale pour la «conduite de train » devrait permettre de satisfaire aux exigences médicales pour les autres TCS (les exigences d'aptitude médicale et psychologique sont plus strictes pour les conducteurs que pour les autres TCS). Il reste de la responsabilité de l'EF de le vérifier dans le cadre de son SGS.</p>
13	En référence à la STI OPE 4.7 on devrait évaluer les actuels "autres fonctions de sécurités" psychologiquement lors de la nomination. Qu'en est-il de ceux qui font ces fonctions déjà ?	Le point 4.7 de la STI OPE impose une évaluation psychologique uniquement avant affectation. Cette mesure n'est pas rétroactive, cela signifie que pour le personnel de sécurité qui est déjà affecté à l'exécution de TCS, il n'y a pas d'obligation de faire procéder à évaluation psychologique.
14	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Concernant l'évaluation psychologique prévue par la STI et le nouvel arrêté royal: qu'en est-il des salariés déjà certifiés?</li> <li>➤ Doivent-ils passer un examen psychologique cette année ou uniquement en cas de certification supplémentaire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Voir réponse ci-dessus.</li> <li>➤ En cas d'habilitation à une/des TCS complémentaire(s), il sera nécessaire d'effectuer une évaluation psychologique si des exigences différent au niveau des critères psychologiques (tel que documenté au sein du SGS).</li> </ul>

## SSICF - DVIS

	(nouvelles tâches critiques pour la sécurité) ou de recertification?	
15	<p>L'annexe 8 de la loi du 30.08.13 « code ferroviaire » stipule que « les examens médicaux (aptitude physique) sont effectués tous les 3 ans au moins jusqu'à l'âge de 55 ans, ensuite tous les ans.</p> <p><b>Question :</b> Pour le personnel de conduite (conducteurs rentrant dans le champs d'application de la STI OPE), quelle sera la règle en vigueur au 15.06.2020 ainsi qu'éventuellement (si différente) au 15.06.2021 ?</p>	<p>L'annexe 8 ne s'applique qu'aux conducteurs « licence européenne ».</p> <p>Le nouvel AR n'aura aucune incidence pour ce qui concerne les critères médicaux des conducteurs de train puisque l'annexe 8 du Code ferroviaire continue à s'appliquer.</p>
<b>Conformité Partie B</b>		
16	La mise en œuvre complète (avec analyses des risques et tout) doit-elle être prête <15/06/2020 et incluse dans le dossier?	<p>Le dossier doit expliciter la manière dont les TCS ont été identifiés par l'UI.</p> <p>Cette identification peut se faire sur la base de la correspondance entre les anciennes fonctions de sécurité (des UI et du GI) et les TCS.</p> <p>Cependant, il n'y a pas d'obligation de conduite d'analyse des risques supplémentaire pour la date du 15/06/2020.</p>
<b>Questions sur le guide</b>		
17	Le tableau de correspondance entre fonctions de sécurité et TCS tiendra-t-il compte des exigences détaillées (cahier des charges) ?	Ces tableaux de correspondance entre l'annexe 3 de l'AR du 09/07/2013 (anciennes fonctions de sécurité) et la colonne B, annexe 2 du nouvel AR seront présentés en annexe du guide.
18	Serons-nous obligés de suivre le guide? C'est-à-dire pouvons-nous choisir la ou les TCS en fonction du poste de travail et non pas par rapport à la fonction de sécurité de l'AR du 09/07/2013?	<p>De manière générale, le guide a un caractère non-contraignant et aura simplement pour but de fournir des lignes directrices pour aider les UI à mettre en œuvre le nouvel AR et adopter des bonnes pratiques de gestion du personnel de sécurité. Il n'y pas d'obligation de le suivre.</p> <p>Les tableaux de correspondance ont simplement pour but d'aider les UI dans l'identification des TCS sur la base des fonctions de sécurité qui étaient déjà identifiées.</p>

## SSICF - DVIS

		Bien que ces tableaux ont vocation à aider les UI, il est nécessaire pour les UI de mener une analyse complémentaire afin d'ajuster ceux-ci pour prendre en compte les spécificités de son activité, des différents rôles et des formations.
19	<p>Et si nous ne sommes pas d'accord avec la table de conversion? Faut-il alors effectuer une analyse de risque obligatoire (même si on ne décrit pas une nouvelle tâche) ?</p> <p>Exemple : agent de manœuvre qui n'opère que sur un site non équipé d'aiguillage à commande manuelle et qui n'exécute donc jamais cette tâche.</p>	La colonne B de l'annexe 2 n'est pas contraignante. Il est possible d'y déroger sur la base des analyses de l'UI, en particulier dans le cas où la connaissance n'est pas pertinente dans le cadre du poste de travail du personnel de sécurité.
20	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Les EF ou le GI qui disposent déjà d'un document interne reprenant ces principes d'analyse des TCS (actuellement FS) devront-ils obligatoirement s'aligner sur les dispositions de ce nouveau guide ?</li> <li>➤ En d'autres termes, pouvons-nous mettre à profit des procédures et analyses déjà existantes dans notre organisation?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Non, le guide n'a pas de valeur contraignante, il n'y a donc pas d'obligation d'alignement sur les dispositions du guide.</li> <li>➤ En effet, par le biais de ses procédures et méthodologies d'analyses de risque, l'UI devrait déjà être capable d'identifier ses TCS. En la matière, le guide a simplement pour but de fournir des lignes directrices permettant d'identifier les TCS. Dès lors, l'UI peut décider si oui ou non le guide permet un enrichissement des procédures existantes.</li> </ul>

## SSICF - DVIS

21	<p>Est-ce qu'il ne serait pas judicieux qu'une analyse de risques MSC soit réalisée en commun au niveau des cahiers de charges de chaque TCS jugée utile, voire nécessaire pour la partenariat et/ou la sous-traitance?</p>	<p>Une analyse des risques doit être menée dans le cadre d'un changement opérationnel, organisationnel et/ou technique.</p> <p>L'AR, en tant que tel, n'introduit pas de changement. La mise en conformité de la documentation du SGS est un exercice principalement « administratif » (remplacement des fonctions de sécurité par les TCS) ou qui va ajouter des exigences en termes d'aptitude physique et professionnelle.</p> <p>Néanmoins, dans le cas où une UI revisiterait son processus de formation du personnel, ou d'une manière plus générale son processus de gestion du personnel de sécurité, à la suite de la mise en œuvre de l'AR, il devrait appliquer la MSC pour évaluer les risques liés au changement (notamment ceux liés à la sous-traitance des TCS).</p> <p><b>Note</b> : très souvent la mise en œuvre du nouvel AR ne devrait pas nécessiter le changement du processus de gestion du personnel de sécurité. Les changements peuvent néanmoins apparaître dans le cas où, par exemple, une UI souhaite alléger les exigences en matière de formation du personnel de sécurité (étant donné que les critères de « connaissances » ont été allégés par rapport à l'annexe 3 de l'AR de 2013).</p> <p>Le guide abordera ce domaine dans le cadre du recours à la sous-traitance.</p>
22	<p>Question au secteur : Mener une analyse des risques communes basée sur un socle commun (passage TCS au fonction de sécurité) ? En ce qui concerne le passage des fonctions de sécurité au TCS, plus particulièrement dans le cas de sous-traitance, ou d'auxiliaires à laquelle plusieurs UI font appel.</p>	<p>voir réponse ci-dessus.</p>
<p><b>Questions sur le projet d'A.R.</b></p>		

## SSICF - DVIS

<p>23</p>	<p>L'article 1 alinéa 4° de l'A.R. du 09.07.2013 donne la définition suivante :</p> <p>« tâche critique de sécurité » : une tâche spécifique qui a un impact direct sur la sécurité ferroviaire, effectuée par une personne (employé ou sous-traitant), dans le cadre de son travail, sur le réseau ferroviaire belge ;. »</p> <p>La STI OPE donne la définition suivante :</p> <p>Tâche critique de sécurité : Tâche exécutée par le personnel lorsqu'il contrôle ou influe sur le mouvement d'un train, et qui est susceptible de compromettre la sécurité ferroviaire.</p> <p>Aucune définition de la notion de « tâche critique de sécurité » n'est reprise dans le nouvel Arrêté Royal « personnel de sécurité ».</p> <p><b>Questions :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Quelle est la définition d'une tâche critique de sécurité telle qu'applicable dans cet A.R.?</li> <li>➤ Quels sont les éléments factuels ou les critères permettant d'établir si une activité (non listée dans l'annexe 2) est à considérer comme tâche critique de sécurité ?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ C'est la définition de la STI OPE qui s'applique dans le cadre de la mise en application de l'AR « personnel de sécurité ».</li> <li>➤ Il revient à l'UI de déterminer les critères permettant de définir si une tâche est une TCS. Cela devrait entre autres reposer sur la description des activités et l'analyse des risques liées à ces activités.</li> </ul> <p>L'annexe 2 colonne A du nouvel A.R. répertorie les tâches critiques de sécurité qui doivent au minimum être reprises au sein du système de gestion de la sécurité de l'UI à l'exception de celles qui ne sont pas effectuées dans le cadre de son activité. S'agissant d'une liste à minima, cette liste est (éventuellement) complétée par l'UI au sein de son SGS en fonction des tâches qui sont réellement effectuées dans le cadre de son activité et qui correspondent à la définition de « tâche critique de sécurité ». Aucun critère ou élément factuel n'est indiqué au sein de cet A.R., il est de la responsabilité de l'UI de déterminer les TCS qu'il effectue et d'intégrer celles-ci (et les compétences qui y sont liées) dans son SGS sur base de l'analyse de son activité (et de celle de ses sous-traitants) et des risques. La participation au groupe de travail constitué par le SSICF permettra à l'UI de bénéficier des documents et aides nécessaires à l'identification des TCS de son activité ainsi que la modification de son SGS en conséquence de l'entrée en vigueur de ce nouvel arrêté royal.</p>
<p>24</p>	<p>Art. 13. § 1er mentionne que l'UI délivre au membre du personnel de sécurité un document certifiant qu'il est habilité à exécuter une ou plusieurs tâches critiques de sécurité. Le membre du personnel de sécurité est en mesure de présenter ce document à tout moment durant l'exécution de son travail.</p> <p><b>Question :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'utilisation de documents digitaux (formulaires sous format numérique, applications mobiles renvoyant vers une base de données) peut-elle être considérée comme conforme à cet article ?</li> </ul>	<p>Tout support est possible pour ce document. Une version digitale est donc envisageable.</p> <p>Néanmoins, il y a lieu de définir dans le SGS les conditions liées à la gestion de tels documents digitaux afin d'éviter que ceux-ci puissent être falsifiés ou altérés. Il faudra également s'assurer qu'une tierce partie habilitée puisse accéder en tout temps et tout lieu aux informations de ces documents digitaux.</p>



<p>25</p>	<p>Dans le cadre de cet arrêté Royal, il n'existe plus de tâches critiques de sécurité réservées au personnel du Gestionnaire d'Infrastructure. Dans ce contexte, certaines tâches auparavant assurées par le personnel du G.I. (dans un cadre réglementaire fixé) pourraient être assurées par du personnel d'un U.I. (par exemple, TCS – assurer la mission d'un factionnaire).</p> <p><b>Questions :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Quelles sont les responsabilités du G.I. dans l'établissement d'un cadre réglementaire (formation, procédure, suivi du personnel) permettant au personnel d'un U.I. d'exercer ces tâches critiques ?</li> <li>➤ Dans le cadre de l'établissement d'un partenariat entre le GI et une EF (UI), comment délimiter précisément le domaine de responsabilité de chaque partenaire, notamment dans le cadre de la reconnaissance et de la gestion des compétences du personnel exerçant une ou des tâches critiques de sécurité ?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Le GI n'a pas de responsabilité dans l'établissement d'un cadre réglementaire (formation, procédure, suivi du personnel), il appartient aux UI de gérer le personnel de sécurité exécutant la TCS « assurer la mission d'un factionnaire » ou une autre TCS qui était précédemment réservés au GI, et de mettre en place un processus de formation adéquat.</li> </ul> <p>Le GI peut être sollicité à titre contractuel pour fournir des services dans le domaine (formation, procédure, suivi du personnel).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Dans le cas du partenariat, il convient de délimiter clairement, sur base contractuelle, les activités effectuées par chaque partenaire. Le personnel de sécurité de chaque partenaire opère sous la responsabilité de son propre SGS.</li> </ul>
<p>26</p>	<p>Dans l'art 4§2, il est inscrit: « Dès qu'un membre du personnel de sécurité de l'UI constate un <b>fait</b> pouvant constituer un risque pour la sécurité ferroviaire, il en informe immédiatement le GI ».</p> <p>Mais l'art 5 précise : « Lorsque le GI constate ou est informé conformément à l'article 4, § 2, <b>qu'un membre du personnel d'un UI</b>, constitue un danger pour la sécurité ferroviaire, il demande à ce dernier de lui présenter le document le certifiant à exercer une ou plusieurs tâches critiques de sécurité, visé à l'article 13 ».</p> <p><b>Remarque :</b> il faut trouver une définition commune aux articles 4§2 et 5 car un fait n'est pas lié systématiquement à un membre du personnel.</p>	<p>Les deux articles traitent de deux sujets différents :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ L'article 4 §2 traite de la détection de situation dangereuse (« fait pouvant constituer un risque pour la sécurité ferroviaire») par le personnel de sécurité d'une UI. En cas de détection de situation dangereuse, le personnel de sécurité de l'UI doit informer le GI. Il peut s'agir d'un autre membre du personnel de sécurité, mais également d'autres éléments.</li> <li>➤ L'article 5 traite de la détection d'un membre du personnel de sécurité présentant un danger par le GI.</li> </ul>

## SSICF - DVIS

27	<p>Partout dans le document, et surtout au Chap 2 art 4 § 3, l'on parle de la suspension d'un membre du personnel de l'<b>UI</b>. « Lorsque l'UI constate ou est informé qu'un membre du personnel de sécurité qu'il emploie ou qui travaille pour son compte, constitue un risque pour la sécurité ferroviaire, il prend immédiatement les mesures nécessaires, y compris la suspension des tâches critiques de sécurité, afin de mettre fin à ce risque et d'éviter qu'il ne se reproduise. »</p> <p>Ma remarque : nulle part dans le projet il n'est fait mention de ce qu'il faut faire si un membre du personnel du <b>GI</b> doit être suspendu de ses fonctions, ni qui peut le faire. Est-ce prévu ailleurs ou ne peuvent-ils pas être suspendus de leurs fonctions ?</p>	<p>L'UI doit être interprété au sens large, tel que défini dans le code ferroviaire, cela inclut le GI dans son ensemble.</p> <p>Le GI peut et doit suspendre son propre personnel également, dans les mêmes conditions que le personnel d'une EF.</p>
28	<p>Nous souhaitons que la description de la fonction de sécurité 13 soit intégrée dans l'annexe 2 du projet d'AR. Cette fonction n'est pas directement utilisée chez nous, mais bien chez nos auxiliaires (atelier de maintenance, etc.).</p>	<p>Les fonctions de sécurité 13 et 14 relèvent de l'AR relatif aux « exigences applicables au MR n'utilisant pas de sillons » qui a été modifié par AR du 30/07/2018.</p> <p>Cette fonction de sécurité existe donc toujours dans la réglementation belge et n'a donc pour le moment pas besoin d'être reprise. Néanmoins, dans le cadre d'une mise en cohérence avec le nouvel AR « personnel de sécurité » le maintien de ces fonctions au sein de l'AR « hors sillon » est à l'étude.</p> <p>Dans ce cadre, une discussion a été initiée par l'ANS avec le secteur pour mieux comprendre l'impact économique de la disparition des fonctions de sécurité de l'AR « hors sillon ».</p>
29	<p>L'UI gère des faisceaux qui lui sont propres avec ses propres signalisations. Quand il y a des mouvements de trains de ce faisceau vers le réseau d'Infrabel, le personnel de l'UI manipule l'installation de l'UI, mais prend aussi contact avec Infrabel pour demander d'ouvrir le signal sur son réseau également (et de manipuler les aiguillages).</p> <p>La communication entre le personnel de l'UI et Infrabel pour « ouvrir le signal », est-ce que cela constitue une TCS ?</p>	<p>Il y a lieu ici de ne pas se limiter à la communication entre l'UI et Infrabel mais voir cela de manière plus globale.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) En ce qui concerne la préparation du train avant d'entrer sur le réseau du GI, les TCS liées à la préparation (annexe 2, colonne A - TCS A) sont applicables.</li> <li>2) Pour ce qui concerne l'ouverture du signal et l'interface avec le GI dans ce domaine, cela dépendra en grande partie des installations techniques sur site (qui peuvent différer selon les sites). Il convient donc à l'UI de faire une analyse au sens de l'article 8 du nouvel AR afin de déterminer les TCS, compte tenu de la description de l'activité et de l'analyse des risques.</li> </ol>

**Tableau C: Troisième « vague » de questions**

#	Questions	Réponses
1	<p>Une licence européenne sans certificats supplémentaires n'est pas pertinente. Pour pouvoir faire l'analyse, il faut aussi savoir pour quelle catégorie de conduite? Selon le codex, il n'y a que 2 catégories B et A. Si nous sommes tenus de délivrer un certificat supplémentaire aux anciens VF13 et 14 (toute catégorie de conduite), la formation générale doit inclure l'annexe 10, mais surtout la formation spécifique et les examens doivent contenir le contenu de l'annexe 11. et 12 couvertures. Cela n'est pas possible avec la durée spécifiée pour les catégories A4 et A5 de l'arrêté royal de 2011.</p> <p>Quelle est la date ultime de mise en œuvre?</p>	<p>La remarque est notée. Au travers de la réponse, il s'agissait simplement de préciser comment mener l'analyse: si ces fonctions sont amenées à disparaître (ce qui n'est pas envisagé à ce stade) seul des conducteurs possédant une licence européenne seront qualifiés pour la TCS « conduite de trains ».</p> <p>Pour l'instant il y a nécessité de mettre l'AR Hors sillons en cohérence avec le nouvel AR Personnel de sécurité, ce qui nécessitera vraisemblablement un certain temps</p>
2	<p>Si l'UI fait appel à un partenaire / contractant externe pour effectuer des travaux sur les quais, par exemple (= à proximité des voies et du trafic ferroviaire) - conformément à notre tâche de sécurité C.I - alors ce contractant ne sera pas nécessairement UI. Cela signifie-t-il automatiquement que la mission de sécurité doit rester sous la responsabilité de la SNCB?</p>	<p>Oui, le sous-traitant travaillera sous la responsabilité de l'UI et devra être intégré dans son SGS, l'UI sera responsable de la sécurité des opérations, comme prévu par l'article 94/I du code ferroviaire qui spécifie, entre autres, que <i>“l'entreprise ferroviaire ou le gestionnaire d'infrastructure qui fait appel à un auxiliaire contrôle les risques des opérations”</i>. Il n'y aura pas de changement par rapport à ce principe avec le nouveau code ferroviaire.</p>
3	<p>Personnel de sécurité et dont l'affectation ne change pas, il n'y a donc aucune obligation d'être psychologiquement apte -&gt; Et si le personnel de sécurité en service venait exécuter une TCS qui ne faisait pas auparavant partie de sa fonction?</p>	<p>En cas de certification d'un membre du personnel de sécurité à une/des TCS supplémentaire(s), il sera nécessaire d'effectuer une évaluation psychologique ou examen médical si les critères psychologiques ou médicaux (tel que documenté au sein du SGS) sont plus contraignants pour la (les) nouvelle(s) TCS à laquelle il est certifié. Si les critères médicaux et/ou psychologiques sont identiques (tel que documenté au sein du SGS), il n'y a pas d'obligation d'examen médical et/ou évaluation psychologique avant affectation à une ou des nouvelles TCS.</p> <p>Si un nouvel examen médical ou une nouvelle évaluation psychologique n'est pas jugée nécessaire, il conviendra de prendre en compte que la durée de validité initiale de la certification pour les TCS additionnelles sera réduite étant donné la nécessité de passage d'un examen médical périodique, et éventuellement d'une évaluation psychologique périodique</p>

## SSICF - DVIS

		(tel que documenté au sein du SGS de l'UI, et en se conformant, à minima, aux exigences de la réglementation).
4	Existe-t-il une option - en cas d'ajustement, ou si cette catégorie de personnel doit se recycler vers une licence européenne - pour prévoir une période de transition à laquelle tout le personnel doit être recyclé? Ceci est important dans le contexte de la continuité du service et de la possibilité de libérer du personnel pour la reconversion. Quelle est la date ultime de mise en œuvre?	Ces fonctions de sécurité existent toujours et donc il n'y a pas de période de transition de prévue. Le maintien de l'AR est nécessaire au secteur selon les informations reçues. Le problème à régler se situera au niveau de la nécessité de mettre l'AR Hors sillons en cohérence avec le nouvel AR Personnel de sécurité, ce qui nécessitera vraisemblablement un certain temps.
5	Les questions 8 et 10 de la deuxième vague de questions / réponses ne semblent pas alignées. Que fait-on en attendant la modification du code ferroviaire?	Les deux réponses sont alignées. La notion de contractant intégrée au SGS (du futur code ferroviaire) remplacera la notion d'auxiliaire (définie dans le code ferroviaire actuel).  En attendant le nouveau code ferroviaire, le code ferroviaire actuel (Loi du 30 AOÛT 2013. - Loi portant le Code ferroviaire) s'applique. Dans ce cadre il est bien fait référence à la notion d'entreprise "auxiliaire" tel que définie à l'art 3, 78° du code comme étant un <i>"un sous-traitant chargé d'effectuer toute mission qui lui est confiée par une entreprise ferroviaire ou un gestionnaire de l'infrastructure et considéré dans le cadre de son système de gestion de la sécurité comme ayant un impact sur la sécurité du réseau ferroviaire belge"</i> . Cette entreprise auxiliaire doit être intégrée au SGS de l'UI qui l'emploie (équivalent à la notion future de contractant intégré au SGS du future code ferroviaire). L'UI a la responsabilité de cet auxiliaire, qui travaille sous le couvert du SGS de l'UI qui l'emploie (voir également art 94/1 du code ferroviaire actuel). Ce principe ne changera pas avec le nouveau code ferroviaire.
6	Certains membres du personnel sont actifs dans différents pays. Il est possible que quelqu'un exerce déjà la fonction de visite technique (« wagenshouwer ») au Pays-Bas pendant des années, mais qu'il fera cela pour la première fois en Belgique après 15/06. La formation est plus au moins identique (exigences prescrites par UIC/CUU), donc à ce niveau là, le personnel devrait pouvoir être certifié en Belgique facilement. Aussi la visite médicale est très similaire. Mais, cet agent Néerlandais, qui serait	Si le membre du personnel de sécurité n'était pas certifié pour l'exécution de ces TCS en Belgique et qu'il est nouvellement certifié après le 15/06, cela sera considéré comme une nouvelle affectation car le périmètre de l'habilitation aura été modifié (on entend par périmètre de l'habilitation, les TCS et les postes de travail / les lieux / le périmètre géographique où le membre du personnel de sécurité est autorisé à effectuer les TCS en question).

## SSICF - DVIS

	<p>affecté à l'exécution d'un TCS en Belgique pour la première fois, doit-il passer un examen psychologique quand même ?</p> <p>Ou est-ce que l'exigence de l'AR est non-retro-active dans ce cas aussi ?</p>	<p>En conséquence, avant de se voir délivrer un document certifiant l'habilitation correspondant au nouveau périmètre de l'habilitation, le membre du personnel de sécurité devra satisfaire aux exigences du SGS en la matière (répondant, à minima, aux exigences de la réglementation) et devra donc passer une évaluation psychologique.</p>
--	---	--

## Annexe 4: Tableau de correspondance détaillé entre les fonctions de sécurité de l'ancien AR et les TCS du nouvel AR

<b>AR du 09/07/2013</b>		<b>Nouvel AR</b>	
<b>Dénomination de la fonction de sécurité</b>		<b>Si repris, intitulé de la tâche critique</b>	<b>Si non-repris, y a-t-il application de règles communes (STI par ex.)</b>
<b>Anciennement fonctions de sécurité réservées au GI</b>	Agent responsable de l'exécution des travaux	Diriger la réalisation de travaux sur l'infrastructure ferroviaire et assurer la sécurité de l'exploitation sur la zone de travail et ses abords	
	Répartiteur courant de traction	Assurer la répartition du courant de traction	
	Agent d'escorte des trains de travaux	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Assurer l'escorte d'un train de type marchandise</li> <li>2. Assurer sur place la desserte des dispositifs de sécurité, des appareils de voie et de signalisation</li> <li>3. Appliquer les règles relatives au freinage, à l'immobilisation et à la composition des trains et des mouvements de manœuvre</li> <li>4. Réaliser un essai de frein</li> <li>5. Vérifier la conformité d'un train ou d'un mouvement de manœuvre</li> </ol>	
	Garde barrière	Assurer la protection des circulations ferroviaires vis-à-vis des circulations routières et réciproquement aux passages à niveau	
	Factionnaire	Assurer la mission d'un factionnaire	
	Agent du mouvement Infrabel <ul style="list-style-type: none"> <li>• Affecté à un poste de signalisation</li> <li>• Affecté au Traffic Control</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Assurer le service du mouvement</li> <li>2. Manœuvrer les signaux et autres installations de sécurité</li> </ol>	
	Opérateur et signaleur	Manœuvrer les signaux et autres installations de sécurité	
	Signaleur mobile	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Manœuvrer les signaux et autres installations de sécurité</li> </ol>	

## SSICF - DVIS

<b>AR du 09/07/2013</b>		<b>Nouvel AR</b>	
<b>Dénomination de la fonction de sécurité</b>		<b>Si repris, intitulé de la tâche critique</b>	<b>Si non-repris, y a-t-il application de règles communes (STI par ex.)</b>
Tâche critique ne figurant pas dans AR du 09/07/2013		Assumer la responsabilité d'une intervention sur les composants de l'infrastructure ferroviaire pouvant avoir un impact sur la sécurité des circulations	
Anciennement fonctions de sécurité relatives à l'ensemble des UI	Conducteur de train (modèle belge de certification des conducteurs abrogé de fait le 28/10/2018)		Code ferroviaire art 125 à 149 (Transposition Directive 2007/59/CE et règlements en décollant)
	Accompagnateur de trains de voyageurs (abrogé de fait le 31/12/2017 par les art. 150 et 151 du code ferroviaire)		Code ferroviaire art 151/I (renvoi à la STI OPE point 4.6 de l'annexe et appendice F)
	Responsable du service des manœuvres (* = uniquement si le SGS le prévoit:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Assurer la responsabilité du service des manœuvres</li> <li>2. Réaliser un essai de frein (*)</li> <li>3. Vérifier la conformité d'un train ou d'un mouvement de manœuvre (*)</li> </ol>	
	Agent d'escorte de train de marchandise	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Assurer l'escorte d'un train de type marchandise</li> <li>2. Assurer sur place la desserte des dispositifs de sécurité, des appareils de voie et de signalisation</li> <li>3. Appliquer les règles relatives au freinage, à l'immobilisation et à la composition des trains et des mouvements de manœuvre</li> <li>4. Réaliser un essai de frein</li> <li>5. Vérifier la conformité d'un train ou d'un mouvement de manœuvre</li> </ol>	
	Agent chargé de la manœuvre (* = uniquement si le SGS le prévoit (**) = uniquement dans le cas de la direction d'une équipe si le SGS le prévoit	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Assurer la responsabilité du service des manœuvres (**)</li> <li>2. Appliquer les règles relatives au freinage, à l'immobilisation et à la composition des trains et des mouvements de manœuvre</li> <li>3. Assurer sur place la desserte des dispositifs de sécurité, des appareils de voie et de signalisation</li> <li>4. Réaliser un essai de frein</li> </ol>	

## SSICF - DVIS

AR du 09/07/2013		Nouvel AR	
Dénomination de la fonction de sécurité		Si repris, intitulé de la tâche critique	Si non-repris, y a-t-il application de règles communes (STI par ex.)
		5. Vérifier la conformité d'un train ou d'un mouvement de manœuvre (*)	
	Agent chargé de la formation et de l'expédition des trains	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Appliquer les règles relatives au freinage, à l'immobilisation et à la composition des trains et des mouvements de manœuvre</li> <li>2. Assurer sur place la desserte des dispositifs de sécurité, des appareils de voie et de signalisation</li> <li>3. Réaliser un essai de frein</li> <li>4. Vérifier la conformité d'un train ou d'un mouvement de manœuvre</li> </ol>	
	Agent chargé de la gestion des opérations administratives relatives à la manœuvre, la desserte d'installations, la formation et l'expédition des trains	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Assurer la gestion des opérations administratives ayant un impact sur la sécurité des circulations</li> </ol>	
	Agent chargé de la desserte des appareils de voie et des installations de signalisation (...)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Assurer sur place la desserte des dispositifs de sécurité, des appareils de voie et de signalisation</li> </ol>	
	Agent chargé de la visite technique complète du matériel roulant, spécialité « marchandise »	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vérifier la conformité d'un train ou d'un mouvement de manœuvre</li> <li>2. Réaliser un essai de frein</li> </ol>	
	Agent chargé de la visite du matériel roulant, spécialité « voyageur »	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vérifier la conformité d'un train ou d'un mouvement de manœuvre</li> <li>2. Réaliser un essai de frein</li> </ol>	
	Sous-chef de gare spécialité « voyageur » surveillance et desserte des quais (*) et faisceaux de garage (**)	<p>(*)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Assurer la surveillance et la desserte des quais</li> </ol> <p>(**)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Assurer la responsabilité du service des manœuvres</li> <li>3. Assurer la gestion des opérations administratives ayant un impact sur la sécurité des circulations</li> </ol>	



## SSICF - DVIS

AR du 09/07/2013		Nouvel AR	
Dénomination de la fonction de sécurité		Si repris, intitulé de la tâche critique	Si non-repris, y a-t-il application de règles communes (STI par ex.)
		<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Appliquer les règles relatives au freinage, à l'immobilisation et à la composition des trains et des mouvements de manœuvre</li> <li>5. Assurer sur place la desserte des dispositifs de sécurité, des appareils de voie et de signalisation</li> <li>6. Réaliser un essai de frein</li> <li>7. Vérifier la conformité d'un train ou d'un mouvement de manœuvre</li> </ol>	
	Agent préposé aux manœuvres spécialité « voyageur »	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Appliquer les règles relatives au freinage, à l'immobilisation et à la composition des trains et des mouvements de manœuvre</li> <li>2. Assurer sur place la desserte des dispositifs de sécurité, des appareils de voie et de signalisation</li> <li>3. Réaliser un essai de frein</li> </ol>	

### Fonctions de sécurité reprises à l'AR du 23 mai 2013 portant adoption des exigences applicables au matériel roulant n'utilisant pas de sillon (\*)

Dénomination de la fonction de sécurité	Repris dans nouvel AR	Si repris, intitulé de la tâche critique	Si non-repris, y a-t-il application de règles communes (STI par ex.)
Agent chargé des opérations relatives à la desserte des raccordements privés	Non		Non
Agent chargé des opérations relatives à la desserte d'une installation	Non		Non

(\*) S'applique au personnel de sécurité des entreprises ferroviaires et de leurs auxiliaires,

- Qui effectue des opérations relatives à la desserte d'une installation ou d'un raccordement privé dans le cadre de mouvements de manœuvre, et
- Exclusivement dans les limites prescrites par le protocole local pour l'utilisation de l'infrastructure ferroviaire signé entre le gestionnaire de l'infrastructure et l'entreprise ferroviaire.

Si une entreprise ferroviaire ou son auxiliaire effectue des opérations de conduite relatives à la desserte d'une installation ou d'un raccordement privé et ne recourt pas à du personnel occupant la tâche critique de sécurité « conduite de trains » elle recourt au personnel visé ci-dessus.

## Annexe 5: Tableau de correspondance entre les exigences de connaissance de l'annexe 3 de l'ancien AR et la colonne B, annexe 2 du nouvel AR

---

Cette annexe présente, pour chaque fonction de sécurité, une analyse détaillée de la correspondance entre les exigences de connaissances de l'ancien AR et la liste non-contraignante des connaissances de la colonne B de du nouvel AR pour les TCS correspondant à chaque fonction de sécurité.

Pour faciliter la lecture de ces tableaux, ceux-ci sont présentés dans le fichier Excel intégré ci-dessous (cliquer sur l'icône ci-dessous pour ouvrir le fichier).



Annexe\_5\_vFR.xlsx

### Note :

- Pour pouvoir consulter ce fichier, il est nécessaire d'utiliser le logiciel Adobe Acrobat Reader DC ou Adobe Acrobat Pro DC.
- Le fichier est disponible en tant que pièce jointe du PDF. Ainsi, il est également possible d'y accéder en ouvrant le panneau des pièces jointes. Pour ce faire, veuillez cliquer sur l'onglet « Affichage », puis « Afficher/Masquer », puis « Volets du navigateur » et enfin « Pièces jointes ». Le panneau « Pièces jointes » s'affichera à la gauche de l'écran et l'icône du fichier Excel apparaîtra. Il suffira de cliquer dessus pour ouvrir le document Excel.