

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

15 april 2026

**WETSONTWERP**

**tot wijziging van de wet van 23 juli 1926  
betreffende de NMBS en het personeel  
van de Belgische spoorwegen, betreffende  
de modernisering van het personeelsbeheer  
van de Belgische Spoorwegen (I)**

**Verslag van de eerste lezing**

namens de commissie  
voor Mobiliteit, Overheidsbedrijven en  
Federale Instellingen  
uitgebracht door  
mevrouw **Farah Jacquet**

**Inhoud** Blz.

I. Procedure .....	3
II. Inleidende uiteenzetting van de minister .....	3
III. Bespreking .....	9
A. Vragen en opmerkingen van de leden .....	9
B. Antwoorden van de minister .....	51
C. Replieken van de leden .....	62
IV. Stemmingen .....	68

*Zie:*

Doc 56 **1416/ (2025/2026)**:

001: Wetsontwerp.

002: Amendementen.

**Zie ook:**

004: Artikelen aangenomen in eerste lezing.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

15 avril 2026

**PROJET DE LOI**

**modifiant la loi du 23 juillet 1926  
relative à la SNCB et au personnel  
des Chemins de fer belges, en ce qui concerne  
la modernisation de la gestion du personnel  
des Chemins de fer belges (I)**

**Rapport de la première lecture**

fait au nom de la commission  
de la Mobilité, des Entreprises publiques et  
des Institutions fédérales  
par  
Mme **Farah Jacquet**

**Sommaire** Pages

I. Procédure .....	3
II. Exposé introductif du ministre .....	3
III. Discussion .....	9
A. Questions et observations des membres .....	9
B. Réponses du ministre .....	51
C. Répliques des membres .....	62
IV. Votes .....	68

*Voir:*

Doc 56 **1416/ (2025/2026)**:

001: Projet de loi.

002: Amendements.

**Voir aussi:**

004: Articles adoptés en première lecture.

03440

**Samenstelling van de commissie op de datum van indiening van het verslag/  
Composition de la commission à la date de dépôt du rapport**

Voorzitter/Président: Frank Troosters

**A. — Vaste leden / Titulaires:**

N-VA	Dorien Cuylaerts, Wouter Raskin, Lieve Truyma
VB	Britt Huybrechts, Frank Troosters
MR	Gilles Foret, Vincent Scourneau
PS	Hugues Bayet, Dimitri Legasse
PVDA-PTB	Farah Jacquet, Annik Van den Bosch
Les Engagés	Serge Hiligsmann, Julien Matagne
Vooruit	Oskar Seuntjens
cd&v	Tine Gielis
Ecolo-Groen	Staf Aerts
Anders.	Irina De Knop

**B. — Plaatsvervangers / Suppléants:**

Eva Demesmaeker, Frieda Gijbels, Steven Vandeput, Bert Wollants
Kurt Ravyts, Alexander Van Hoecke, Kristien Verbelen
Charlotte Deborsu, Youssef Handichi, Julie Taton
Philippe Courard, Sophie Thémont, Éric Thiébaud
Kemal Bilmez, Sofie Merckx, Robin Tonniau
Marc Lejeune, Anne Pirson, Carmen Ramlot
Nele Daenen, Fatima Lamarti
Franky Demon, Koen Van den Heuvel
Sarah Schlitz, Matti Vandemaele
Steven Coenegrachts, Kjell Vander Elst

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
PS	: Parti Socialiste
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Les Engagés	: Les Engagés
Vooruit	: Vooruit
cd&v	: Christen-Democratisch en Vlaams
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
Anders.	: Anders.
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
ONAFH/INDÉP	: Onafhankelijk-Indépendant

Afkorting bij de nummering van de publicaties:		Abréviations dans la numérotation des publications:	
DOC 56 0000/000	Parlementair document van de 56 <sup>e</sup> zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 56 0000/000	Document de la 56 <sup>e</sup> législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi
QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA	Questions et Réponses écrites
CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag	CRIV	Versio provisoire du Compte Rendu Intégral
CRABV	Beknopt Verslag	CRABV	Compte Rendu Analytique
CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)	CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN	Plenum	PLEN	Séance plénière
COM	Commissievergadering	COM	Réunion de commission
MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)	MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

DAMES EN HEREN,

Uw commissie heeft dit wetsontwerp besproken tijdens haar vergadering van 31 maart 2026.

## I. — PROCEDURE

Tijdens haar vergadering van 31 maart 2026 heeft de commissie het verzoek van mevrouw Farah Jacquet om een hoorzitting te organiseren met de vakbonden, de leiding van de spoorwegbedrijven, TTB en Navetteurs.be verworpen met 9 stemmen tegen 3 en één onthouding.

Een tweede verzoek van voornoemd lid, strekkende tot het inwinnen van het advies van de Afdeling Wetgeving van de Raad van State over het wetsontwerp, werd verworpen met 10 stemmen tegen 3.

Op vraag van een aantal leden heeft de minister van Mobiliteit, Klimaat en Ecologische Transitie, belast met Duurzame Ontwikkeling de notulen van de vergadering van donderdag 8 januari 2026 van de Nationale Paritaire Commissie ter beschikking gesteld van de commissieleden.

## II. — INLEIDENDE UITEENZETTING VAN DE MINISTER

*De heer Jean-Luc Crucke, minister van Mobiliteit, Klimaat en Ecologische Transitie, belast met Duurzame Ontwikkeling, verklaart dat het wetsontwerp de voltooiing betekent van een noodzakelijk denk- en overlegproces rond de toekomst van het model voor het personeelsbeheer bij de Belgische Spoorwegen.*

De tekst past in een sterk veranderende context, gekenmerkt door de hervorming van het Europees kader van het spoorvervoer, toenemende budgettaire beperkingen, maar ook hoge eisen op het gebied van continuïteit en kwaliteit van de openbare dienstverlening, de veiligheid van de exploitatie en de aantrekkelijkheid van beroepen bij het spoor.

Die hervorming ligt volledig in de lijn van de in het regeerakkoord vastgelegde verbintenissen inzake de modernisering van het federaal openbaar ambt, de financiële houdbaarheid van het overheidsbeleid en de voorbereiding van de autonome overheidsbedrijven op de toekomstige structurele uitdagingen. De hervorming strookt ook met de prioriteiten in de beleidsnota 2026 van de minister: een betrouwbare spoordienst,

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission a examiné ce projet de loi au cours de sa réunion du 31 mars 2026.

## I. — PROCÉDURE

Au cours de sa réunion du 31 mars 2026, la commission a rejeté, par 9 voix contre 3 et une abstention, la demande de Mme Farah Jacquet visant à auditionner les syndicats, la direction des entreprises ferroviaires, les organisations TTB et Navetteurs.be.

Une deuxième requête de la membre précitée visant à recueillir l'avis de la section de législation du Conseil d'État sur le projet de loi a été rejetée par 10 voix contre 3.

À la demande de plusieurs membres, le ministre de la Mobilité, du Climat et de la Transition environnementale, chargé du Développement durable, a mis le procès-verbal de la réunion du jeudi 8 janvier 2026 de la Commission paritaire nationale à la disposition ses membres de la commission.

## II. — EXPOSÉ INTRODUCTIF DU MINISTRE

*M. Jean-Luc Crucke, ministre de la Mobilité, du Climat et de la Transition environnementale, chargé du Développement durable, déclare que le projet de loi marque l'achèvement d'un indispensable processus de réflexion et de concertation sur l'avenir du modèle de gestion du personnel des Chemins de fer belges.*

Ce texte s'inscrit dans un contexte en pleine mutation, marqué par la réforme du cadre européen du transport ferroviaire, des contraintes budgétaires croissantes, mais aussi des exigences élevées en matière de continuité et de qualité du service public, de sécurité de l'exploitation et d'attractivité des métiers du rail.

Cette réforme s'inscrit pleinement dans les engagements du gouvernement, tels qu'exprimés dans l'accord de gouvernement, en matière de modernisation de la fonction publique fédérale, de soutenabilité financière à long terme des politiques publiques et de préparation des entreprises publiques autonomes aux défis structurels à venir. Elle est également cohérente avec les priorités fixées dans la note de politique générale 2026 du ministre:

veiligheid, aantrekkelijke beroepen en de continuïteit van de openbare dienstverlening.

Vanaf het moment dat deze regering aantrad, heeft hij dit dossier willen aanpakken vanuit een benadering die gebaseerd is op dialoog, verantwoordelijkheid en een gestructureerde aanpak. Het sociaal overleg werd opnieuw opgestart met alle betrokken actoren: de spoorwondernemingen, de overlegorganen, de sociale partners en de bevoegde instanties.

De bedoeling was vaststellingen objectiveren, luisteren naar de bezorgdheden en van tevoren knelpunten en mogelijke raakvlakken in kaart brengen.

Tijdens de werkzaamheden in het kader van de hervorming hebben verscheidene institutionele, operationele en juridische actoren gelijklopende vaststellingen en bekommelingen geuit. Uit verscheidene analyses is gebleken dat men steeds meer op de limieten botst van het juridische kader dat nog uit de wet van 1926 stamt, om met de nodige souplesse tegemoet te komen aan de toekomstige uitdagingen inzake personeelsbeheer, vooral op het vlak van werving, mobiliteit, financiële houdbaarheid en maatschappelijke governance. Zowel de NMBS als Infrabel hebben steeds meer nood aan flexibiliteit, reactiviteit en afstemming van hr-beslissingen met de operationele realiteit, tegen de achtergrond van een gespannen arbeidsmarkt en een wijzigend algemeen kader van het federaal openbaar ambt. Tegelijk heerst er ongerustheid over de mate waarin het spoorwezen op duurzame wijze een hoog niveau van veiligheid, knowhow en kwaliteit van zijn dienstverlening kan blijven aanhouden tegen de achtergrond van een gespannen arbeidsmarkt en een wijzigend algemeen kader van het federaal openbaar ambt.

In het eerste gedeelte van het wetsontwerp tot wijziging van de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische spoorwegen, wat de modernisering betreft van het beheer van de human resources, wordt HR Rail behouden als enige juridische werkgever. Dit eerste gedeelte is bewust gericht op drie essentiële elementen:

- de overheveling van bepaalde operationele bevoegdheden van HR Rail naar de NMBS en Infrabel met het oog op efficiëntie, duidelijkheid inzake de verantwoordelijkheden en een betere afstemming tussen de operationele behoeften en de beslissingen over de human resources;

- het aanbieden van arbeidsovereenkomsten bij nieuwe aanwervingen, zonder evenwel aan de verworven rechten van het statutaire personeel te raken;

la fiabilité du service ferroviaire, la sécurité, l'attractivité des métiers et la continuité du service public.

Dès son entrée en fonction, le gouvernement actuel a voulu s'attaquer à ce dossier en adoptant une approche structurée fondée sur le dialogue et la responsabilité. La concertation sociale a été relancée avec l'ensemble des acteurs concernés: les entreprises ferroviaires, les organes de concertation, les partenaires sociaux et les autorités compétentes.

Le but était d'objectiver les constats, d'écouter les inquiétudes et de cerner en amont les points de blocage et les points de convergence possibles.

Au fil de ce travail, des constats et des préoccupations convergentes ont été exprimés par différents acteurs institutionnels, opérationnels et juridiques. Plusieurs analyses ont mis en évidence les limites croissantes du cadre juridique hérité de la loi de 1926 pour répondre, avec la souplesse nécessaire, aux défis futurs de gestion du personnel, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de soutenabilité financière et de gouvernance sociale. Les besoins en flexibilité, en réactivité et en adéquation entre décisions RH et réalités opérationnelles se sont renforcés, tant à la SNCB qu'à Infrabel, dans un contexte de tension sur le marché de l'emploi et d'évolution du cadre général de la fonction publique fédérale. Parallèlement, des inquiétudes ont été exprimées quant à la capacité du système ferroviaire à maintenir durablement un haut niveau de sécurité, de savoir-faire et de qualité du service, dans un contexte de tensions sur le marché de l'emploi et d'évolution du cadre général de la fonction publique fédérale.

Dans la première partie du projet de loi modifiant la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges, en ce qui concerne la modernisation de la gestion des ressources humaines, HR Rail est maintenue en tant qu'unique employeur juridique. Cette première partie se concentre délibérément sur trois éléments essentiels:

- le transfert de certaines compétences opérationnelles de HR Rail vers la SNCB et Infrabel, dans un objectif d'efficacité, de clarté des responsabilités et de meilleure adéquation entre les besoins opérationnels et les décisions en matière de ressources humaines;

- la contractualisation des nouveaux engagements, sans toucher aux droits acquis des statutaires en place;

— het instellen van een escalatieprocedure specifiek voor de spoorsector.

Het tweede gedeelte van het regeringsinitiatief, dat geen deel uitmaakt van de tekst die vandaag wordt voorgelegd betreft de mogelijkheid om de collectieve arbeidsovereenkomst, die betrekking heeft op het contractuele personeel, op te zeggen, wordt apart behandeld en voor advies aan de Raad van State voorgelegd.

Het wetsontwerp heft het statuut van het reeds in dienst zijnde personeel niet op, raakt niet aan hun verworven rechten en stelt de aan de NMBS, Infrabel en HR Rail toevertrouwde opdrachten van openbare dienstverlening niet in vraag. Het personeel dat statutair werd aangevraagd voor de inwerkingtreding van de hervorming op 1 juni 2026 behoudt zijn statuut ten volle. Er geldt geen terugwerkende kracht. Het naast elkaar bestaan van statutair en contractueel personeel is noch een juridische nieuwigheid, noch een anomalie binnen het grondwettelijke recht of het vergelijkende recht.

Het wetsontwerp voorziet er daarentegen in dat, voor de toekomst, nieuwe aanwervingen bij de spoorwondernemingen zullen plaatsvinden onder het stelsel van de arbeidsovereenkomst. Momenteel maakt de wet van 1926 van de statutaire aanwerving de regel en is de contractuele aanwerving de uitzondering, die strikt omkaderd wordt.

Het wetsontwerp keert deze logica om voor de toekomst: zonder afbreuk te doen aan de statutaire medewerkers die in dienst zijn, zullen de nieuwe aanwervingen gebeuren via een arbeidsovereenkomst, geregeld bij de wet van 3 juli 1978. Deze keuze stelt niet het huidige statutaire personeel opnieuw in vraag en velt evenmin een oordeel over de waarde van het statuut. Zij beantwoordt aan een bredere evolutie van het kader van het federaal openbaar ambt en aan een noodzaak van financiële duurzaamheid op lange termijn.

Statutaire aanwervingen als algemene regel vallen niet langer te rijmen met de budgettaire beperkingen die de Federale Staat torst, vooral gezien de stijging van de werkgeverslasten waarmee de pensioenen worden gefinancierd. Wanneer men statutair zou blijven aanwerven, zouden de overheden op termijn voor hogere kosten opdraaien of zouden de operationele middelen van de spoorbedrijven meer en meer onder druk komen te staan, ten koste van de kwaliteit van de openbare dienstverlening.

De contractuele aanwerving, die voortaan de norm vormt in het volledige federale openbaar ambt en in de andere autonome overheidsbedrijven zorgt voor een duurzamer, samenhangender en transparanter beheer,

— la mise en place d'une procédure d'escalade propre au secteur ferroviaire.

La deuxième partie de l'initiative gouvernementale, qui ne figure pas dans le texte examiné aujourd'hui, concerne la possibilité de résilier la convention collective de travail relative au personnel contractuel. Cette partie sera traitée séparément et soumise pour avis au Conseil d'État.

Le projet de loi ne supprime pas le statut du personnel en service, n'en modifie aucun droit acquis et ne remet pas en cause les missions de service public confiées à la SNCB, à Infrabel et à HR Rail. Les agents recrutés sous statut avant l'entrée en vigueur de la réforme, fixée au 1<sup>er</sup> juin 2026, conservent intégralement leur statut. Il n'y a aucune rétroactivité. La coexistence entre personnel statutaire et contractuel n'est ni une nouveauté juridique, ni une anomalie au regard du droit constitutionnel ou du droit comparé.

Ce que le projet de loi prévoit, en revanche, c'est qu'à l'avenir, les nouveaux recrutements au sein des entreprises ferroviaires s'opéreront selon le régime des contrats de travail. Actuellement, la loi de 1926 fait du recrutement statutaire la règle et du recrutement contractuel l'exception, qui est strictement encadrée.

Le projet de loi renverse désormais cette logique: sans préjudice des collaborateurs statutaires en service, les nouveaux agents seront recrutés sous le régime du contrat de travail, régi par la loi du 3 juillet 1978. Ce choix ne remet nullement en cause le personnel statutaire actuel et ne porte pas non plus de jugement sur la valeur du statut. Il répond à une évolution plus large du cadre de la fonction publique fédérale et à une nécessité de durabilité financière à long terme.

Le maintien d'un recrutement statutaire généralisé n'est aujourd'hui plus compatible avec les contraintes budgétaires qui pèsent sur l'État fédéral, notamment en raison de l'évolution des charges patronales liées au financement des pensions. Continuer à recruter sous statut impliquerait, à terme, soit une augmentation des coûts supportés par les pouvoirs publics, soit une pression accrue sur les moyens opérationnels des entreprises ferroviaires, au détriment de la qualité du service public.

Le recrutement contractuel, qui sera désormais la norme dans l'ensemble de la fonction publique fédérale et dans les autres entreprises publiques autonomes, se traduira par une gestion plus durable, plus cohérente et

terwijl de arbeidsvoorwaarden worden gewaarborgd door het arbeidsrecht, het sociaal overleg en de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomsten. Het gaat niet om een verslechtering van de arbeidsvoorwaarden, maar om een aanpassing aan een beproefd model, ook in sectoren met strenge veiligheidseisen.

Die keuze is door een responsabiliseringslogica ingegeven: het komt erop aan dat de spoorbedrijven kunnen blijven aanwerven en investeren en dat ze hun opdrachten van openbare dienstverlening ook in de toekomst kunnen blijven verzekeren, zonder dat er structurele en allengs moeilijker houdbare lasten op de toekomstige generaties worden gelegd.

Er waren bezorgdheden over de mogelijke impact van deze hervorming op de veiligheid, de arbeidsvoorwaarden, de aantrekkelijkheid van de jobs in de spoorwegsector en de kwaliteit van de dienstverlening aan de reizigers.

Wat de veiligheid betreft, wijst de minister er nogmaals op dat dat aspect in het DNA zelf van de spoorsector vervat zit. Dit wetsontwerp wijzigt niets aan de vereisten inzake opleiding, certificering, het halen van brevetten en toezicht die aan de veiligheidsberoepen worden opgelegd. In België zowel als in het buitenland zijn er veel hoogrisicosectoren die met contractueel personeel werken, zonder dat de veiligheidsnormen daarom minder strikt zijn. Hetzelfde geldt voor zo goed als alle Europese spoorwegoperatoren.

Wat de situatie van het personeel en de werklust betreft, is het feitelijk onjuist om te spreken over een recente terugtrekking van de werkgever. De afgelopen jaren is er een ongekende aanwervingsinspanning geleverd, met name voor operationele functies, waarbij tussen 2023 en 2025 ongeveer 4000 medewerkers zijn aangeworven. De spoorwegentiteiten hebben bevestigd dat het aantal mensen dat vrijwillig vertrekt beperkt blijft, zowel wat het statutaire, als het contractuele personeel betreft, en dat er concrete maatregelen werden genomen om het welzijn op het werk te verbeteren, op basis van onafhankelijke analyses en actieplannen die op het hoogste bestuursniveau worden opgevolgd.

Er werd tevens verwezen naar de menselijke aanwezigheid in de stations en naar de kwaliteit van de dienstverlening aan de reizigers. Wat dat betreft, kan worden meegegeven dat er sinds 2021 geen loketten meer werden gesloten. De NMBS heeft een uitgebreid netwerk aan stations, waarvan er 91 met loketten zijn uitgerust, waardoor ze in vergelijking met de buurlanden over het algemeen een groter gevoel van nabijheid bieden. Voorts heeft het project Dienstverlening

plus transparente, tandis que les conditions de travail seront garanties par le droit du travail, la concertation sociale et les conventions collectives de travail applicables. Il ne s'agit pas d'une détérioration des conditions de travail, mais d'une adaptation à un modèle éprouvé, y compris dans les secteurs soumis à des exigences strictes en matière de sécurité.

Ce choix s'inscrit dans une logique de responsabilité: préserver la capacité des entreprises ferroviaires à recruter, à investir et à assurer leurs missions de service public dans la durée, sans faire peser sur les générations futures des charges structurelles devenues difficilement soutenables.

Des préoccupations ont été exprimées au sujet de l'impact éventuel de cette réforme sur la sécurité, les conditions de travail, l'attractivité des emplois dans le secteur ferroviaire et la qualité du service offert aux voyageurs.

S'agissant de la sécurité, le ministre tient à rappeler qu'elle constitue l'ADN même du secteur ferroviaire. Rien dans ce projet ne modifie les exigences de formation, de certification, d'obtention de brevets ou de contrôle applicables aux fonctions de sécurité. De nombreux secteurs à haut niveau de risque, en Belgique comme à l'étranger, fonctionnent avec du personnel contractuel sans que la rigueur en matière de sécurité soit remise en cause. Il en va de même pour la quasi-totalité des opérateurs ferroviaires européens.

En ce qui concerne la situation du personnel et la charge de travail, il est factuellement inexact de parler d'un récent désengagement de l'employeur. Ces dernières années, un effort de recrutement sans précédent a été fait, pour les fonctions opérationnelles, en engageant environ 4000 collaborateurs entre 2023 et 2025. Les entités ferroviaires ont confirmé que le nombre de départs volontaires reste limité, tant pour le personnel statutaire que pour le personnel contractuel, et que des mesures concrètes ont été prises pour améliorer le bien-être au travail, sur la base d'analyses indépendantes et de plans d'action suivis au plus haut niveau de la direction.

La question de la présence humaine dans les gares et de la qualité du service aux voyageurs a également été soulevée. À cet égard, aucune fermeture de guichet n'est intervenue depuis 2021. La SNCB maintient un réseau de nombreuses gares de 91 gares avec guichets, offrant un niveau de proximité nettement supérieur à celui observé dans les pays voisins. Par ailleurs, le projet de service en gare a permis de renforcer la présence visible et mobile du personnel au contact des voyageurs. Dans le même

in Stations tot een grotere zichtbaarheid en mobiliteit van het personeel geleid door de contacten die ze met de reizigers onderhouden. Terzelfdertijd evolueren de indicatoren inzake stiptheid van de treinen en gebruikerstevredenheid positief.

De tweede pijler van de hervorming heeft betrekking op de aanpassing van de bevoegdheden van HR Rail. Het ontwerp voorziet in de overdracht van bepaalde operationele bevoegdheden, met name in verband met selectie, aanwerving en opleiding, naar NMBS en Infrabel. De bedoeling is duidelijk: de efficiëntie verbeteren, de flexibiliteit verhogen en rekening houden met de eigen ontwikkeling die deze twee ondernemingen hebben gekend sinds de oprichting van HR Rail. Het gaat niet om een ontmanteling, maar om een verduidelijking van de rollen, zodat de beslissingen in verband met personeel beter afgestemd zijn op de specifieke operationele noden van elke entiteit.

De derde pijler heeft betrekking op de aanpassing van het kader voor overleg; daarmee moeten situaties waarbij het overleg structureel vastzit en die nadelig zijn voor de werking van de openbare dienstverlening worden voorkomen. De regering heeft een bewuste keuze gemaakt: ze heeft er niet voor gekozen om een beroep te doen op het Comité overheidsbedrijven, zoals dat voor andere autonome overheidsbedrijven, zoals Proximus of bpost bestaat. Voor de spoorsector, die niet specifiek in dat Comité is vertegenwoordigd en die met een eigen operationele realiteit en veiligheidseisen wordt geconfronteerd, zou een dergelijke keuze niet relevant en ongeschikt voor het spoorwezen zijn geweest.

Daarom werd de voorkeur gegeven aan een intern escalatiemechanisme bij de spoorwegsector, dat steunt op instanties die samengesteld zijn uit personen die bekend zijn met de werking van het spoor, de beperkingen ervan, de veiligheidsaspecten en de verantwoordelijkheid ten opzichte van de gebruikers. Dit mechanisme is niet bedoeld om het overleg te omzeilen, maar om te waarborgen dat bij een aanhoudende impasse beslissingen kunnen worden genomen door bevoegde actoren, in het belang van de openbare spoorwegdienst in de brede zin van het woord.

Wat de voor het wetsontwerp gehanteerde methode en de juridische robuustheid ervan betreft, heeft de regering ten volle met het advies van de Raad van State rekening gehouden. De bemerkingen van de Raad van State werden aandachtig geanalyseerd en hebben ertoe geleid dat het dispositief van het wetsontwerp werd beargumenteerd, verduidelijkt en verantwoord, zowel in de memorie van toelichting als in de wijze waarop het wetsontwerp is opgebouwd. De regering heeft doelbewust geen beroep gedaan op het Comité

temps, les indicateurs de ponctualité et de satisfaction des voyageurs montrent une évolution positive.

Le deuxième pilier de la réforme concerne la modification des compétences de HR Rail. Le projet à l'examen prévoit le transfert de certaines compétences opérationnelles, en matière de sélection, de recrutement et de formation, vers la SNCB et Infrabel. L'objectif est clair, à savoir améliorer l'efficacité, accroître la flexibilité et tenir compte de l'évolution propre à ces deux entreprises depuis la création de HR Rail. Il ne s'agira pas d'un démantèlement, mais d'une clarification des rôles, afin que les décisions en matière de personnel soient mieux adaptées aux besoins opérationnels spécifiques de chaque entité.

Le troisième pilier porte sur l'adaptation du cadre de la concertation afin d'éviter des situations de blocage structurel préjudiciables au fonctionnement du service public. Le gouvernement a fait un choix délibéré: il n'a pas opté pour le recours au Comité des entreprises publiques, tel qu'il existe notamment pour d'autres entreprises publiques autonomes comme Proximus ou bpost. Ce choix n'aurait ni été pertinent ni adapté au secteur ferroviaire, qui n'y dispose pas d'une représentation spécifique et dont les réalités opérationnelles et les exigences de sécurité sont particulières.

C'est pourquoi la préférence a été accordée à un mécanisme d'escalade interne au secteur ferroviaire qui s'appuiera sur des instances composées de personnes qui connaissent le fonctionnement du réseau ferroviaire, ses limites, les questions liées à la sécurité et les responsabilités vis-à-vis des usagers. Ce mécanisme n'a pas pour but de contourner la concertation, mais bien de garantir qu'en cas d'impasse persistante, des décisions puissent être prises, par les acteurs compétents, dans l'intérêt du service public ferroviaire au sens large du terme.

Quant à la méthode suivie et la solidité juridique du texte à l'examen, le gouvernement a pleinement tenu compte de l'avis rendu par le Conseil d'État. Les remarques formulées ont été analysées avec attention et ont conduit à argumenter, préciser et justifier le dispositif proposé, tant dans l'exposé des motifs que dans l'architecture même du projet de loi. Le gouvernement a délibérément écarté le recours à la Commission des entreprises publiques, qui n'est ni adaptée aux spécificités du rail, ni dotée d'une expertise sectorielle suffisante

overheidsbedrijven, aangezien het niet aan de specifieke kenmerken van het spoor is aangepast noch over een voldoende deskundigheid inzake spoorveiligheid en exploitatie van het spoornet beschikt. Het voorgestelde mechanisme berust op sectoreigen instanties, die bestaan uit actoren die vertrouwd zijn met de realiteit in het veld en met de verantwoordelijkheden die aan de openbare spoordienstverlening verbonden zijn. Het is niet bedoeld om het overleg kort te sluiten, maar wel om situaties te voorkomen waarin het overleg structureel vastzit, wat negatief afstraalt op de reizigers en op de continuïteit van de dienstverlening.

Inzake het sociaal overleg heeft de Nationale Paritaire Commissie op verzoek een formeel advies over het voorontwerp van wet uitgebracht. Dat advies, dat een weerspiegeling is van kritische en vaak zeer felle syndicale standpunten, werd ten volle in het dossier en in de beslissing van de regering meegenomen. Dat bewijst dat er wel degelijk een dialoog is geweest, dat de argumenten konden worden geuit en dat de punten van onenigheid duidelijk werden.

De regering noch de minister ontkennen niet dat de te nemen beslissingen moeilijk zijn en de maatschappelijke belangen die ermee gemoeid zijn liggen zeker gevoelig. Maar overleg mag niet verward worden met een permanent vetorecht en het mag er niet toe leiden dat er geen beslissingen meer worden genomen. Uit recente ervaringen blijkt overigens dat de standpunten die in het publieke debat naar voren worden gebracht, bekend en consistent zijn en grotendeels losstaan van de precieze inhoud van de voorgelegde tekst.

Dit wetsontwerp is noch ideologisch, noch dogmatisch van aard. Het is integendeel pragmatisch, juridisch goed omkaderd, vanuit beleidsoogpunt verantwoordelijk en financieel noodzakelijk. Het wil hetgeen de kracht van het Belgische spoor uitmaakt, behouden, namelijk veiligheid, deskundigheid en openbare dienstverlening, en past tegelijk de beheerinstrumenten aan de werkelijkheid van morgen aan.

De beslissingen die genomen dient te worden, is moeilijk. Zij raken aan de geschiedenis, aan de identiteit en aan het sociale model van de Belgische Spoorwegen. Maar zij zijn noodzakelijk als men op lange termijn de continuïteit van de openbare dienstverlening, de spoorwegveiligheid en het vermogen van de overheidsbedrijven om toekomstige uitdagingen het hoofd te bieden, wil waarborgen.

De regering heeft geraadpleegd, geluisterd, ontleed en bijgestuurd. Ze heeft de procedures in acht genomen, de juridische adviezen gevolgd en het overleg georganiseerd. De minister bevestigt dat zowel de regering

en matière de sécurité et d'exploitation ferroviaire. Le mécanisme proposé repose sur des instances internes au secteur, composées d'acteurs qui connaissent les réalités du terrain et les responsabilités liées au service public ferroviaire. Il ne vise pas à court-circuiter la concertation, mais à éviter des situations de blocage durable préjudiciables aux voyageurs et à la continuité du service.

S'agissant de la concertation sociale, la Commission paritaire nationale a été saisie et a rendu un avis formel sur l'avant-projet de loi. Cet avis, qui reflète des positions syndicales critiques et parfois très fermes, a été pleinement versé au dossier et pris en considération dans l'arbitrage gouvernemental. Il démontre que le dialogue a bien eu lieu, que les arguments ont été exprimés et que les désaccords ont été clairement identifiés.

Ni le gouvernement ni le ministre ne nient que les décisions qui doivent être prises sont difficiles à prendre, ni que les intérêts sociétaux en jeu sont indéniablement sensibles. Il ne faut toutefois pas confondre la concertation avec un droit de veto permanent et la concertation ne peut pas non plus empêcher de prendre la moindre décision. De plus, l'expérience récente montre que les positions exprimées dans le débat public sont connues et cohérentes, et qu'elles sont largement indépendantes des dispositions du texte à l'examen.

Ce projet de loi n'est ni idéologique ni dogmatique. Il est pragmatique, juridiquement encadré, politiquement responsable et nécessaire sur le plan financier. Il vise à préserver ce qui fait la force du rail belge – la sécurité, l'expertise et le service public – tout en adaptant nos outils de gestion aux réalités de demain.

Les décisions qu'il convient de prendre sont difficiles à prendre. Elles touchent à l'histoire, à l'identité et au modèle social des Chemins de fer belges. Il n'en demeure pas moins qu'elles sont nécessaires si l'on souhaite garantir, à long terme, la continuité du service public, la sécurité ferroviaire et la capacité des entreprises publiques de relever les défis à venir.

Le gouvernement a consulté, écouté, analysé et adapté. Il a respecté les procédures, suivi les avis juridiques et organisé la concertation. Le ministre affirme que le gouvernement ainsi que lui-même assument pleinement

als hijzelf hun politieke verantwoordelijkheid ten volle opnemen. Deze tekst is geen ideologisch sluitstuk, maar een evenwichtspunt tussen de bescherming van verworvenheden, het algemeen belang en de noodzaak om te handelen. In die geest van verantwoordelijkheid roept de minister de leden ertoe op met de tekst in te stemmen.

### III. — **BESPREKING**

#### A. **Vragen en opmerkingen van de leden**

*Mevrouw Dorien Cuylaerts (N-VA)* is van oordeel dat dit wetsontwerp de belangrijkste hervormingen voor het spoor bevat die in het federale regeerakkoord opgenomen zijn. Dat de minister hiermee relatief snel naar het Parlement komt, bevestigt de fractie in haar vertrouwen dat de minister de juiste man op de juiste plaats is.

Het belang van dit wetsontwerp mag niet worden onderschat. Hiermee worden immers enkele belangrijke hervormingen doorgevoerd die van de NMBS een modernere spooronderneming moeten maken, zodat ze na 2033 toch enigszins zonder kleerscheuren aan de startmeet kan staan van de Europese vrijmaking van het binnenlandse reizigersvervoer.

Die liberalisering komt immers met rasse schreden naderbij, en de NMBS zal starten met een aantal handicaps. België is zowat het laatste Westerse land dat treinbegeleiders en stationspersoneel in ambtenarenstatuut aanwerft. En ook zowat het enige waar aanwerving en opleiding van spoorpersoneel de tussenkomst van twee personeelsdiensten van twee aparte ondernemingen vergt. En er zijn ook weinig Westerse landen waar de vakbonden nog een de facto vetorecht hebben binnen de nationale spoorbedrijven.

Voor de N-VA hadden die hervormingen er al veel langer een feit moeten zijn. Een aantal jaren terug nog was deze fractie vrijwel de enige die aankaartte hoe noodzakelijk en hoe dringend die waren. Het lid verwijst naar drie wetsvoorstellen:

— het wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen, wat betreft de ontbinding van de naamloze vennootschap HR Rail (DOC 56 0679/001);

— het wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen, wat de vereiste meerderheid

leur responsabilité politique. Ce texte n'est pas un aboutissement idéologique, mais traduit un équilibre entre la protection des acquis, l'intérêt général et la nécessité d'agir. C'est dans cet esprit de responsabilité que le ministre invite les membres à l'approuver.

### III. — **DISCUSSION**

#### A. **Questions et observations des membres**

*Mme Dorien Cuylaerts (N-VA)* estime que le projet de loi à l'examen contient les principales réformes prévues dans l'accord de gouvernement fédéral en ce qui concerne le secteur ferroviaire. Le fait que le ministre le soumette au Parlement dans un délai relativement court confirme le groupe dans sa conviction qu'il est la personne la mieux placée pour exercer cette fonction.

Il ne faut pas sous-estimer l'importance de ce projet de loi: il met en œuvre plusieurs réformes majeures visant à faire de la SNCB une société ferroviaire plus moderne afin de lui permettre, après 2033, d'aborder dans de bonnes conditions la libéralisation européenne du transport ferroviaire intérieur de voyageurs.

Cette libéralisation approche en effet à grands pas, et la SNCB partira avec plusieurs handicaps. La Belgique figure parmi les derniers pays occidentaux à recruter les accompagnateurs de train et le personnel des gares sous le statut de fonctionnaire. Elle est aussi l'un des rares pays où le recrutement et la formation du personnel ferroviaire nécessitent l'intervention de services du personnel relevant de deux entreprises distinctes. De plus, peu de pays occidentaux octroient encore aux syndicats un droit de veto de facto au sein des sociétés ferroviaires nationales.

Pour la N-VA, ces réformes auraient dû être mises en œuvre depuis bien longtemps. Il y a encore quelques années, ce groupe était pratiquement le seul à souligner leur nécessité et leur caractère urgent. La membre renvoie à trois propositions de loi:

— la proposition de loi modifiant la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges, en ce qui concerne la dissolution de la société anonyme HR Rail (DOC 56 0679/001);

— la proposition de loi modifiant la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges en ce qui concerne la majorité requise

voor beslissingen van de Nationale Paritaire Commissie betreft (DOC 56 0823/001);

— het wetsvoorstel betreffende de contractuele arbeid in het spoorwezen (DOC 0824/001).

Het eerste wetsvoorstel werd reeds meer dan zes jaar geleden voor het eerst ingediend. De N-VA is voorstander van het volledig ontbinden van HR Rail, maar heeft ook respect voor het standpunt van de coalitiepartners. Vandaar dat bij de regeringsonderhandelingen werd afgesproken om toch naar een rationalisering van haar taken te gaan. Dit wetsontwerp voorziet daar nu in.

Het tweede wetsvoorstel, waarvan de tekst acht jaar geleden voor het eerst werd ingediend, wilde de meerderheidsregels in de Nationale Paritaire Commissie aanpassen, zodat beslissingen niet langer geblokkeerd konden worden. Het escalatiemechanisme in het wetsontwerp bereikt hetzelfde doel. Eindelijk zullen bepaalde zinnige hervormingen aan het statuut niet langer zomaar koudweg geblokkeerd kunnen worden binnen de NMBS. Dat wil niet zeggen dat er met het sociaal overleg geen rekening meer zal worden gehouden, integendeel. Door deze hervorming zullen de sociale partners bij de NMBS uit hun loopgraven komen, en zal er juist méér in de diepte overlegd kunnen worden over hervormingsplannen. De NMBS heeft een minimale marge aan flexibiliteit nodig om de uitdagingen van de toekomst aan te gaan met maximaal respect voor haar werknemers én voor hun verworven rechten.

De tekst van het derde wetsvoorstel werd al tien jaar geleden voor het eerst ingediend. Dat beoogt een einde aan de statutaire aanwerving van het spoorpersoneel te brengen. Ook dat voorstel wordt nu overgenomen in dit wetsontwerp.

De regering voert hervormingen door. De drie werven van dit wetsontwerp zijn logische stappen richting modernere spoorondernemingen. Ze zijn ook noodzakelijk opdat ook na deze regeerperiode goed spoorvervoer in België kan worden verzekerd.

Bij een kleine harde maar vocaal sterke kern van het personeel stuiten deze hervormingen op grote weerstand, die niet alleen de minister heeft moeten trotseren, maar door de overdaad aan spoorstakingen van het laatste anderhalf jaar ook de reizigers en de spoorwerknemers die het wél goed voor hebben met hun landgenoten. Goed dat er stand wordt gehouden en dat thans wordt doorgezet.

pour les décisions de la Commission paritaire nationale (DOC 56 0823/001);

— la proposition de loi relative au travail contractuel dans le secteur ferroviaire (DOC 0824/001).

La première proposition de loi a été déposée pour la première fois il y a déjà plus de six ans. La N-VA est favorable à la dissolution complète de HR Rail, mais elle respecte également le point de vue de ses partenaires de coalition. Il a dès lors été convenu, lors des négociations gouvernementales, de s'atteler tout de même à une rationalisation des tâches de HR Rail. C'est ce que prévoit le projet de loi à l'examen.

La deuxième proposition de loi, dont le texte a été déposé pour la première fois il y a huit ans, visait à modifier les règles de majorité au sein de la Commission paritaire nationale, afin que les décisions ne puissent plus être bloquées. Le mécanisme d'escalade prévu dans le projet de loi atteint le même objectif. Enfin, certaines réformes pertinentes du statut ne pourront plus être purement et simplement bloquées au sein de la SNCB. Cela ne signifie pas que le dialogue social ne sera plus pris en compte, au contraire. Grâce à cette réforme, les partenaires sociaux au sein de la SNCB sortiront de leurs retranchements et il sera au contraire possible de mener des discussions plus approfondies sur les projets de réforme. La SNCB a besoin d'un minimum de flexibilité pour relever les défis de l'avenir dans le plus grand respect de ses travailleurs et de leurs droits acquis.

Le texte de la troisième proposition de loi a été déposé pour la première fois il y a dix ans déjà. Il visait à mettre fin au recrutement statutaire du personnel ferroviaire. Cette proposition est également reprise dans le projet de loi à l'examen.

Le gouvernement met en œuvre des réformes. Les trois chantiers du projet de loi à l'examen constituent des mesures logiques visant à moderniser les entreprises ferroviaires. Ils sont également nécessaires pour garantir un transport ferroviaire de qualité en Belgique au-delà de la présente législature.

Après d'un noyau dur restreint mais très bruyant du personnel, ces réformes se heurtent à une forte résistance, à laquelle a dû faire face le ministre. Mais en raison de la multiplication des grèves du rail au cours de la dernière année et demie, cette opposition a également affecté les voyageurs ainsi que les cheminots qui, eux, ont à cœur l'intérêt de leurs concitoyens. Il faut tenir bon et poursuivre désormais sur cette voie.

Bepaalde privileges voor bepaalde beroepscategorieën, die eigenlijk niet meer van deze tijd zijn, kunnen immers niet tot het einde der tijden integraal overeind blijven. Er is niks sociaals aan het krampachtig in stand houden ervan. Bovendien verliest geen enkele bestaande werknemer van de spoorbedrijven enig voordeel of recht door de goedkeuring van dit wetsontwerp.

De spreekster drukt de hoop uit dat nu een bladzijde kan worden omgeslagen, en dat de rust en het gezonde verstand weerkeren bij de spoorvakbonden.

Haar fractie zal het wetsontwerp met volle overtuiging steunen.

*De heer Frank Troosters (VB)* acht het belangrijk dat de spoorsector zich behoorlijk voorbereidt op de liberalisering van de markt na afloop van het lopende beheerscontract. Die voorbereiding werd in het verleden verzuimd, waardoor de hervormingen nu relatief snel dienen te worden doorgevoerd. Het wetsontwerp betekent een belangrijke stap in die zin.

De spreker onderscheidt drie pijlers. De eerste betreft de verdeling van de taken van de spoorbedrijven. De Vlaams Belangfractie kan zich met de organisatie akkoord verklaren. Niettemin is de vraag aan de minister waarom voor het voorliggende model wordt gekozen, en niet voor de uitdoving of de ontbinding van HR Rail, bijvoorbeeld?

De tweede heeft betrekking op de aanwerving van uitsluitend contractuelen vanaf 1 juni 2026 en de minister heeft hiervoor argumenten gegeven. Daarbij rijst toch de vraag of het voor belangrijke functies wel raadzaam is om volledig die richting uit te gaan. Soms is onafhankelijk kunnen optreden immers noodzakelijk om een taak correct uit te voeren. Of de totale afschaffing van het statutaire regime wenselijk is, valt te betwijfelen. Sociaal overleg kan toch wel nuttig zijn om tot een beter inzicht te komen inzake het behoud van het statuut voor bepaald functies; het is niet aan de politiek om dat eenzijdig te beslissen. De spreker is het eens met de afschaffing van het statuut, maar niet helemaal.

De derde slaat op het escalatiemechanisme, dat wel voor een deel te begrijpen valt vanuit het oogpunt van de flexibiliteit. De manier waarop een en ander uitvoering krijgt, roept echter vragen op. Dit was trouwens ook door de Raad van State opgepikt.

De grootste bezorgdheid van de fractie van de spreker is: waartoe zullen de hervormingen leiden? Het wetsontwerp begraaft eigenlijk het sociaal overleg.

Certains privilèges d'un autre temps dont bénéficient certaines catégories professionnelles ne peuvent en effet pas être maintenus intégralement *ad vitam aeternam*. Il n'y a rien de social à vouloir les préserver à tout prix. Qui plus est, aucun travailleur actuel des entreprises ferroviaires ne perdra le moindre avantage ni le moindre droit à la suite de l'adoption du projet de loi à l'examen.

L'intervenante exprime l'espoir qu'une page puisse à présent être tournée et que le calme et le bon sens reviennent au sein des syndicats du rail.

Son groupe soutiendra sans réserve le projet de loi à l'examen.

*M. Frank Troosters (VB)* estime qu'il est important que le secteur ferroviaire se prépare correctement à la libéralisation du marché, lorsqu'expirera le contrat de gestion en cours. Cette préparation a été négligée par le passé, ce qui explique qu'aujourd'hui, les réformes doivent être mises en œuvre assez rapidement. Le projet de loi constitue une avancée importante en ce sens.

L'intervenant distingue trois piliers. Le premier concerne la répartition des tâches entre les entreprises ferroviaires. Le groupe Vlaams Belang peut marquer son accord sur cette organisation. La question qui se pose néanmoins au ministre est de savoir pourquoi il a retenu le modèle à l'examen et non pas l'extinction ou la liquidation de HR Rail, par exemple.

Le deuxième pilier concerne le recrutement de personnel exclusivement contractuel à partir du 1<sup>er</sup> juin 2026, le ministre ayant avancé des arguments à cet égard. La question se pose toutefois de savoir s'il est judicieux, pour des fonctions majeures, de s'engager totalement dans cette voie. En effet, il est parfois nécessaire de pouvoir agir en toute indépendance pour s'acquitter correctement d'une mission. On peut donc douter de l'opportunité de supprimer totalement le régime statutaire. Une concertation sociale pourrait tout de même s'avérer utile pour mieux cerner la question du maintien du statut pour certaines fonctions; il n'appartient pas aux responsables politiques d'en décider unilatéralement. L'intervenant approuve la suppression du statut, mais pas dans son intégralité.

Le troisième point concerne le mécanisme d'escalade, qui peut en partie se comprendre du point de vue de la flexibilité. La manière dont le tout est mis en œuvre soulève toutefois des questions, comme l'a d'ailleurs également relevé le Conseil d'État.

La principale préoccupation du groupe de l'intervenant est la suivante: où mèneront ces réformes? Concrètement, le projet de loi enterre la concertation sociale, de sorte

Werknemers staan met getrokken messen tegenover de directies en de uitvoerende macht, men slaagt er niet meer in om een sociaal akkoord te sluiten. Gevreesd kan worden dat sommigen bijzonder ontevreden zullen zijn en bijkomende acties zullen ondernemen, waardoor de treinreiziger weer de dupe wordt van het hele verhaal. De spreker betreurt dit dan ook.

*De heer Gilles Foret (MR)* bedankt de minister voor zijn toelichting en voor het overleg in de voorbije maanden met zijn teams en met de spoorwegsector. Het voorgelegde wetsontwerp betreft een cruciaal punt: het personeelsbeleid binnen de groep NMBS-Infrabel-HR Rail. Beoogd wordt de spoorwegen de nodige personele middelen te geven om de toekomstige uitdagingen het hoofd te bieden, in het licht van de geleidelijke openstelling van de spoorwegmarkt voor concurrentie en de strengere eisen op het gebied van dienstverlening. De tekst gaat duidelijk de goede kant op: er wordt ingespeeld op de noodzaak het personeelsbeleid te moderniseren, de flexibiliteit te vergroten en de NMBS voor te bereiden op een meer concurrerende omgeving tegen 2032, zonder daarbij de continuïteit van de openbare dienstverlening uit het oog te verliezen.

De spreker is van oordeel dat het wetsontwerp de toezeggingen uit het regeerakkoord samenhangend implementeert, met name inzake verantwoordelijkheidstoedeling van de entiteiten en verbeterde efficiëntie. De veralgemeende contractuele aanwerving vanaf 1 januari 2026 vormt in dat opzicht een belangrijke ontwikkeling en die keuze is volkomen gerechtvaardigd: zo wordt tegemoetgekomen aan een noodzaak tot modernisering, aan een streven naar samenhang door de werking van de spoorwegen af te stemmen op die van andere autonome overheidsbedrijven, alsook aan een streven naar budgettaire houdbaarheid in een context van financiële beperkingen. De spreker benadrukt dat de rechten van de huidige statutaire ambtenaren worden gevrijwaard, wat een belangrijk evenwichtspunt vormt.

De heer Foret steunt ook de herschikking van de bevoegdheden op het gebied van personeelszaken. De overdracht aan de NMBS en Infrabel van bepaalde bevoegdheden inzake selectie, aanwerving en opleiding draagt bij aan een grotere verantwoordelijkheidstoedeling van de operationele entiteiten. Die ontwikkeling moet ervoor zorgen dat bureaucratische rompslomp wordt teruggedrongen, dubbel werk wordt voorkomen en beslissingen dicht bij de praktijk worden genomen. Het behoud van HR Rail als juridische werkgever en spil van de sociale dialoog waarborgt op zijn beurt de alomvattende samenhang van het systeem. Aldus moet de hervorming de doeltreffendheid ten gunste van de reizigers verbeteren.

que les travailleurs se retrouvent à couteaux tirés face aux directions et au pouvoir exécutif; conclure un accord social devient impossible. Il est à craindre que certains soient particulièrement mécontents et entreprennent de nouvelles actions, dont les usagers du rail feront à nouveau les frais. L'intervenant déplore dès lors cette situation.

*M. Gilles Foret (MR)* remercie le ministre pour sa présentation ainsi que pour le travail de concertation mené ces derniers mois avec ses équipes et avec les acteurs du rail. Le projet de loi soumis touche à un levier central: la gestion des ressources humaines au sein du groupe SNCB-Infrabel-HR Rail. Il s'agit de donner au rail les moyens humains nécessaires pour répondre aux défis à venir dans un contexte d'ouverture progressive à la concurrence et d'exigences accrues en matière de qualité de service. Le texte va clairement dans la bonne direction: il répond à la nécessité de moderniser la gestion du personnel, de renforcer la flexibilité et de préparer la SNCB à un environnement plus concurrentiel à l'horizon 2032, tout en maintenant la continuité du service public.

L'intervenant estime que le projet met en œuvre de manière cohérente des engagements de l'accord de gouvernement, notamment en matière de responsabilisation des entités et d'amélioration de l'efficacité. La généralisation du recrutement contractuel à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026 constitue à cet égard une évolution majeure et ce choix se justifie pleinement: il répond à un impératif de modernité, à un objectif de cohérence en alignant le fonctionnement du rail sur celui d'autres entreprises publiques autonomes, et à une logique de soutenabilité budgétaire dans un contexte de contraintes financières. Il souligne que les droits des agents statutaires actuellement en place sont préservés, ce qui constitue un point d'équilibre important.

M. Foret soutient aussi la réorganisation des compétences en matière de ressources humaines. Le transfert vers la SNCB et Infrabel des missions de sélection, de recrutement et de formation va dans le sens d'une plus grande responsabilisation des entités opérationnelles. Cette évolution doit permettre de réduire les lourdeurs, d'éviter les doublons et de rapprocher les décisions du terrain. Le maintien de HR Rail comme employeur juridique et pivot du dialogue social garantit, quant à lui, la cohérence globale du système. La réforme doit ainsi améliorer l'efficacité au bénéfice des voyageurs.

De spreker beaamt dat de invoering van het escalatiemechanisme vragen doet rijzen. De MR-fractie blijft gehecht aan de sociale dialoog, die het belangrijkste reguleringsinstrument moet blijven, maar een langdurige blokkering mag geen belemmering vormen voor aanpassingen van de statutaire of cao-regeling, ten koste van de openbare dienstverlening en de gebruikers. In dat opzicht moet voormeld mechanisme worden beschouwd als een vangnet, niet als een aantasting van de rol van de sociale partners. De spreker stipt evenwel meerdere aandachtspunten aan: het risico van een tweedeling tussen de statutaire werknemers en de personeelsleden met een arbeidsovereenkomst, wat tot interne spanningen kan leiden; een maatschappelijk draagvlak voor de hervorming, dat bepalend zal zijn voor het welslagen ervan; alsook de juridische deugdelijkheid van de regeling, met name inzake het standstillbeginsel, waarop zorgvuldig moet worden toegezien.

Vervolgens stelt de spreker meerdere vragen.

Hoe kan de aantrekkelijkheid van de beroepen in de spoorwegsector op middellange en lange termijn worden gewaarborgd, in een systeem dat voortaan volledig op arbeidsovereenkomsten berust? Welke monitoring- en evaluatiemechanismen zullen worden ingevoerd om ervoor te zorgen dat de overdracht van bevoegdheden aan de NMBS en Infrabel daadwerkelijk leidt tot meetbare efficiëntiewinst? Welke waarborgen zullen worden geboden om ervoor te zorgen dat het escalatiemechanisme een uitzonderlijke procedure blijft (een vangnet) en geen instrument wordt om de sociale dialoog stelselmatig te omzeilen? Tot slot: hoe kan het naast elkaar bestaan van statutaire werknemers en personeelsleden met een arbeidsovereenkomst concreet worden ondersteund, teneinde de samenhang binnen de teams te vrijwaren?

*De heer Dimitri Legasse (PS)* herinnert eraan dat de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen binnenkort honderd jaar oud is. Waarom wordt die thans zo toetakeld?

Sinds het aantreden van deze regering liggen de openbare diensten onder vuur. Op het openbaar ambt wordt fors bespaard. Nu worden enorme besparingen doorgevoerd bij de overheidsbedrijven. Het risico bestaat dat men steeds verder af komt te staan van nabije overheidsdiensten, dat de burgers meer zullen moeten betalen voor die dienstverlening en dat de werknemers, die steeds flexibeler moeten zijn, zich zorgen maken over hun toekomst.

Het lid hekelt de houding van de minister. Die benadrukt het belang van investeringen in het openbaar vervoer, terwijl de dieselprijs thans een recordhoogte van 2,33 euro per liter bereikt. De regering vindt ingrijpen om

S'agissant du mécanisme d'escalade, il reconnaît qu'il suscite des interrogations. Le groupe MR reste attaché au dialogue social, qui doit demeurer la première voie de régulation, mais un blocage prolongé ne peut empêcher toute adaptation du cadre statutaire ou conventionnel au détriment du service public et des usagers. Dans cette optique, ce mécanisme doit être compris comme un filet de sécurité, et non comme une remise en cause du rôle des partenaires sociaux. Il signale toutefois plusieurs points de vigilance: le risque de dualisation entre personnel statutaire et contractuel, susceptible de générer des tensions internes; l'acceptabilité sociale de la réforme, déterminante pour sa réussite; et la solidité juridique du dispositif, en particulier au regard du principe de *standstill*, qui devra être assurée avec soin.

L'intervenant formule ensuite plusieurs questions.

Comment garantir, à moyen et long terme, l'attractivité des métiers ferroviaires dans un système désormais entièrement basé sur des contrats de travail? Quels mécanismes de suivi et d'évaluation seront mis en place pour s'assurer que le transfert des compétences vers la SNCB et Infrabel se traduise effectivement par des gains d'efficacité mesurables? Quelles garanties seront apportées pour que le mécanisme d'escalade reste une procédure exceptionnelle – un filet de sécurité – et ne devienne pas un instrument de contournement systématique du dialogue social? Enfin, comment accompagner concrètement la coexistence entre agents statutaires et contractuels afin de préserver la cohésion au sein des équipes?

*M. Dimitri Legasse (PS)* rappelle que la loi du 23 juillet 1926, relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges, aura bientôt cent ans. Pourquoi la malmené de la sorte?

Depuis le début de ce gouvernement, les services publics sont attaqués. On a eu droit à des économies massives sur la fonction publique. On a à présent droit à des économies massives sur les entreprises publiques. Le risque est de voir les services publics de proximité s'éloigner, que les citoyens devront payer plus cher pour ces services et que les travailleurs, qui seront toujours plus flexibles, s'inquiètent de quoi sera fait leur lendemain.

Le membre dénonce l'attitude du ministre qui souligne l'importance d'investir dans les transports publics, alors que le diesel atteint aujourd'hui un prix record de 2,33 euros. Le gouvernement estime qu'il n'y a pas lieu

de brandstofprijzen te verlagen echter niet nodig. Voorts ziet het lid geen investeringen in het openbaar vervoer.

Er zou echter wel in het spoor moeten worden geïnvesteerd: om het toegankelijker te maken, om de omstandigheden te verbeteren voor wie thans tijdens de spits niet meer op een overvolle trein kan, alsook om de arbeidsomstandigheden van de werknemers te waarborgen. De goede werking van een kwaliteitsvolle openbare dienst vereist voldoende werknemers en goede arbeidsomstandigheden. Dat weet de minister. Uit zowel externe als interne onderzoeken blijkt echter dat de resultaten op het stuk van arbeidsomstandigheden rampzalig zijn. Zo zit er iets grondig scheef qua veiligheid van de werknemers, maar zijn er ook problemen op het gebied van werving.

Wat doet de minister? Het tegenovergestelde van wat nodig is. De regering beoogt niet alleen te besparen, maar vanuit het oogpunt van de werknemers draait een en ander vooral om meer flexibiliteit en, in wezen, om slechtere dagelijkse arbeidsomstandigheden. Zo streeft de minister ernaar enkele honderden miljoenen (675 miljoen euro) te besparen, waarvan 100 miljoen euro dit jaar, terwijl de begrotingssituatie thans reeds rampzalig is. Het blijft een raadsel hoe men die eerste besparingen denkt te verwezenlijken, met name wat de NMBS en de spoorwegsector betreft.

De minister ontkent en blijft beweren dat hij diverse nieuwe haltes plant, maar het risico op nieuwe sluitingen van stations en afgeschafte haltes bestaat wel degelijk. De kleine spoorlijnen staan zoals steeds het meest onder druk, aangezien zij structureel minder rendabel zijn.

De minister heeft thans de maatregelen toegelicht die de werknemers rechtstreeks zullen treffen. Daarbij wordt erop gewezen dat de verworven rechten van de huidige ambtenaren worden gevrijwaard. Dat is handig, dan hoeft men van wie iets langer in dienst is minder protest te verwachten, ook al laten zij thans reeds op grote schaal hun ongenoegen blijken.

Meer nog, het lijkt erop dat dit wetsontwerp de indiener ervan de titel heeft opgeleverd van minister die de voorbije weken (of zelfs maanden), sinds het begin van de legislatuur, het meeste aantal stakingsdagen heeft veroorzaakt. De voorgelegde tekst behelst meer dan louter wat technische aanpassingen: het wetsontwerp stelt niets minder dan artikel 23 van de Grondwet ter discussie.

De indiener ervan is weliswaar jurist van opleiding en heeft zijn standpunten al in andere parlementaire

d'intervenir. Par ailleurs, le membre ne voit pas l'exemple d'investissements dans les transports publics.

Il convient pourtant d'investir dans le rail pour le rendre plus accessible, pour améliorer les conditions des usagers qui ne peuvent pas, aujourd'hui, monter dans des trains bondés en heure de pointe, et pour garantir les conditions de travail des travailleurs. Pour qu'un service public de qualité fonctionne, il faut des travailleurs en suffisance et de conditions de travail correctes, ce que le ministre sait. Or, les études externes ainsi que des études internes montrent que les résultats sont catastrophiques, quand on parle de conditions de travail. Il est question de la sécurité des agents, mais aussi des problématiques liées au recrutement.

Que fait le ministre? Le contraire de ce qui s'impose. Non seulement, le gouvernement entend réaliser des économies, mais, du point de vue des travailleurs, il s'agit surtout d'une flexibilisation accrue et, au fond, d'une aggravation de leurs conditions de travail au quotidien. Le ministre vise à réaliser quelques centaines de millions 675 millions d'euros d'économies – dont 100 millions dès cette année – dans un contexte budgétaire déjà catastrophique. On peut réellement s'interroger sur la manière dont il compte atteindre ces premières économies, en particulier en ce qui concerne la SNCB et le secteur ferroviaire.

On sait – même si le ministre le dément et continue d'affirmer avoir l'ambition d'ouvrir de nouveaux points d'arrêt – qu'un risque de fermeture de gares et de points d'arrêt existe bel et bien. Les petites lignes demeurent, comme toujours, les plus menacées, puisqu'elles sont structurellement moins rentables.

Aujourd'hui, le ministre précise les mesures qui touchent directement les travailleurs. Certes, il indique que les droits acquis des agents actuellement en fonction seront préservés. C'est habile, puisque les anciens ne se mobiliseront sans doute pas massivement, même s'ils se mobilisent déjà énormément.

Il apparaît désormais que ce projet vaut pratiquement à son auteur le titre de ministre ayant suscité le plus grand nombre de mouvements de grève au cours des dernières semaines, voire des derniers mois, depuis le début de la législature. Le texte présenté ne constitue pas un simple ajustement technique: il remet en cause rien de moins que l'article 23 de la Constitution.

Certes, son auteur est juriste de formation et a déjà défendu ses positions dans d'autres enceintes

fora verdedigd. Het is echter niet omdat een betoog overtuigend klinkt dat het daarom juridisch deugdelijk is.

Het wetsontwerp berust op het idee dat de vakbonden niet langer onmisbare spelers in de sociale dialoog zouden zijn, en dat het voortaan mogelijk zou zijn hen te omzeilen. Beoogd wordt voor alle functies in de spoorwegsector de veralgemeende contractuele aanwerving in te voeren; niet eens op lange termijn, maar heel binnenkort al (vanaf 1 juni 2026), terwijl dat oorspronkelijk pas over twee jaar zou gebeuren.

Bepaalde bevoegdheden inzake selectie, aanwerving en opleiding worden overgedragen aan de NMBS en aan Infrabel; de invoering van een escalatiemechanisme (waarvan alleen de benaming werd gewijzigd, na opmerkingen van de Raad van State) maakt het mogelijk zelfs tegen het eenparig advies van de vakbonden in teksten goed te keuren. Het advies van de Raad van State, dat naar verluidt werd gelezen en in overweging genomen, is ronduit verontrustend. Derhalve vraagt de spreker hoe men in het licht van dat advies een dergelijk wetsontwerp nog kan verdedigen.

De Raad van State benadrukt dat het wetsontwerp leidt tot een inperking van de rechten van het personeel en dat het in zekere zin het falen van het model van sociaal overleg bekrachtigt. Het recht op collectief onderhandelen (gewaarborgd door artikel 23 van de Grondwet, zoals ondertussen geweten) wordt aanzienlijk verzwakt. De achteruitgang is onmiskenbaar.

Het Grondwettelijk Hof wijst er op zijn beurt op dat er een standstillverplichting bestaat, die de wetgever verbiedt het beschermingsniveau van het recht op collectief onderhandelen in aanzienlijke mate te verminderen zonder dat daarvoor redenen zijn die verband houden met het algemeen belang. De beoogde regeling zou echter tot een bijzondere situatie leiden: de betrokken ondernemingen zouden de enige zijn waar de sociale onderhandelingen zouden plaatsvinden tussen zes werkgeversvertegenwoordigers tegenover drie vakbondsvertegenwoordigers, en niet langer in een paritair comité met een evenwichtige samenstelling. Zelfs met een vereiste tweederdemeerderheid kan iedereen de rekensom maken.

De Raad van State voert aan dat zowel de vaststelling en wijziging van de grondregeling die van toepassing is op het statutaire personeel als het sluiten van cao's voor het contractuele personeel, alsook het opstellen en wijzigen van het arbeidsreglement, in strijd zijn met artikel 23 van de Grondwet, om nog maar te zwijgen van de IAO-verdragen.

parlementaires. Mais ce n'est pas parce qu'une argumentation se veut convaincante qu'elle en devient pour autant juridiquement solide.

Le projet repose sur l'idée que les organisations syndicales ne seraient plus des acteurs incontournables du dialogue social, et qu'il serait désormais possible de les contourner. L'objectif affiché consiste à généraliser, à l'ensemble des métiers du rail, un mode de recrutement contractuel, et ce non pas dans un horizon lointain, mais dès après-demain, alors qu'un délai de deux ans avait initialement été évoqué.

Le transfert des compétences en matière de sélection, de recrutement et de formation vers la SNCB et Infrabel, ainsi que l'introduction d'un "mécanisme d'escalade" – dont seul le terme a été modifié à la suite des remarques du Conseil d'État – permettent l'adoption de textes même contre l'avis unanime des organisations syndicales. L'avis du Conseil d'État, dont il a été indiqué qu'il avait été lu et pris en considération, est dramatique. On peut s'interroger sur la manière dont un tel projet peut encore être défendu à la lumière de cet avis.

Le Conseil d'État souligne que le projet entraîne une diminution des droits du personnel et consacre, d'une certaine manière, l'échec du modèle de concertation sociale. Le droit à la négociation collective – garanti, faut-il désormais le rappeler, par l'article 23 de la Constitution – se trouve significativement affaibli. Le recul est clairement identifié.

La Cour constitutionnelle, pour sa part, rappelle l'existence d'une obligation de *standstill*, laquelle interdit au législateur de réduire de manière significative le niveau de protection du droit à la négociation collective sans motif réel d'intérêt général. Or, le dispositif envisagé aboutirait à une situation singulière: les entreprises visées seraient les seules où la négociation syndicale se déroulerait avec six représentants patronaux face à trois représentants syndicaux, et non plus dans une commission paritaire composée de manière équilibrée. Même avec une majorité requise des deux tiers, chacun a pu faire le calcul.

Le Conseil d'État développe un argumentaire démontrant que tant la fixation et la modification du règlement de base applicable au personnel statutaire, que la conclusion de conventions collectives pour le personnel contractuel ou encore l'établissement et la modification du règlement de travail, portent atteinte à l'article 23 de la Constitution, sans parler des conventions de l'OIT.

Het voorontwerp van wet van de minister werd overigens in tweeën gesplitst. Voorliggend wetsontwerp betreft niet langer het statutaire personeel, terwijl het tweede voorontwerp betrekking zal hebben op de heronderhandeling van de cao's die thans van toepassing zijn op het contractuele personeel.

Daarmee lijkt men volop in te zetten op uitdoving: eerst heeft men de werknemers opgezet tegen de pendelaars, thans tracht men de werknemers tegen elkaar op te zetten. Of dat is toch de bedoeling.

Er werden enkele aanpassingen aangekondigd (niet langer *escalation* maar *escalade* in de Franse tekst; een tweederdemeerderheid in plaats van een gewone meerderheid) maar die wijzigingen veranderen niets aan de kern van de zaak. Daarnaast houdt de minister nog troeven in handen: hij kan binnen een termijn van veertien dagen de beslissing van het escalatiecomité vernietigen. Het lijkt erop dat de minister bijna heeft toegezegd dat het uiteindelijk nooit zover zal komen. Waarom werd dat toezichtmechanisme dan in het leven geroepen?

Het lijkt erop dat men niet de volledige verantwoordelijkheid neemt voor het ter discussie stellen van het sociaal overleg. De werkwijze is op zijn zachtst gezegd merkwaardig. Het is onbegrijpelijk dat men de vakbonden bewust wil omzeilen. Waarom werd het escalatiecomité zo samengesteld?

De Raad van State is duidelijk: er is geen enkele reden om de werkgeversvertegenwoordiging binnen dat orgaan te verdubbelen; dat is een cruciaal punt. De kern van de tekst blijft echter ongewijzigd.

Die keuze stelt de centrale rol van de Nationale Paritaire Commissie ernstig op losse schroeven, alsook de rol van de voortaan gemakkelijk te omzeilen vakbonden. Het advies van de Nationale Paritaire Commissie verschaft meer duidelijkheid.

Het wetsontwerp houdt in feite in dat het statuut versneld zal verdwijnen: niet meer in 2028, maar reeds in juni 2026. Dat valt op geen enkele manier te rechtvaardigen. De honderdjarige oude dame, het statuut van het personeel bij de Belgische Spoorwegen, wordt zo met misleidende argumenten opgeofferd.

Een eerste betreft de werkgeversbijdragen: de regering verhoogt die voor de statutaire ambtenaren en voert vervolgens de kosten ervan aan om de afschaffing van het statuut te rechtvaardigen. Dat is nogal kras.

Het tweede argument betreft Europa en de liberalisering van de spoorwegmarkten. De term "privatisering"

L'avant-projet de loi du ministre a d'ailleurs été scindé en deux. Le projet de loi à l'examen ne traite plus des statutaires, tandis que le second avant-projet portera sur la renégociation des conventions collectives actuellement applicables aux contractuels.

Le schéma retenu s'apparente à un cadre d'extinction: après avoir opposé les travailleurs au NAFTA, le dispositif oppose désormais les travailleurs entre eux. C'est du moins l'idée.

Certains ajustements ont été annoncés – passage d'"escalation" à "escalade", majorité des deux tiers plutôt que majorité simple – mais ces modifications ne changent rien au fond. De plus, le ministre garde des cartes en main: celui-ci dispose d'une quinzaine de jours, au lendemain de la décision du comité d'escalade, pour invalider la décision prise. Il semblerait que le ministre ait presque pris un engagement de ne jamais, finalement, en arriver là. Alors, pourquoi avoir inventé ce dispositif de tutelle?

Il apparaît que la remise en cause de la concertation sociale n'est pas pleinement assumé. Le procédé est pour le moins singulier. L'intention centrale de contourner les organisations syndicales n'est pas compréhensible. Pourquoi avoir fixé une telle composition du comité d'escalade?

Le Conseil d'État est clair: rien ne justifie le doublement de la présence patronale, le point est essentiel. Pourtant, le cœur du texte reste inchangé.

Ce choix remet profondément en cause le rôle central de la Commission paritaire nationale, ainsi que celui des organisations syndicales, désormais facilement contournables. L'avis de la Commission paritaire nationale permet de mieux comprendre.

Le texte signe, de fait, la disparition accélérée du statut: non plus en 2028, mais dès juin 2026. Une disparition qui n'est nullement justifiée. La "belle dame" centenaire qu'est le statut ferroviaire se voit ainsi sacrifiée avec des arguments fallacieux.

Le premier concerne les cotisations patronales: le gouvernement augmente ces cotisations pour les agents statutaires, puis invoque leur coût pour justifier la suppression du statut. C'est assez fort.

Le deuxième argument invoque l'Europe et la libéralisation du rail. Le terme "privatisation" est évité, mais la

wordt vermeden, maar in wezen gaat het daar wel om. De flexibilisering wordt tot het uiterste doorgevoerd. Dat is een politieke keuze. Op sommige dagen staat men daar vol achter, op andere dagen minder.

De minister is van oordeel dat een rechtstreekse toewijzing aan de NMBS na 2032 onmogelijk zou zijn. Er zijn echter aanwijzingen die op het tegendeel wijzen, en die het verdienen te worden besproken. Hoewel de Belgische spoorwegmarkt complex is en het mogelijk is de kwaliteit of de kostenefficiëntie van het volgende contract te verbeteren zonder algemene openbare aanbesteding, bestaat er onder deskundigen geen consensus met betrekking tot de toekomstige mededingingskansen van het overheidsbedrijf.

Het ware zinvol geweest mocht de commissie hoorzittingen hebben gehouden om alle deskundigen te horen, temeer daar de beslissing van de minister om niet rechtstreeks toe te wijzen duidelijk een politieke keuze is.

De openbare aanbesteding en mededinging met andere operatoren verklaart de keuzes die in beide wetsontwerpen werden gemaakt. Die redenering is weliswaar begrijpelijk, maar vormt geenszins een voldoende rechtvaardiging.

Een derde argument suggereert dat de Nationale Paritaire Commissie niet naar behoren zou werken, terwijl uit een document dat twee uur voor de vergadering van de commissie voor Mobiliteit, Overheidsbedrijven en Federale Instellingen met spoed aan de leden werd bezorgd juist het tegenovergestelde blijkt.

Er zij op gewezen dat de Nationale Paritaire Commissie naar behoren werkt, op het gebied van complexe aangelegenheden zoals arbeidstijden, arbeidsreglement, elektronisch stemmen bij de sociale verkiezingen en screening van personeel.

Die werkwijze ter discussie stellen doet dan ook vragen rijzen. De vakbonden hebben overigens een verklaring aangereikt: de directie zou de onderhandelingsprocedure willen aanpassen om de verloning van de leidinggevenden te herzien, met name door de weddeschalen op basis van anciënniteit te vervangen door financiële bonussen op basis van fiscale incentives.

Het lid zou graag hebben dat de minister dieper ingaat op de supplementen, een dossier dat werd tegengehouden door de vakbonden, eenzijdig door de directie aangenomen en vervolgens, bij gebrek aan akkoord in het paritair comité, anders werd gekaderd door de Raad van State.

logique est bien celle-là. La flexibilisation est poussée à l'extrême. Il s'agit d'un choix politique, assumé certains jours, moins assumé d'autres.

Le ministre considère qu'une attribution directe à la SNCB serait impossible après 2032. Or, des indications contraires existent, et le sujet mérite débat. Alors que le marché ferroviaire belge est complexe et qu'il est possible d'améliorer la qualité ou le rapport coût-efficacité du prochain contrat sans passer par une mise en concurrence généralisée, il n'existe aucun consensus entre experts sur cette future mise en compétition de l'entreprise publique.

Il eut été opportun que la commission organise des auditions afin d'entendre l'ensemble des experts, d'autant plus que la décision du ministre d'éviter l'attribution directe relève clairement d'une orientation politique.

La mise en concurrence avec d'autres opérateurs explique les choix opérés dans les deux projets. Cette logique peut s'expliquer, mais elle ne constitue en rien une justification suffisante.

Un troisième argument avancé consiste à laisser entendre que la Commission paritaire nationale ne fonctionnerait pas, alors même qu'un document transmis aux membres en urgence, deux heures avant la réunion de la commission de la Mobilité, des Entreprises publiques et des Institutions fédérales, démontre précisément le contraire.

Il convient de rappeler que, sur des matières aussi complexes que le temps de travail, le règlement de travail, le vote électronique pour les élections sociales ou encore le screening du personnel, la Commission paritaire nationale fonctionne.

Dès lors, la volonté de remettre en cause ce fonctionnement interroge. Les organisations syndicales ont d'ailleurs fourni une explication: la direction souhaiterait modifier la procédure de négociation afin de faire évoluer la rémunération des cadres, notamment en remplaçant les barèmes liés à l'ancienneté par des suppléments financiers fondés sur des incitants fiscaux.

Le membre demande au ministre de s'expliquer sur le dossier des suppléments, bloqué par les organisations syndicales, adopté unilatéralement par la direction puis recadré par le Conseil d'État faute d'accord en Commission paritaire.

In die context valt de woede van de werknemers en van de vakbondsorganisaties perfect te begrijpen. Het ontwerp is ingegeven door een logica waarbij de rechten van het spoorpersoneel worden aangetast, de rol van de vakbonden wordt teruggeschroefd, het pensioen wordt opgeschoven, de vaste benoeming verdwijnt en het sociaal overleg verbreekt. En de werkvoorwaarden zijn al uiterst moeilijk, zoals uit verschillende onderzoeken blijkt. Men kan zich niet van de indruk ontdoen dat men de werknemers en hun vertegenwoordigers wil straffen omdat ze “stout” zijn geweest ten aanzien van de minister en omdat een ideologische logica wordt gevolgd die de besprekingen met de sociale partners ver overstijgt.

Men houdt niet langer vast aan de datum van 2028. De lijst met beroepen die statutair moesten blijven – met name de veiligheids- en gezagsfuncties – is verdwenen. Dat roept ten eerste de vraag op of van enige compromislogica nog sprake is. Sommigen aarzelen niet nog maar eens de karikatuur boven te halen van het “al te zeer verwerende” spoorpersoneel, hoewel niets de minister ertoe verplicht die retoriek aan te kleven.

Met de voorgestelde hervormingen zal men over personeel kunnen beschikken dat minder duur is, gemakkelijker kan worden ontslagen, juridisch minder beschermd is en de werkomstandigheden achteruit ziet gaan. Zo gaat het altijd weer. Altijd wordt dezelfde logica gevolgd.

De minister wijst regelmatig op de diensten die de NMBS verleent, inzonderheid op de recente verbetering van de stiptheid. Maar wanneer het nieuwe model morgen het openbaar vervoer in bepaalde gebieden – en dan vooral in landelijke gebieden – zal moeten verzekeren, zal de prangende vraag zijn wat een en ander de gebruikers en de pendelaars zal kosten.

Hoe zal men trouwens voorzien in aanwervingen voor beroepen die onder spanning staan en die niet in het onderwijs worden aangeleerd? Die functies worden grotendeels hands-on aangeleerd, via technische ervaring die men in de loop van de jaren opbouwt. Dat is net een van de meerwaarden van de vaste benoeming: ze maakt een echt interne opleiding mogelijk, waarbij men gaandeweg binnen de onderneming kennis opdoet. De afschaffing van de vaste benoeming is geenszins een wettelijke verplichting; het is een beleidskeuze, die met een verlies aan deskundigheid en een uitholling van de interne opleiding zal gepaard gaan.

Uit de dagelijkse getuigenissen komen problemen naar voren in verband met personeelsbezetting, overbelasting, te weinig open loketten en een gebrek aan menselijke aanwezigheid in de stations. Achter de keuzes gaat niet

Dans ce contexte, la colère des travailleurs et des organisations syndicales est parfaitement compréhensible. Le projet s'inscrit dans une logique où les droits des cheminots sont fragilisés, où les syndicats voient leur rôle réduit, où les pensions s'éloignent, le statut disparaît et où la concertation sociale s'effrite. Les conditions de travail sont déjà extrêmement difficiles, comme l'ont montré plusieurs enquêtes. L'impression qui se dégage est celle d'une volonté de punir les travailleurs et leurs représentants, parce qu'ils ont été “méchants” avec le ministre et au nom d'une logique idéologique qui dépasse largement les discussions menées avec les partenaires sociaux.

La date de 2028 a été abandonnée. La liste des métiers – notamment ceux liés à la sécurité et à l'autorité publique – qui devaient rester statutaires a disparu. Cette disparition interroge profondément: où est passée la logique de compromis? Certains n'hésitent pas à ressortir les caricatures des cheminots prétendument “trop bien traités”, mais rien n'oblige le ministre à s'inscrire dans cette rhétorique.

Les réformes proposées conduisent à disposer d'un personnel moins coûteux, plus facilement licenciable, juridiquement moins protégés et dont les conditions de travail se voient dégradées. C'est une logique constante.

C'est toujours la même logique qui se déploie. Le ministre met régulièrement en avant les services rendus par la SNCB, notamment l'amélioration récente de la ponctualité. Mais demain, lorsque le nouveau modèle devra assurer le transport public dans certaines zones – en particulier les zones rurales – la question du coût pour les usagers et pour les navetteurs se posera avec acuité.

Comment par ailleurs assurer le recrutement dans des métiers en tension, qui ne s'apprennent pas dans l'enseignement? Une grande partie de ces fonctions s'acquièrent sur le terrain, par l'expérience technique accumulée au fil du temps. C'est précisément l'une des plus-values du statut: il permet un véritable cursus interne, une formation progressive au sein de l'entreprise. La suppression du statut n'est en rien une obligation légale; il s'agit d'un choix politique, qui entraînera une perte d'expertise et un affaiblissement de la formation interne.

Les témoignages quotidiens font état de problèmes d'effectifs, de surcharge, de fermetures de guichets, de manque de présence humaine dans les gares. Les choix opérés traduisent dès lors un certain aveuglement,

alleen een zekere blindheid schuil, maar ook onvoldoende kennis van de spoorberoepen. Voor een minister is dat verrassend, temeer daar hij beweert dagelijks van de spoordiensten gebruik te maken.

Het aangekondigde knowhowverlies zorgt voor grote ongerustheid over de veiligheid van zowel reizigers als spoorpersoneel. Zelfs voor de gezags- en veiligheidsfuncties zullen voortaan contractuelen worden aangeworven. Toch kan de hervorming nog worden bijgestuurd om ze meer evenwichtig te maken.

Het lid heeft verscheidene amendementen (DOC 56 1416/002) ingediend.

*Amendement nr. 1* beoogt de schrapping van het “escalatiemechanisme” en het behoud van een paritair orgaan. Een niet-paritair samengesteld orgaan, dat bij tweederdemeerderheid beslist, versterkt automatisch het werkgeversstandpunt, wat correct noch rechtvaardig is. Volgens de Raad van State vormt zulks een aanzienlijke achteruitgang van het recht op collectieve onderhandelingen en een schending van het gelijkheidsbeginsel. Indien dat mechanisme niet zal worden gebruikt, zou het logisch zijn het uit het wetsontwerp te lichten.

In *amendement nr. 2* wordt voorgesteld een evaluatie van de hervorming in te voegen. Het beleid waarbij vanaf 1 januari 2026 op uitsluitend contractuele indienstnemen wordt overgestapt, wordt voorgesteld als een maatregel die zou leiden tot doeltreffendheid, flexibiliteit en bezuiniging, wat echter nog moet worden aangetoond.

De enige verantwoording die daarvoor wordt aangedragen houdt verband met de verhoogde werkgeversbijdragen waartoe de regering zelf heeft beslist. Uit talrijke studies blijkt echter dat contractuele arbeidsovereenkomsten verborgen kosten met zich brengen en verlies van expertise. In zijn advies benadrukt de Raad van State het gebrek aan een toereikende, evenredige en onderbouwde motivering. Aan de hand van een ex-ante- en een ex-postevaluatie, waaraan een omkeerbaarheidsclausule is gekoppeld, kan worden voorkomen dat een model ontstaat dat destabiliserend is of in strijd met het algemeen belang.

In *amendement nr. 3* wordt een lijst van beroepen ingevoegd die blijvend aan een statutair regime zouden moeten worden onderworpen. Op die lijst zijn door de minister gevalideerde functies opgenomen waarmee de openbardienststopdrachten van de publieke spoorwegbedrijven worden gewaarborgd. Wat de NMBS betreft, gaat het om cabinepersoneel, rijdend personeel, veiligheidspersoneel en personeel dat is belast met het onderhoud van het rollend materieel of met interventies op de sporen. Wat Infrabel betreft, gaat het inzonderheid

mais illustrent aussi une méconnaissance des métiers du rail. C’est surprenant de la part du ministre, d’autant plus qu’il affirme fréquenter quotidiennement le rail.

La perte d’expertise annoncée soulève des inquiétudes sérieuses en matière de sécurité, tant pour les voyageurs que pour les cheminots. Même les fonctions d’autorité et de sécurité seront désormais contractualisées. Néanmoins, il demeure possible d’amender la réforme pour la rendre plus équilibrée.

Le membre a déposé plusieurs amendements (DOC 56 1416/002).

L’*amendement n° 1* vise à supprimer le mécanisme d’“escalade” et à maintenir un organe paritaire. Un organe non paritaire statuant à la majorité des deux tiers, renforçant mécaniquement la position patronale, n’est ni correct ni juste. Le Conseil d’État y voit un recul significatif du droit à la négociation collective et une rupture d’égalité. Si ce mécanisme n’a pas vocation à être utilisé, il serait cohérent de le retirer.

L’*amendement n° 2* propose d’introduire une évaluation de la réforme. La politique de recrutement exclusivement contractuelle à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026 est présentée comme génératrice d’efficacité, de souplesse et d’économies budgétaires; encore faut-il le démontrer.

La seule justification avancée repose sur l’augmentation des cotisations patronales décidée par le gouvernement lui-même. Or, de nombreuses études soulignent que la contractualisation génère également des coûts cachés et des pertes d’expertise. Le Conseil d’État insiste sur l’absence de justifications suffisantes, proportionnées et étayées. Une évaluation *ex ante* et *ex post*, assortie d’une clause de réversibilité, permettrait d’éviter un modèle déstabilisant ou contraire à l’intérêt général.

L’*amendement n° 3* soumet une liste de métiers qui devraient rester statutaires. Cette liste reprend des fonctions, validées par le ministre, pour garantir les missions de service public des entreprises publiques du chemin de fer. Il s’agit, pour la SNCB, du personnel de cabine, du personnel roulant, des métiers liés à la sécurité, à la maintenance du matériel roulant, aux interventions sur les voies. Pour ce qui est d’Infrabel il s’agit notamment des techniciens, soudeurs et mécaniciens. Tous ces métiers nécessitent une fidélisation et une expertise qui

om technici, lassers en mecaniciens. Voor al die beroepen is retentie noodzakelijk, aangezien de ervoor benodigde deskundigheid op de lange termijn wordt opgebouwd. Vanzelfsprekend komen ook werknemers met een openbaregezags- of veiligheidsfunctie op de lijst voor. De minister heeft zelf erkend dat een statutaire aanwerving voor die functies noodzakelijk was.

*Amendement nr. 4*, tot slot, strekt ertoe de rechten van het in statutair verband in dienst genomen personeel expliciet te waarborgen. In artikel 7 is weliswaar sprake van het statutair dienstverband van de personeelsleden die voor 1 juni 2026 in dienst zijn getreden, maar er is nergens sprake van waarborgen met betrekking tot de evolutie van hun rechten. Bijna 25.000 werknemers vragen zich vandaag echter af wat er de komende jaren met hun rechten zal gebeuren. Uitdrukkelijke bescherming is dan ook aan de orde.

*Mevrouw Farah Jacquet (PVDA-PTB)* bedankt de minister voor zijn uitleg en verduidelijkt dat zij afwisselend met mevrouw Natalie Eggermont in naam van de PVDA-PTB-fractie het woord zal nemen.

Ze betreurt dat verzoeken om een hoorzitting met de vakbonden systematisch worden geweigerd, en gaat vooreerst in op de inhoud van een tegen het wetsontwerp gericht communiqué van het gemeenschappelijk vakbondsfront. In het communiqué wordt eraan herinnerd dat de wet van 1926 al 100 jaar de pijler is waarop het Belgische spoormodel berust en dat die wet een waarborg van samenhang en veiligheid is. Met het op 23 december 2025 binnen de Ministerraad gevalideerde ontwerp zou dat model op de helling komen te staan doordat het concurrentievermogen vooropstelt, ten koste van de reizigers. Wanneer niet langer statutair wordt aangeworven, dreigen de voor de veiligheid van het net noodzakelijke stabiliteit en deskundigheid te worden opgeofferd. De verschraving van de rol en van de opdrachten van HR Rail wordt aangeklaagd, evenals de wijziging inzake de tweederdemeerderheidsregel binnen de Nationale Paritaire Commissie, die wordt gezien als een belemmering voor de sociale democratie en als een verklaring voor de verminderde aantrekkelijkheid van de spoorberoepen. De vakbonden blijven zich mobiliseren voor de strijd inzake de pensioenen die ze in 2025 zijn gestart. Vervolgens uit ze haar lof voor de werknemers die actie hebben gevoerd – er zijn ondertussen 35 stakingsdagen geweest – en hun opofferingen om het spoorwezen te verdedigen.

Ze snijdt vervolgens het deel over de liberalisering aan en betwist dat de Europese Unie zou eisen dat het Belgische spoor tegen 2032 geliberaliseerd wordt. Tot 2016 gold het beginsel waarbij met één openbare operator voor het nationale reizigersvervoer werd gewerkt en was

se construisent sur le long terme. Sont encore repris, bien sûr, les travailleurs qui exercent une autorité publique ou sont chargés de la sécurité. Le ministre a lui-même reconnu que le statut était nécessaire pour ces fonctions.

Enfin, *l'amendement n° 4* vise à garantir explicitement les droits des travailleurs statutaires. L'article 7 évoque le maintien du statut pour les agents recrutés avant le 1<sup>er</sup> juin 2026, mais aucune garantie n'est donnée quant à l'évolution de leurs droits. Or, près de 25.000 travailleurs se demandent aujourd'hui comment leurs droits évolueront dans les années à venir. Une protection explicite est indispensable.

*Mme Farah Jacquet (PVDA-PTB)* remercie le ministre pour ses explications et précise que l'intervention du groupe PVDA-PTB sera alternée avec Mme Natalie Eggermont.

Elle regrette que les demandes d'audition des organisations syndicales soient systématiquement refusées et ouvre son propos en relayant un communiqué syndical en front commun contre le projet de loi. Le communiqué rappelle que la loi de 1926 constitue, depuis cent ans, le socle du modèle ferroviaire belge et qu'elle garantit cohésion et sécurité. Le projet, validé en Conseil des ministres le 23 décembre 2025, menacerait ce modèle en privilégiant la mise en concurrence au détriment des usagers. La fin du recrutement statutaire risquerait de sacrifier la stabilité et l'expertise nécessaires à la sécurité du réseau. La réduction du rôle et des missions de HR Rail est dénoncée, ainsi que la modification de la règle de la majorité des deux tiers au sein de la Commission paritaire nationale, présentée comme une entrave à la démocratie sociale et comme un facteur de perte d'attractivité des métiers du rail. La mobilisation est replacée dans la continuité d'un combat engagé en 2025 sur les pensions. Elle salue ensuite les travailleurs mobilisés, évoquant plus de 35 jours de grève et les sacrifices consentis pour défendre le rail public.

L'intervenante entame le volet consacré à la libéralisation et conteste l'idée que l'Union européenne imposerait la libéralisation du rail belge en 2032. Avant 2016, le principe aurait été celui d'un opérateur public unique pour le transport national de voyageurs, l'ouverture à

het toelaten van concurrentie de uitzondering. In 2016, toen het vierde spoorwegpakket werd aangenomen, werd de logica omgedraaid, hoewel rechtstreekse toewijzing aan de historische operator onder voorwaarden mogelijk bleef. Tegen 2032, wanneer de overeenkomst tussen de Belgische Staat en de NMBS afloopt, zijn er twee opties: ofwel wordt een tender uitgeschreven en kunnen ook concurrenten van de NMBS erop inschrijven, ofwel wordt de markt rechtstreeks aan de NMBS toegewezen wanneer wordt aangetoond dat die keuze verantwoord is en van doelmatigheid getuigt. Mevrouw Jacquet beklemtoont dat die beslissingsruimte wordt erkend in het regeerakkoord, dat voorziet in de voorbereiding van zowel het einde als het voortzetten van de rechtstreekse toewijzing.

Ze wijst op de configuratie van het Belgische spoornet, dat bekendstaat als een dicht, complex net met in het midden Brussel, waar elke dag 1200 treinen door de “flessenhals” van de Noord-Zuidverbinding passeren. Mochten er meerdere privéoperatoren zijn, met elk hun logica en prioriteiten, dan zou het risico op wanorganisatie en opeenvolgende vertragingen alleen maar groter worden. Vervolgens somt ze de criteria voor rechtstreekse toewijzing op: concrete verbetering van de dienstverlening, investeringen, meetbare doelstellingen (stiptheid, frequentie, capaciteit, materieel, reizigersinformatie), indicatoren en regelmatige controles, sanctiemechanismen, transparantie en Europees toezicht. Volgens mevrouw Jacquet is geen enkele van die criteria onoverkomelijk. Ze vraagt welke liberaliseringsscenario's echt ter tafel liggen, welk scenario de voorkeur geniet en wat het respectieve standpunt is van directie, vakbonden, reizigers en regering.

Uit internationale vergelijkingen blijkt dat men een uitstekend spoorwezen kan hebben zonder open concurrentie, op voorwaarde dat er publieke financiering tegenover staat. De Zwitserse spoorwegen gelden als een voorbeeld van een geïntegreerd openbaar spoorwezen waarin massaal wordt geïnvesteerd. Aan het andere uiterste bevindt zich de Britse spoorsituatie, waar het bilan na decennia van privatisering bedroevend is (hoge tarieven, een stilaan aftands net, gebrekkig onderhoud, ernstige ongevallen) en waar men op zijn stappen terugkeert. Voor de recente drama's in Spanje ziet de spreker het verband tussen gebrekkig onderhoud in combinatie met toegenomen verkeer. Ze herinnert eraan dat een privéoperator winst vooropstelt en dat bij de keuze tussen onderhoud of dividenden het algemeen belang het moet afleggen. Ze haalt er het voorbeeld van Lineas bij: sinds januari 2024 zou er 160 miljoen euro steun nodig zijn geweest om het faillissement af te wenden. De conclusie is kortweg: gaat het goed, dan is de winst voor de privé; gaat het slecht, dan draait het publiek ervoor op.

la concurrence constituant l'exception. Le quatrième paquet ferroviaire adopté en 2016 a inversé la logique, mais l'attribution directe à l'opérateur historique reste possible sous conditions. À l'échéance de 2032, lorsque le contrat entre l'État belge et la SNCB prendra fin, deux options sont décrites: lancer des appels d'offres et mettre la SNCB en concurrence, ou maintenir l'attribution directe à la SNCB en démontrant que ce choix est justifié et efficace. Elle souligne que cette marge de décision est reconnue dans l'accord de gouvernement, qui prévoit la préparation à la fois d'une fin et d'une poursuite de l'attribution directe.

Mme Jacquet met en avant la configuration du réseau belge, décrit comme dense, complexe et centré sur Bruxelles, avec environ 1200 trains passant quotidiennement par la jonction Nord-Midi, présentée comme un goulot d'étranglement. Plusieurs opérateurs privés, chacun avec sa logique et ses priorités, aggraveraient le risque de désorganisation et de retards en cascade. Elle rappelle ensuite les critères associés à l'attribution directe: amélioration concrète du service, investissements, objectifs mesurables (ponctualité, fréquence, capacité, matériel, information aux voyageurs), indicateurs et contrôles réguliers, mécanismes de sanction, transparence et contrôle européen. L'intervenante affirme que rien de tout cela n'est insurmontable et demande quels scénarios de libéralisation sont réellement sur la table, lequel est privilégié, et comment se positionnent la direction, les syndicats, les voyageurs et le gouvernement.

La comparaison internationale est mobilisée pour soutenir qu'un excellent système ferroviaire peut exister sans ouverture à la concurrence, pour autant que le financement public suive, la Suisse étant citée comme exemple de rail public intégré et massivement investi. À l'inverse, le bilan britannique après des décennies de privatisation est présenté comme accablant (prix élevés, réseau vieillissant, manque d'entretien, accidents graves), avec un retour en arrière en cours. En Espagne, des drames récents sont évoqués dans un contexte d'entretien du réseau et d'augmentation du trafic. Il est rappelé qu'un opérateur privé vise d'abord le profit et que l'arbitrage entre entretien et dividendes se fait au détriment de l'intérêt général. L'exemple de Lineas est mentionné: un soutien de 160 millions d'euros depuis janvier 2024 aurait été nécessaire pour éviter la faillite. La conclusion est résumée ainsi: quand cela marche, les bénéfices vont au privé; quand cela va mal, le public paie.

Ze geeft nog andere voorbeelden. In Frankrijk stijgen de tarieven voor regionale treinen sterker dan de inflatie, bijvoorbeeld in de regio Pays-de-la-Loire (duurder TER-biljet en TER-abonnement vanaf 1 juli 2025), met de liberalisering als alibi. Zij ontwaart rendabele verbindingen en gelijkstelling binnen een overheidsmonopolie, maar ook het belang voor privéoperatoren om er de rendabele lijnen uit te kiezen. De spreekster kijkt ook naar Oostenrijk (*Westbahn*, de lijn Wenen-Salzburg), ter illustratie van prijsconvergentie en van het idee dat duurzame dalingen zouden berusten op sociale dumping, vergelijkbaar met een “Ryanaireffect”.

Mevrouw Jacquet betwist tevens dat met liberalisering zou worden bespaard. Economen in Groot-Brittannië en Zweden zouden hebben vastgesteld dat ze als gevolg van coördinatie- en infrastructuurkosten de gemeenschap integendeel meer zou kosten. Ze verwijst naar een rapport van het Groupe 3E-expertenkantoor waarin melding wordt gemaakt van vergoedingen aan niet-geselecteerde kandidaten uit de tender, waardoor publieke middelen “voor niets” verdwijnen. De aandacht wordt gevestigd op deze structurele logica: baten naar de privé en verliezen naar de gemeenschap, ten bewijze waarvan de gesubsidieerde verbindingen. Het argument van de kwaliteit van de dienstverlening wordt tot slot tegengesproken door voorbeelden in Groot-Brittannië, waar na jaren van vertragingen en afschaffingen franchises weer in overheidshanden terecht komen.

Mevrouw Natalie Eggermont (PVDA-PTB) benadrukt op haar beurt dat Europa de liberalisering van het spoor niet verplicht; de Europese wetgeving voorziet voorwaarden die België kan gebruiken om de NMBS als enige operator te behouden, mits die optie in Europa wordt verdedigd. Onder het mom van modernisering wordt het spoor geliberaliseerd om uiteindelijk privatisering door te drukken. Die liberalisering is slecht voor reizigers én personeel. In omliggende landen leidt liberalisering tot duurdere treintickets, onderinvestering in het netwerk met afschaffing van lijnen, sluiting van stations en zware ongevallen, en tot meer vertragingen en afgelaste treinen door personeelstekort. Werknemers worden daarbij een budgettaire variabele voor aandeelhouders die winst willen maken; de arbeidsomstandigheden verslechteren. De oproep luidt de hervormingen in te trekken, reizigers en spoorwerknemers te verdedigen en het spoor in publieke handen te houden.

Mevrouw Farah Jacquet (PVDA-PTB) wil het vervolgens nogmaals over privatisering hebben. Er mag niet worden gedaan alsof het openstellen van openbare dienstcontracten voor concurrentie niets met privatisering

Des exemples supplémentaires sont ensuite fournis. En France, une hausse des tarifs des trains régionaux plus forte que l’inflation est évoquée, avec l’exemple de la région Pays-de-la-Loire (hausse du billet TER et de l’abonnement TER au 1<sup>er</sup> juillet 2025), présentée comme un alibi de la libéralisation. Elle distingue les liaisons rentables, la péréquation dans un monopole public et l’intérêt des opérateurs privés à ne sélectionner que des lignes rentables. Le cas autrichien est cité (*Westbahn* sur Vienne-Salzburg) pour illustrer l’alignement des prix à terme et l’idée que des baisses durables reposeraient sur le dumping social, comparé à un “effet Ryanair”.

Mme Jacquet conteste aussi l’argument des économistes: des chercheurs en économie auraient observé une hausse des coûts pour la collectivité en Grande-Bretagne et en Suède, avec des coûts de coordination et d’infrastructure. Un rapport du cabinet Groupe 3E est invoqué à propos d’indemnités versées aux candidats non retenus dans les appels d’offres, présentées comme des sorties d’argent public “pour rien”. Une logique structurelle est mise en avant – profits privatisés et pertes socialisées – illustrée par des pratiques de liaisons subventionnées. L’argument de la qualité du service est enfin contesté par des exemples britanniques de franchises reprises par le public après des années de retards et d’annulations.

Mme Natalie Eggermont (PVDA-PTB) souligne, quant à elle, que l’Europe n’impose pas la libéralisation du rail. La législation européenne prévoit des conditions que la Belgique peut invoquer pour conserver la SNCB comme unique opérateur, à condition que cette option soit défendue au niveau européen. Sous prétexte de modernisation, le rail est libéralisé pour imposer la privatisation au bout du compte. Cette libéralisation sera néfaste tant pour les voyageurs que pour le personnel. Dans les pays voisins, la libéralisation se traduit par une hausse du prix des billets de train, un sous-investissement dans le réseau donnant lieu à la suppression de lignes, la fermeture de gares, des accidents graves, ainsi qu’une augmentation des retards et des annulations de trains en raison des effectifs insuffisants. Les travailleurs deviennent ainsi une variable budgétaire pour les actionnaires en quête de profits. Les conditions de travail se détériorent. L’intervenante préconise d’abandonner les réformes prévues, de défendre les voyageurs et les cheminots et de maintenir le rail entre les mains du secteur public.

Madame Farah Jacquet (PVDA-PTB) revient ensuite sur la question de la privatisation. La mise en concurrence des contrats de service public ne doit pas être présentée comme sans lien avec la privatisation. Des

te maken heeft. Er zijn precedenten (bpost, Proximus): de openstelling voor concurrentie wordt eerst als een troef aangekondigd, waarna een minstens gedeeltelijke privatisering volgt.

Indien een gelijkaardige meerderheid na 2029 in het zadel blijft, loopt de NMBS hetzelfde risico: openstelling voor concurrentie, gevolgd door gedeeltelijke verkoop vanwege de budgettaire druk. Sommige partijen zouden al teksten met het oog op een gedeeltelijke privatisering hebben voorgesteld. De eis is duidelijk: de rechtstreekse toewijzing aan de NMBS handhaven, mét een terdege onderbouwd dossier, aangezien die mogelijkheid bestaat en tegelijk kwalitatieve criteria kunnen worden opgelegd, met sancties bij inbreuken.

Publieke dienst staat borg voor toegankelijke prijzen, goede werkomstandigheden en een kwaliteitsvolle dienstverlening. Mevrouw Jacquet erkent dat het Belgische spoor problemen heeft, hoewel er ook positieve elementen zijn: recente winstgevendheid, degelijke reizigerscompensatie, een goede score wat fietsenvervoer betreft, een goed stiptheids- en betrouwbaarheidsniveau en een financiële bonus in 2025.

Conclusie: een publiek spoorbedrijf kan zeer goed functioneren wanneer men erin investeert. Het is dus zaak het wetsontwerp in te trekken, te stoppen met besparingen die het spoor alleen maar verzwakken, de rechtstreekse toewijzing te handhaven en te investeren in een kwaliteitsvolle openbare dienstverlening.

Mevrouw Jacquet gaat vervolgens in op het statuut. De stopzetting van de statutaire aanwervingen bij de NMBS en Infrabel vanaf juni 2026 zou een ongezien keerpunt zijn. De vaste benoeming werd in 1936 ingesteld in een periode waarin extreemrechts opgang maakte, vanuit een logica dat overheidspersoneel onafhankelijk moest kunnen zijn; in de huidige context moeten er alarmbellen afgaan wanneer men aan het statuut wil raken. Met de maatregel, voorgesteld als een modernisering of een afstemming op buurlanden, wordt geraakt aan de fundamentele van het openbare spoormodel, de bijbehorende veiligheid, de kwaliteit van de dienstverlening, de bescherming van de werknemers en de toekomst van het openbare spoornet.

Ze benadrukt de weerstand van het spoorpersoneel daartegen en citeert uit een vakbondsverklaring in *L'Echo* van 31 december 2025: de ontrafeling van het statuut heeft mee bijgedragen tot het afwijzen van ontwerpen van protocolakkoord.

Mevrouw Natalie Eggermont (PVDA-PTB) legt uit dat spoorberoepen essentiële technische vaardigheden vereisen om treinen te laten rijden en dat die kennis

précédents sont cités (bpost, Proximus): ouverture à la concurrence annoncée comme bénéfique, suivie d'une privatisation au moins partielle.

Le même risque existe pour la SNCB si une majorité similaire se maintient après 2029: ouverture à la concurrence, puis vente partielle sous pression budgétaire. Certains partis auraient déjà proposé des textes en faveur d'une privatisation partielle. La demande est claire: maintenir l'attribution directe à la SNCB en préparant un dossier solide, puisque cette option existe et permet d'imposer des objectifs de qualité assortis de sanctions.

Le service public est garant de prix accessibles, de bonnes conditions de travail et d'un service de qualité. L'intervenante reconnaît que le rail belge a des problèmes, mais met aussi en avant des éléments positifs: bénéfices récents, bonne indemnisation des voyageurs, bon classement pour le transport des vélos, et un bon niveau de ponctualité et de fiabilité, avec un bonus financier en 2025.

La conclusion est qu'un rail public peut très bien fonctionner si l'on investit; il faut donc retirer le projet, arrêter les économies qui affaiblissent le rail, maintenir l'attribution directe et investir dans un service public de qualité.

Mme Jacquet aborde ensuite la question du statut. Mettre fin dès juin 2026 à l'embauche sous statut à la SNCB et à Infrabel est un tournant historique. Le statut a été créé en 1936, et sa raison d'être est liée à l'indépendance des agents à une période de montée de l'extrême droite; dans le contexte actuel, toucher au statut doit alerter. La mesure présentée comme une modernisation ou un alignement sur certains pays voisins est une remise en cause fondamentale du modèle ferroviaire public, de la sécurité, de la qualité de service, de la protection des travailleurs et de l'avenir du rail public.

Elle souligne l'opposition des cheminots et cite une déclaration syndicale publiée dans *L'Echo* du 31 décembre: le détricotage du statut a contribué au rejet de projets de protocole d'accord.

Mme Natalie Eggermont (PVDA-PTB) explique que les métiers du rail requièrent des compétences techniques essentielles pour assurer la circulation des trains et que

enkel binnen de spoorsector zelf wordt aangeleerd. Het personeel behouden is noodzakelijk om ervaring op te bouwen en expertise door te geven aan jongere collega's. Het statuut bevordert de trouw aan het bedrijf en zorgt ervoor dat de expertise binnen de onderneming behouden blijft.

Als het statuut wordt afgeschaft, komen er meer preciaire contracten in de plaats en verslechteren de arbeidsomstandigheden. Dat leidt tot meer verloop, een personeelstekort en vooral een tekort aan expertise op de werkvloer. Daardoor gaat de kwaliteit van de dienstverlening achteruit: geannuleerde treinen, herhaaldelijke vertragingen en meer risico op ongevallen. De reizigers worden dus ook de dupe van aanvallen op het statuut.

Het statuut beschermt klokkenluiders beter, omdat spoorpersoneel ernstige veiligheidsproblemen kan melden zonder schrik voor represailles. Een concreet voorbeeld: een spoorwegwerker werd onder druk gezet om te vertrekken met een locomotief waarvan de remmen niet conform waren; weigeren kon dankzij het statuut. Bij contractuele werknemers zou weigering het risico meebrengen om de volgende dag niet meer te mogen komen werken, waardoor de machine toch vertrekt en het ongevalsrisico stijgt.

Vervolgens wordt een vakbondsdocument geciteerd: 80 % van de spoorberoepen zou verbonden zijn aan een veiligheidsfunctie in het kader van welzijn op het werk, en 50 % van het personeel zou een spoorveiligheidsfunctie hebben waarvoor een brevet of certificaat vereist is. NMBS en Infrabel zijn dienstverleners, maar ook industriële ondernemingen met belangrijke veiligheidsrisico's.

De Belgische spoorwegen behoren tot de veiligste van Europa dankzij technologie én door professionalisme en erkende expertise van het personeel. Die expertise dreigt op termijn verloren te gaan door het personeelsverloop dat een volledige contractualisering meebrengt. Ook de massale onderinvestering in mensen weegt op het operationele personeel, dat voortdurend het gebrek aan personeel moet compenseren. Welzijnsonderzoeken hebben herhaaldelijk gewezen op uitputting door arbeidsomstandigheden, gebrek aan recuperatiedagen, stijgende productiviteit en onafgebroken herstructureringen. Er moet opnieuw geïnvesteerd worden in personeel en niet verder afgebouwd in rechten en arbeids- en loonvoorwaarden.

ces connaissances ne s'acquièrent qu'au sein même du secteur ferroviaire. Il est indispensable de fidéliser le personnel afin que les travailleurs accumulent de l'expérience et transmettent leur expertise aux nouveaux collègues. Le statut favorise la fidélité à l'entreprise et garantit la préservation de l'expertise en son sein.

Si le statut est supprimé, il sera remplacé par des contrats plus précaires et les conditions de travail se détérioreront, ce qui augmentera la rotation du personnel et se traduira par une pénurie de personnel et, surtout, un manque d'expertise sur le terrain. La qualité du service se détériorera davantage, avec à la clé une augmentation du nombre de trains annulés, des retards à répétition et un risque accru d'accidents. Les voyageurs seront donc eux aussi victimes des attaques contre le statut.

En outre, le statut protège mieux les lanceurs d'alerte, car le personnel ferroviaire peut signaler des problèmes de sécurité graves sans crainte de représailles. L'intervenante cite un exemple concret: la hiérarchie a fait pression sur un cheminot pour qu'il parte avec une locomotive dont les freins n'étaient pas conformes; il a pu refuser parce qu'il était protégé par son statut. Un travailleur contractuel qui opposerait un tel refus risquerait de ne plus être autorisé à venir travailler le lendemain; il serait donc parti malgré tout, entraînant une augmentation du risque d'accident.

Mme Eggermont évoque ensuite un document syndical qui indique que 80 % des métiers du rail seraient liés à une fonction de sécurité dans le cadre du bien-être au travail, et que la moitié du personnel exercerait une fonction liée à la sécurité ferroviaire nécessitant un brevet ou un certificat. La SNCB et Infrabel sont des prestataires de services, mais aussi des entreprises industrielles dont l'activité présente des risques importants en matière de sécurité.

Les chemins de fer belges comptent parmi les plus sûrs d'Europe grâce à la technologie, mais aussi au professionnalisme et à l'expertise reconnue de leur personnel. Cette expertise risque de disparaître à terme en raison de la rotation du personnel qui découlera de la contractualisation généralisée. Le sous-investissement massif dans les ressources humaines pèse également sur le personnel opérationnel, qui doit constamment compenser le manque d'effectifs. Des enquêtes sur le bien-être ont maintes fois mis en évidence l'épuisement dû aux conditions de travail, au manque de jours de récupération, à l'augmentation de la productivité et aux restructurations incessantes. Il faut réinvestir dans le personnel et cesser de raboter les droits, ainsi que les conditions de travail et de rémunération.

Naast veiligheid wordt ook de reizigerservaring aangehaald: hoe biedt contractualisering een antwoord op het chronische personeelstekort, de overbelasting, de sluiting van loketten, de afname van menselijke aanwezigheid in stations en de verslechtering van de reizigerservaring? Contractualisering biedt daarop geen antwoord en dreigt het tekort net te verergeren door het verlies aan aantrekkelijkheid van de beroepen.

*Mevrouw Farah Jacquet (PVDA-PTB)* komt vervolgens terug op de rechtvaardigingsgronden voor de afschaffing van de vaste benoeming: de vergelijking met andere landen, de tegen 2032 op te bouwen concurrentiekracht, de urgentie als gevolg van de verhoging van de sociale bijdragen, en het argument “of zo, of regeerakkoord”. Ze wijst er vooreerst op dat liberalisering tegen 2032 geen Europese oekaze is, aangezien rechtstreekse toewijzing onder bepaalde voorwaarden mogelijk blijft. Ze voegt eraan toe dat het statuut en openstelling voor concurrentie niet onverenigbaar zijn, en verwijst naar een rechtsonderzoeker die in een opiniestuk stelt dat de Europese verordening het mogelijk maakt dat het openbaredienstcontract gepaard gaat met een statuut, zolang de uitvoerende onderneming, welke ook, de voorschriften ervan in acht neemt. Het zou dan ook niet noodzakelijk zijn het statuut af te schaffen om een openbaredienstcontract toegewezen te krijgen.

Ze stelt vervolgens dat het argument van liberalisering vooral dient om te voorkomen dat men bij afkalvend marktaandeel blijft zitten met ambtenaren die men moet blijven betalen, om te beschikken over personeel dat men gemakkelijker kan ontslaan, en om de werk- en loonomstandigheden terug te schroeven. Ze vindt het gevaarlijk om het Belgische spoor te vergelijken met situaties in het buitenland, waar de organisatie en de industriecultuur anders zijn, en hekelt het gebruik van het woord “modernisering” voor maatregelen die achteruitgang betekenen.

Mevrouw Jacquet stelt daar een modernisering tegenover die steunt op investeringen in het spoor, aandacht voor de werknemers, het naleven van rechterlijke beslissingen, een toegankelijke dienstverlening en een versterking van het personeelsbestand. Ze betwist tot slot dat het einde van de statutaire aanwerving en de escalatieprocedure expliciet in het regeerakkoord vervat zitten en is het er niet mee eens dat de verworven rechten van het personeel ten volle worden gevrijwaard. De argumenten ter rechtvaardiging van het einde van de vaste benoemingen zijn volgens haar niet ontvankelijk.

Mevrouw Jacquet stelt voor om de statutaire aanwerving te behouden als de regel, en de arbeidsovereenkomst

Outre la sécurité, l'expérience des voyageurs est également évoquée par la membre: en quoi la contractualisation apporterait-elle une réponse à la pénurie chronique de personnel, à la surcharge du réseau, à la fermeture des guichets, à la diminution de la présence humaine dans les gares et à la détérioration de l'expérience des voyageurs? La contractualisation n'apportera aucune réponse à ces questions et risque au contraire d'aggraver la pénurie en rendant ces métiers moins attractifs.

*Madame Farah Jacquet (PVDA-PTB)* revient ensuite sur les motifs avancés pour justifier la suppression des statuts: comparaison avec d'autres pays, nécessité de compétitivité en 2032, urgence liée à la hausse des cotisations sociales, et l'argument “c'est ça ou l'accord de gouvernement”. Elle rappelle d'abord que la libéralisation en 2032 n'est pas une obligation européenne inévitable, puisqu'il existe des conditions permettant de prolonger l'attribution directe. Elle ajoute que le statut n'est pas incompatible avec l'ouverture à la concurrence et cite une carte blanche d'un chercheur en droit affirmant que le règlement européen permet d'attacher un statut au contrat de service public, imposant son respect quelle que soit l'entreprise exécutante. Dès lors, supprimer le statut ne serait pas nécessaire pour obtenir un contrat de service public.

L'intervenante soutient ensuite que l'argument de la libéralisation sert surtout à éviter de se retrouver avec des agents à payer en cas de perte de marché, à disposer d'un personnel plus facilement licenciable et à dégrader les conditions de travail et de salaire. Elle juge dangereux de comparer le rail belge à des contextes étrangers aux organisations et cultures industrielles différentes et critique l'usage du terme “modernisation” pour des mesures régressives.

Mme Jacquet oppose à cela une modernisation fondée sur l'investissement dans le rail, l'écoute des travailleurs, le respect des décisions de justice, un service accessible et un renforcement des effectifs. Elle conteste enfin que l'accord de gouvernement ait prévu explicitement la fin du recrutement statutaire et la procédure d'escalade, et elle réfute l'idée que les droits acquis du personnel en place seraient pleinement préservés. Les arguments justifiant la fin de la statutarisation ne sont pas recevables.

La députée propose de maintenir le recrutement statutaire comme norme, en gardant le contrat comme

als een uitzonderlijk, omkaderd instrument, en zet daartoe verschillende motiveringen uiteen. De vaste benoeming staat borg voor stabiliteit en expertise, beperkt het personeelsverloop en maakt de overdracht mogelijk van de vaardigheden die eigen zijn aan de spoorberopen.

De veiligheid en kwaliteit van de dienstverlening berusten op ervaring. Met het veralgemeend werken met arbeidsovereenkomsten zou men sneller personeel zien vertrekken en zou de overdracht van knowhow worden afgeremd, met een hoger risico op ongevallen tot gevolg. De vaste benoeming staat tevens borg voor een gelijke behandeling, aangezien met objectieve loonschalen wordt gewerkt; uit een loonkloofrapport blijkt dat die kloof minder uitgesproken is binnen de overheid, en daarbinnen kleiner is bij de vastbenoemden.

Wanneer men de vaste benoeming afschaft, knaagt men aan de beschermingen ten gunste van vooral het vrouwelijke personeel en draagt men bij aan een “spoor met twee snelheden”. Tot slot is in een context van krapte ook de aantrekkingskracht belangrijk: zonder vaste benoeming genieten nieuwe personeelsleden slechts in mindere mate de waarborgen die werken voor het spoor net aantrekkelijk maakten en kunnen vaardigheden minder binnenshuis worden gehouden, wat haaks staat op de nagestreefde uitbreiding van het aanbod en frequentie van de verbindingen.

*Mevrouw Natalie Eggermont (PVDA-PTB)* ontwikkelt vervolgens het punt over de kost van contractualisering. Een hoog personeelsverloop brengt extra kosten mee: rekrutering, opleiding, begeleiding en fouten door gebrek aan ervaring. Statutaire werknemers die aan het bedrijf verbonden blijven, vormen op lange termijn een rendabele investering: minder herhaalde opleidingen, minder ongevallen en minder verstoringen op het netwerk. Een stabiel personeelsbestand maakt het mogelijk de expertise intern te behouden en minder beroep te doen op onderaannemingen, met bijkomende kosten en verlies aan knowhow.

Er wordt verwezen naar berekeningen na een rapport van het Rekenhof over consultancykosten die tot één miljard euro zouden kunnen oplopen als er niets wordt ondernomen. De vraag wordt gesteld: wat is de kost van een statutaire werknemer en wat is de kost van een contractuele werknemer, en worden de volledige kosten van personeelsverloop en opleiding in rekening gebracht?

Daarna volgt een samenvatting van de aangehaalde redenen om het statuut te behouden: behoud van expertise en een kleiner ongevalsrisico, meer gelijkheid (onder meer gelijke beloning), grotere aantrekkelijkheid als antwoord op personeelstekort, en lagere kosten op lange termijn door minder verloop en opleiding. Het

instrument exceptionnel et encadré, et développe plusieurs axes. Le statut garantit stabilité et expertise, limite le turnover et permet la transmission des compétences propres aux métiers du rail.

La sécurité et la qualité du service reposent sur l'expérience; une contractualisation généralisée accélérerait les départs et freinerait la transmission du savoir-faire, avec un risque accru d'accident. Le statut garantit aussi une égalité de traitement via des barèmes objectifs, et un rapport sur l'écart salarial est invoqué pour souligner des écarts plus faibles dans le secteur public, et, au sein du public, chez les statutaires.

Supprimer le statut fragiliserait des protections qui bénéficient notamment aux femmes et renforcerait un “rail à deux vitesses”. Enfin, l'attractivité est essentielle dans un contexte de pénurie: supprimer le statut réduirait les garanties qui attirent des recrues et retiennent les compétences, ce qui contredit les objectifs annoncés d'augmentation de l'offre et de la fréquentation.

*Mme Natalie Eggermont (PVDA-PTB)* aborde ensuite la question du coût de la contractualisation. Un taux de rotation élevé du personnel entraîne des coûts supplémentaires: recrutement, formation, accompagnement et erreurs dues au manque d'expérience. Les travailleurs statutaires qui restent liés à l'entreprise constituent un investissement rentable à long terme: moins de formations, moins d'accidents et moins de perturbations sur le réseau. Un effectif stable permet de conserver l'expertise en interne et de réduire le recours à la sous-traitance, qui engendre une augmentation des coûts et une perte de savoir-faire.

L'intervenante renvoie à des estimations issues d'un rapport de la Cour des comptes concernant les frais de consultance, qui pourraient atteindre un milliard d'euros si rien n'est fait. Elle demande ensuite combien coûtent, respectivement, un travailleur statutaire et un travailleur contractuel, et si l'ensemble des coûts liés à la rotation du personnel et à la formation sont pris en compte.

Mme Eggermont poursuit en résumant les arguments avancés en faveur du maintien du statut: préservation de l'expertise et réduction du risque d'accident, plus grande égalité (notamment salariale), attractivité accrue pour pallier la pénurie de personnel, et réduction des coûts à long terme grâce à une diminution de la rotation

contract moet een uitzonderlijk instrument blijven, enkel te gebruiken in duidelijk gedefinieerde situaties zoals de wet voorziet.

Vervolgens worden vakbondsragen opgesomd over de substantiële wijziging van het historische model, de noodzaak en evenredigheid, gelijke behandeling in het licht van artikelen 10 en 11 van de Grondwet, de contractuele invulling van functies met bevoegdheden van openbaar gezag, de continuïteit en neutraliteit van de openbare dienst, de functionele onafhankelijkheid bij gevoelige taken en het ontbreken van een evaluatieclausule.

Tot slot wordt benadrukt dat de wet het statuut als norm en het contract als uitzondering vastlegt met limitatieve uitzonderingsgronden, maar dat dit kader de voorbije jaren niet zou zijn nageleefd doordat personeel via contract werd aangeworven zonder dat dit wettelijk toegestaan was. Het wetsvoorstel legaliseert die praktijk; daarom wordt gevraagd het voorstel in te trekken en spoorwegarbeiders die recent op contract zouden zijn aangenomen terwijl dat illegaal was, statutair aan te stellen.

Volgens mevrouw Farah Jacquet (PVDA-PTB) wordt een tweede rode lijn overschreden, nu bij een van de grootste overheidsbedrijven het sociaal overleg naar Belgisch model op de schop gaat.

Ze schetst eerst hoe het overleg thans werkt, om vervolgens stil te staan bij de vakbondsverklaringen.

De voorbije vijf jaar werden alle dossiers goedgekeurd met een tweederdemeerderheid, met uitzondering van tweemaal hetzelfde dossier in 2025. Hoewel het vaak gaat om uitermate complexe aangelegenheden zoals arbeidsduur, screening van het personeel, de algemene invoering van het elektronisch stemmen bij de sociale verkiezingen, het arbeidsreglement enzovoort, loopt slechts één dossier vast, en louter en alleen om dat ene dossier dringt de directie bij de minister aan op een gewijzigde onderhandelingsprocedure, namelijk tweederdemeerderheid bij de Belgische spoorwegen. De kabinetschef van de minister heeft dat bevestigd toen ACV Transcom op 28 januari actie voerde voor diens kabinet. Waarover gaat het precies? Over de bezoldiging van de kaderleden.

De directie, vooral dan bij Infrabel, wil van loon naar verdienste de algemene regel maken. Het gaat meer bepaald over het *New Reward Plan*, dat voorziet in fiscale stimuli van het cafetariaplantype, maar ook in een variabele verloning.

et des besoins en formation. Le contrat doit rester un instrument exceptionnel, à n'utiliser que dans des situations clairement définies, telles que prévues par la loi.

La membre énumère ensuite les questions soulevées par les syndicats concernant la modification fondamentale du modèle historique, la nécessité et la proportionnalité de la réforme, l'égalité de traitement au regard des articles 10 et 11 de la Constitution, la définition contractuelle des fonctions impliquant des compétences en matière d'autorité publique, la continuité et la neutralité du service public, l'indépendance fonctionnelle dans le cadre de missions sensibles et l'absence de clause d'évaluation.

L'intervenante conclut son intervention en soulignant que la loi définit le statut comme la norme et le contrat comme l'exception, et établit une liste exhaustive des motifs d'exception. Elle estime que ce cadre n'a pas été respecté ces dernières années, dès lors que le personnel a été recruté sous contrat alors que la loi ne le permettait pas. Le projet de loi à l'examen légalise cette pratique. C'est pourquoi elle demande qu'il soit retiré et que les cheminots qui auraient récemment été illégalement engagés sous contrat soient statutarisés.

Mme Farah Jacquet (PVDA-PTB) estime qu'une deuxième ligne rouge est dépassée, dans la mesure où il est mis fin au modèle de consultation sociale à la belge dans l'une des plus grandes entreprises publiques.

L'intervenante détaille d'abord le fonctionnement actuel de la concertation pour présenter ensuite les déclarations syndicales.

Depuis cinq ans, tous les dossiers, sauf deux fois le même dossier en 2025, ont été approuvés à la majorité des deux tiers. Sur des matières aussi complexes que le temps de travail, le screening du personnel, la généralisation du vote électronique pour les élections sociales, le règlement de travail, etc., un seul dossier coince et c'est bien pour raison de ce dossier et uniquement celui-là que la direction pousse le ministre à changer la procédure de négociation: majorité des deux tiers au sein des chemins de fer belges. Cela a été confirmé par le chef de cabinet du ministre lors de l'action de la CSC Transcom le 28 janvier devant son cabinet. De quoi s'agit-il? De la rémunération des cadres.

La direction, en particulier celle d'Infrabel, veut généraliser une forme de salaire au mérite. Le *New Reward Plan* avec des incitants fiscaux de type "cafétéria", mais également un salaire de base variable.

Zulke cafetariaplannen zijn tevens een manier om het personeel ertoe aan te zetten een salariswagen te nemen. Terwijl spoorwegbedrijven duurzame vervoersmiddelen net zouden moeten promoten, duwen de NMBS en Infrabel hun werknemers naar de auto. Zo ontwijken ze bovendien belastingen. Het mag dan mooi zijn werknemers aan te moedigen de trein te nemen door in te grijpen in het mobiliteitsbudget van grote bedrijven, maar in dit geval doet de minister precies het tegenovergestelde, nota bene bij een van 's lands grootste overheidsbedrijven.

Bepaalde directieleden willen de anciënniteitsgebonden loonschalen vervangen. Die kentering is trouwens al in 2020 ingezet met een aangepaste regeling voor nieuw personeel en een verzoek in die richting voor kaderpersoneel dat al in dienst was. Vervolgens wilde men de regeling uitbreiden naar universitair niet-kaderpersoneel van rang 3, als opstap naar het einddoel, een veralgemeende toepassing voor het gros van het personeel.

Om ambtenaren die al in dienst waren in het nieuwe NRP-systeem te dwingen, werd de reglementering aangepast om het mes te zetten in de supplementen die vandaag aan die universitaires worden toegekend. Die waren nochtans in het leven geroepen ter beloning van een functionele loopbaan, teneinde de uiterst waardevolle expertise van dergelijke profielen extra naar waarde te schatten en die mensen ook aan boord te kunnen houden. Het betreft het fameuze supplementendossier dat nu door de vakbonden wordt tegengehouden.

Het komt erop neer dat statutaire werknemers die nog hoop willen koesteren op een loonsverhoging of bevordering, niet anders kunnen dan vrijwillig af te zien van hun statuut en in te tekenen op het *New Reward Plan*, dat wettelijk genomen alleen voor contractueel personeel geldt. Die gewijzigde regeling, die tegen het advies van de vakbonden in werd aangepast en die de directie koste wat het kost heeft willen doorduwen, werd tot tweemaal toe verworpen door de Raad van State, net omdat ze niet was doorgesproken.

Wat de afschaffing van de supplementen betreft, hebben zowel ACV Transcom als een andere vakorganisatie een verzoek ingediend omtrent NRP6. De directie werd verplicht die aangelegenheid te onderwerpen aan een stemming bij tweederdemeerderheid. Tweemaal werd het voorstel van de directie eenparig verworpen door de drie representatieve vakorganisaties die zitting hebben in de Nationale Paritaire Commissie.

Dat vraagt om de nodige aandacht. Waarom hebben de vakbonden immers die aanpassing van de verloningsregels geweigerd? Volgens hen druist het beoogde loonbeleid in tegen allerhande syndicale beginselen en

Ces plans cafétéria, c'est aussi le moyen d'encourager la prise de voiture salaire. La SNCB et Infrabel, transporteurs ferroviaires censés développer le transport durable, incitent ces travailleurs à privilégier la voiture dans leurs déplacements. Un dispositif qui permet d'ailleurs d'éviter l'impôt. Alors, c'est bien beau de pousser les travailleurs à prendre le train en agissant sur le budget mobilité des grandes entreprises, mais ici, le ministre fait l'inverse dans une des plus grandes entreprises publiques du pays.

Certains membres de la direction veulent remplacer les barèmes liés à l'ancienneté. Cette opération a débuté en 2020 par une imposition pour le personnel nouvellement recruté et une demande vers les cadres supérieurs déjà en place. Puis, ils ont voulu l'étendre au personnel non-cadre de type universitaire rang 3, l'objectif final avoué étant de le généraliser à une grande partie du personnel ensuite.

Pour pousser les agents déjà en place à entrer dans le nouveau système NRP, la réglementation a été revue afin de supprimer des suppléments financiers octroyés aujourd'hui à ces universitaires. Ils ont été créés pour récompenser une carrière fonctionnelle afin de valoriser leur expertise à haute valeur ajoutée et de les retenir au sein de l'entreprise. C'est ce fameux dossier "signalement supplément", dossier bloqué par les organisations syndicales.

En clair, si les agents veulent encore avoir l'espoir d'une hausse salariale et une promotion, ils doivent volontairement abandonner leur statut et passer dans le *New Reward Plan*, réservé légalement, au personnel contractuel uniquement. Cette réglementation modifiée contre l'avis des organisations syndicales que la direction a voulu passer en force a été par deux fois recalée au Conseil d'État justement parce qu'elle aurait dû être négociée.

Une fois sur l'aspect signalement supplément, requête introduite par la CSC Transcom et une autre fois par une autre organisation sur le NRP6. La direction a été obligée de soumettre cette matière à un vote à la majorité des deux tiers. Par deux fois, la proposition de la direction a été rejetée à l'unanimité par les trois organisations syndicales représentatives du personnel siégeant à la Commission paritaire nationale.

On peut s'interroger sur la raison pour laquelle les syndicats ont refusé cette révision des règles en matière de rémunération? Ils répondent que cette politique salariale va à l'encontre de nombreux des principes

tegen het principe van goed gebruik van staatsmiddelen door een overheidsbedrijf.

Een nieuw systeem van loon naar verdiens­te tegenover een anciënniteitsgebonden baremieke bezoldigings­re­geling leidt tot een individualisering van de loon­onderhandelingen tussen werkgevers en werknemers. Het gaat immers om een uitbreiding van de contractuele tewerkstelling die zelfs verder gaat dan het voorliggende wetsontwerp, gezien het verzoek aan de statutaire werknemers om af te zien van hun huidige loonregeling. Dit is een staaltje van fiscale creativiteit, binnen bedrijven die voor hun werking voor het overgrote deel afhankelijk zijn van overheids­geld.

Het tart bovendien alle verbeelding dat een openbaar­vervoersmaatschappij het gebruik van bedrijfswagens wil inburgeren. De nieuwe regeling zal waarschijnlijk gevolgen hebben voor de loongelijkheid tussen mannen en vrouwen en dus is de directie bereid voor dit ene dossier, zoals de vakbonden het kortweg stellen, het sociaal overleg op te offeren en de chaos te ontketenen die daar onvermijdelijk uit zal voortvloeien.

Mevrouw Jacquet is het eens met die analyse van de vakbonden, alsook met hun conclusies ter zake. Ze zet hun standpunt voort uiteen:

De vakbonden geven aan dat alle dossiers tegenwoordig worden voorbereid in subcommissies en dat ze in 90 procent van de dossiers alleen adviesbevoegdheid hebben. Over slechts een handvol aangelegenheden kan worden gestemd. De vakbonden die mogelijkheid ontnemen zou erop neerkomen dat in de toekomst over niets nog kan worden onderhandeld voor het statutair spoorwegpersoneel. Het zou van de drie spoorweg­bedrijven in kwestie bovendien de enige van het land maken waar alleen nog de wil van de directie zou worden gehoord, daarbij geruggensteund door de leden van de raad van bestuur én door de minister zelf.

Voorts wijzen de vakbonden erop dat het op dat vlak geen enkel verschil maakt dat zou worden beslist bij tweederdemeerderheid in een orgaan waarin zes directieleden zitting hebben (de CEO's van Infrabel en de NMBS, de algemeen directrice van HR Rail en de drie voorzitters van de raden van bestuur). Ook de vakbonden kunnen rekenen, en zes op negen, dat is nu eenmaal twee derde. In een bedrijf waar de personeelsformatie thans nog voor 86 % uit statutaire ambtenaren bestaat, zou dat betekenen dat hun voor jaren een elementair democratisch recht binnen hun onderneming wordt ontzegd, aldus de vakbondsverklaring.

Zoals de vakbonden aangeven en zoals alle werknemers ook hebben laten verstaan tijdens de staking, is

syndicaux et de bonne utilisation des deniers de l'État pour un service public.

Un nouveau système de salaire au mérite *versus* un système de salaire barémisé lié à l'ancienneté entraîne une individualisation de la négociation salariale entre employeurs et employés. C'est une étendue de la contractualisation qui va même au-delà du projet de loi à l'examen *via* la demande d'abandon du statut pour les salaires actuels. C'est un système basé sur l'ingénierie fiscale dans des entreprises qui dépensent en très grande partie des fonds publics pour leur fonctionnement.

C'est une politique d'implémentation de voitures de société pour une société de transport public. C'est un impact futur probable sur l'égalité salariale entre hommes et femmes et donc, comme le résumait les syndicats, pour un seul dossier, la direction est prête à sacrifier la concertation sociale et à déclencher le chaos qui en découlera inévitablement.

L'intervenante partage l'analyse des syndicats tout comme leurs conclusions sur ce sujet. Elle poursuit la présentation de leur point de vue:

"Aujourd'hui, tous les dossiers sont préparés en sous-commission et pour 9 dossiers sur 10, nous n'avons que la compétence d'avis. Nous n'avons que quelques matières sur lesquelles nous pouvons voter. Nous retirer cette possibilité reviendrait à nous empêcher d'encore négocier quoi que ce soit à l'avenir pour le personnel ferroviaire statutaire et ferait de nos trois sociétés les seules de tout le pays où la seule volonté de la direction soutenue par des membres du conseil d'administration et par le ministre lui-même serait entendue.

Rajouter la possibilité de voter aux deux tiers dans un organe composé de six représentants de la direction, deux CEO, une directrice générale HR Rail et trois présidents des conseils d'administration, ça n'y changera rien. Nous savons aussi calculer et 6 sur 9 égale deux tiers. Dans une entreprise qui compte encore aujourd'hui 86 % de statutaires, ce serait les priver pour de nombreuses années encore d'un droit démocratique élémentaire au sein de leur entreprise."

Comme l'expriment les syndicats et comme l'ont d'ailleurs exprimé l'ensemble des travailleurs durant leur

het initiatief van de minister voor de spreekster onaanvaardbaar. Hij vormt paritaire organen, met regels die de werknemers nog enige bescherming bieden, om tot constructies waar de macht volledig bij de directie ligt. Die zal het zo heel gemakkelijk krijgen. Is er geen akkoord in het paritair comité, dan belandt de hete aardappel de maand nadien op het bord van het Sturingscomité. Komt met niet tot een vergelijk in het Sturingscomité, dan komt het dossier een maand later op de agenda van het Escalatiecomité en daarmee zou de kous dan af zijn.

Dat Escalatiecomité holt immers vooral de rechten van het personeel uit. In de toekomst zal voor de directie de deur dan ook wagenwijd open staan naar een flexibilisering van de arbeidstijd. Met dit wetsontwerp is het hek van de dam. Want waar zal in de toekomst een liberalisering dan toe leiden? Tot collectieve ontslagen natuurlijk.

Voor de PVDA-PTB-fractie zijn de gevolgen van deze hervorming op korte, middellange en lange termijn zonneklaar.

*Mevrouw Natalie Eggermont (PVDA-PTB)* kan de hervorming niet accepteren. Wat de minister nu oplegt aan de NNBS en Infrabel bestaat nergens anders in een privébedrijf in het land, maar ook niet in een ander overheidsbedrijf. Wat de andere overheidsbedrijven betreft, is er daar meer bevoegdheid en meer materie waarvoor een stemming met een tweederdemeerderheid in een paritair orgaan nodig is dan bij de NNBS en Infrabel. Dat zorgt voor een betere controle door de werknemersvertegenwoordigers over de arbeidsvoorwaarden dan bij het spoor.

Bovendien, bij onenigheid, bij bpost of Proximus, wordt het dossier doorverwezen naar de Commissie Overheidsbedrijven die, in tegenstelling tot het escalatiecomité, wel paritair is samengesteld. Daarnaast is er in deze bedrijven, gelukkig maar, geen minimumdienst of een gegarandeerde dienst, als men het netjes wil zeggen. Dat betekent voor het spoor dat de minister de vakbond het recht zal ontnemen om invloed uit te oefenen op beslissingen die voor statutair personeel worden genomen terwijl ze nu al weinig middelen hebben om gehoord te worden wegens de gegarandeerde dienst.

Zo hebben ze bijvoorbeeld geen mogelijkheid om de werknemers bewust te maken van het recht om te staken voordat ze naar het werk gaan. Samengevat, zal er morgen naast een al beperkt stakingsrecht geen noemenswaardige sociale dialoog meer zijn in een van de grootste overheidsbedrijven van het land. Overheidsbedrijven die toch een voorbeeldfunctie zouden moeten hebben.

jour de grève, l'initiative du ministre n'est pas acceptable. Il transforme les organes paritaires avec des règles qui protègent un peu les travailleurs en un dispositif qui laisse le plein pouvoir à la direction. Pour elle ce sera facile. Pas d'accord dans la commission paritaire? On renvoie la boulette chaude au comité de pilotage le mois d'après. Pas d'accord au comité de pilotage? On renvoie le dossier au comité d'escalade le mois suivant et l'affaire est réglée.

Ce comité d'escalade, c'est surtout un comité de régression des droits des travailleurs. Demain, les portes seront grandes ouvertes pour la direction pour flexibiliser le temps de travail. Avec le projet de loi, tout est possible et après-demain, avec la libéralisation ce sera quoi? Les licenciements collectifs.

Le groupe PVDA-PTB n'est pas dupe des effets de cette réforme à court, moyen et long terme.

*Mme Natalie Eggermont (PVDA-PTB)* ne peut pas accepter cette réforme. Ce que le ministre impose aujourd'hui à la SNCB et à Infrabel n'existe dans aucune autre entreprise privée du pays, ni même dans aucune autre entreprise publique. En ce qui concerne les autres entreprises publiques, celles-ci disposent de davantage de compétences et de matières pour lesquelles un vote à la majorité des deux tiers au sein d'un organe paritaire est requis que la SNCB et Infrabel. Cela permet aux représentants des travailleurs de mieux contrôler les conditions de travail que dans le secteur ferroviaire.

De plus, en cas de désaccord chez bpost ou Proximus, le dossier est renvoyé à la Commission Entreprises publiques qui, contrairement au comité d'escalade, est composée de manière paritaire. Par ailleurs, il est heureux qu'il n'existe pas, dans ces entreprises, de service minimum ni de service garanti, pour employer un euphémisme. Cela signifie, concernant le secteur ferroviaire, que le ministre privera les syndicats du droit d'y exercer une influence sur les décisions prises à l'égard du personnel statutaire, alors que ceux-ci disposent déjà de peu de moyens pour se faire entendre en raison du service garanti.

Les syndicats n'ont par exemple pas la possibilité de sensibiliser les travailleurs au droit de grève avant qu'ils se rendent au travail. L'intervenante indique en résumé qu'à l'avenir, outre un droit de grève déjà restreint, il n'existera plus de dialogue social digne de ce nom dans l'une des plus grandes entreprises publiques du pays. Les entreprises publiques devraient montrer l'exemple,

Maar nee, voor de NMBS en Infrabel zal het de dubbele straf zijn.

*Mevrouw Farah Jacquet (PVDA-PTB)* heeft het vervolgens over het advies van de Raad van State.

De Raad van State is van oordeel dat de invoering van het escalatiemechanisme ertoe leidt dat de rechten van de personeelsleden van de Belgische spoorwegen op het vlak van sociaal overleg worden beperkt, aangezien de vakbondsvertegenwoordiging in de minderheid is. En nochtans maakt het recht op collectief onderhandelen, zoals de Raad stelt, deel uit van de economische en sociale rechten die gewaarborgd worden door artikel 23 van de Grondwet. Dat recht vloeit voort uit de vrijheid van vereniging, beschermd door artikel 27 van de Grondwet, artikel 11 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens, de artikelen 5 en 6 van het herziene Europees Sociaal Handvest, artikel 28 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en artikel 22 van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten, alsook door de verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie nr. 87 betreffende de vrijheid tot het oprichten van vakverenigingen en de bescherming van het vakverenigingsrecht, nr. 98 betreffende het recht zich te organiseren en collectief te onderhandelen en nr. 154 betreffende de bevordering van het collectief overleg.

De Raad van State verwijst vervolgens naar een advies van het Grondwettelijk Hof ter zake. Artikel 23, tweede en derde lid, van de Grondwet bevat een standstillverplichting die verhindert dat de bevoegde wetgever het door de vigerende wetgeving geboden beschermingsniveau van het recht op collectief onderhandelen aanzienlijk gaat verminderen zonder redenen van algemeen belang.

Op basis van recente rechtspraak van het Hof voegt de Raad van State eraan toe dat het verbod op een aanzienlijke achteruitgang, dat uit de standstillverplichting voortvloeit, gekoppeld is aan het ontbreken van een redelijke verantwoording. Om toelaatbaar te zijn ten aanzien van de standstillverplichting moet de bewerkstelligde achteruitgang, als die aanzienlijk blijkt, een legitiem doel nastreven en evenredig zijn met dat doel.

Vervolgens verduidelijkt de Raad van State zijn standpunt inzake de wijziging van de regels voor het sociaal overleg met betrekking tot het statutaire personeel.

Op die manier doet men de specifieke regels voor de vaststelling van het personeelsstatuut van de Belgische spoorwegen aansluiten bij de algemene regels die gelden voor het statutaire personeel van alle autonome overheidsbedrijven. In de andere overheidsbedrijven is het immers zo dat een lid, bij onenigheid binnen de

mais ce ne sera pas le cas de la SNCB ni d'Infrabel, qui subiront la double peine.

*Mme Farah Jacquet (PVDA-PTB)* aborde l'avis du Conseil d'État.

Tout d'abord, le Conseil d'État considère que la mise en œuvre du mécanisme d'escalade entraîne une diminution des droits des membres, du personnel des chemins de fer belges en matière de concertation sociale, car la représentation syndicale est minorisée. Et pourtant, comme il le rappelle, le droit à la négociation collective fait partie des droits économiques et sociaux garantis par 23 de la Constitution. Ce droit découle de la liberté d'association, protégée par l'article 27 de la Constitution, l'article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme, les articles 5 et 6 de la Charte sociale européenne révisée, l'article 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, l'article 22 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, ainsi que par les conventions de l'Organisation internationale du travail, numéro 87 sur la liberté syndicale, et la protection du droit syndical, numéro 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, et numéro 154 sur la négociation collective.

Le Conseil d'État rappelle ensuite un avis de la Cour constitutionnelle à ce sujet. L'article 23, alinéas 2 et 3 de la Constitution contient une obligation de standstill qui interdit au législateur compétent de réduire significativement le degré de protection du droit de négociation collective offert par la législation applicable sans qu'il existe pour se faire des motifs d'intérêt général.

Le Conseil d'État complète également selon la jurisprudence récente de la Cour, l'interdiction de recul significatif déduite de l'obligation de standstill est liée à l'absence de justification raisonnable. Pour être admissible au regard de l'obligation de standstill, le recul opéré, s'il s'avère significatif, doit poursuivre un objectif légitime et être proportionné au regard de cet objectif.

Ensuite, le Conseil d'État précise son point de vue sur la modification des règles de concertation sociale relative aux statutaires.

Cela aboutit à approcher des règles spécifiques applicables à la fixation du statut du personnel des chemins de fer belges, des règles générales applicables aux personnels statutaires de l'ensemble des entreprises publiques autonomes. En effet, dans les autres entreprises publiques, lorsqu'il y a un désaccord à la

Nationale Paritaire Commissie, die eveneens op basis van de tweederderegule beslist, het betreffende dossier naar het Comité Overheidsbedrijven kan doorsturen; ook dat Comité beslist op basis van de tweederderegule. Indien er overeenstemming is, beschikt de minister over acht dagen om de beslissing ongedaan te maken.

De Raad van State vindt dat die afstemming van de regels binnen de spoorwegen op die van de andere overheidsbedrijven kan worden beschouwd als het nastreven van een legitiem doel. De regeling die door de nieuwe escalatieprocedure wordt ingevoerd, dient evenwel nog redelijk te kunnen worden verantwoord voor de statutaire personeelsleden van die vennootschappen met inachtneming van de beginselen van gelijkheid en non-discriminatie, zoals die in de artikelen 10 en 11 van de Grondwet zijn vastgelegd. Nog volgens de Raad van State brengt de in het voorontwerp beoogde regeling echter ook een aantal verschillen mee in de behandeling van enerzijds de personeelsleden van Infrabel, HR Rail en de NMBS en anderzijds de personeelsleden van de overige autonome overheidsbedrijven.

Die verschillen moeten redelijk kunnen worden verantwoord. De verschillen in behandeling betreffen meer bepaald:

- het instellen van een sturingscomité;
- de beslissing bij gewone meerderheid in het Escalatiecomité, in tegenstelling tot de tweederdemeerderheid die de basis voor beslissingen van het Comité Overheidsbedrijven vormt;
- de samenstelling van het Escalatiecomité waarbij de vakbonden in de minderheid zijn, tegenover een paritaire samenstelling van het Comité Overheidsbedrijven;
- de afwezigheid van waarnemers uit de niet-erkende vakbonden.

Volgens de Raad van State verantwoordt de minister onvoldoende waarom er verschillen in behandeling zijn in vergelijking met de andere overheidsbedrijven. De steller van het voorontwerp moet ter zake een verantwoording kunnen geven en de evenredigheid kunnen aantonen, zodat men kan uitmaken of het ontworpen dispositief in overeenstemming is met zowel de standstillverplichting, vervat in artikel 23 van de Grondwet dat betrekking heeft op de bescherming van het recht op collectieve onderhandelingen, als met de beginselen van gelijkheid en non-discriminatie, vervat in de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

Commission paritaire nationale, qui statue aussi à la règle des deux tiers, un membre peut renvoyer le dossier à la Commission entreprises publiques, qui statue aussi selon la règle des deux tiers. S'il y a un accord, le ministre a alors huit jours pour annuler la décision.

Du coup, pour le Conseil d'État, ce rapprochement des règles au sein des chemins de fer vers les règles des autres entreprises publiques peut être considéré comme poursuivant un objectif légitime. Néanmoins, encore faut-il que le régime instauré par la nouvelle procédure d'escalade puisse être raisonnablement justifié pour les membres du personnel statutaire de ces sociétés, dont le respect du principe d'égalité et de non-discrimination consacré par les articles 10 et 11 de la Constitution. Toujours selon le Conseil d'État, le régime mis en place par l'avant-projet emporte cependant plusieurs différences de traitement entre les membres du personnel d'Infrabel, de HR Rail et de la SNCB.

Les membres du personnel des autres entreprises publiques autonomes qui doivent pouvoir être raisonnablement justifiés. Ces différences de traitement concernent notamment:

- la mise en place d'un comité de pilotage;
- le vote à la majorité simple dans le comité d'escalade, contrairement à la Commission des Entreprises publiques qui statue à la majorité des deux tiers;
- la composition du comité d'escalade où les syndicats sont minorisés, contrairement à la Commission des Entreprises publiques qui est paritaire;
- l'absence d'observateurs issus des syndicats non reconnus.

Selon le Conseil d'État, le ministre ne justifie pas suffisamment pourquoi il y a des différences de traitement en comparaison des autres entreprises publiques. Dès lors, il appartient à l'auteur de l'avant-projet de loi de fournir ces éléments de justification et de proportionnalité de manière à établir la conformité du dispositif en projet tant à l'obligation de standstill consacrée par l'article 23 de la Constitution en ce qui concerne la protection du droit à la négociation collective qu'au principe d'égalité et de non-discrimination consacré par les articles 10 et 11 de la Constitution.

Welk is de reactie van de minister tegenover die opmerking van de Raad van State? Hoe kunnen de maatregelen in het licht van de in de Grondwet opgenomen standstillverplichting worden verantwoord?

Over het feit vervolgens dat de vakbonden in de minderheid zullen zijn in het Escalatiecomité, ziet de Raad van State niet in hoe die beperkende maatregel kan worden gerechtvaardigd ten aanzien van de bescherming van het in artikel 23 van de Grondwet verankerde recht op collectief onderhandelen. De Raad zegt dienaangaande: "De bepaling moet dus worden aangevuld, tenzij een dergelijke toelaatbare verantwoording aangevoerd kan worden." Andermaal is het dus de vraag wat de minister daarop te zeggen heeft. In welk opzicht druist die beperkende maatregel volgens hem niet in tegen de bescherming van het in artikel 23 van de Grondwet verankerde recht op collectief onderhandelen? Misschien zal de minister repliceren dat hij het voorontwerp van wet heeft gewijzigd door een waarnemer toe te voegen aan het Escalatiecomité en door te bepalen dat niet bij gewone, maar bij tweederdemeerderheid moet worden beslist.

In werkelijkheid maakt dat echter geen enkel verschil. De minister weet maar al te goed dat dat Escalatiecomité bestaat uit de drie CEO's van de spoorwegbedrijven (Infrabel, HR Rail en de NMBS), de drie voorzitters van de raden van bestuur en de drie vertegenwoordigers van de erkende vakbonden. Dat zijn samen negen leden.

Er is inderdaad ook die waarnemer van VSOA Spoor, maar die heeft alleen een raadgevende stem, wat maakt dat in werkelijkheid alleen de volwaardige negen leden van tel zijn. Bij een stemming met gewone meerderheid is het akkoord nodig van vijf leden om een voorstel goed te keuren. Voor een tweederdemeerderheid zijn zes leden nodig. Nu wil het toeval dat het Escalatiecomité zes directieleden telt. In wezen heeft de directie derhalve van geen enkele vakbond instemming nodig om maatregelen voor statutaire medewerkers goed te keuren.

De minister komt dus allerminst tegemoet aan de opmerkingen van de Raad van State, die stelt dat het wetsontwerp indruist tegen het recht op collectief onderhandelen. De minister legt evenmin uit waarom een dergelijk verschil in behandeling ten opzichte van andere overheidsbedrijven nodig is.

Niet alleen de Raad van State stelt zich terecht vragen, ook de vakbonden blijven met vragen zitten. Ten eerste: ontnemt de escalatieregeling de vakbonden in werkelijkheid niet de mogelijkheid om ingrijpende achteruitgang te beletten, wat met de huidige tweederderegeling wél gewaarborgd was?

Que répond le ministre au Conseil d'État sur ce point? En quoi les mesures se justifient-elles au regard de l'obligation de standstill inscrite dans la Constitution?

Ensuite, sur le fait que les syndicats sont minorisés dans le comité d'escalade, le Conseil d'État dit qu'on n'aperçoit pas qu'elle pourrait être la justification de cette mesure restrictive au regard de la protection du droit à la négociation collective consacrée par l'article 23 de la Constitution. "Sauf à pouvoir avancer une telle justification admissible, la disposition sera complétée en conséquence." Donc, de nouveau, qu'est-ce que le ministre peut répondre? En quoi cette mesure restrictive ne va-t-elle pas à l'encontre de la protection du droit à la négociation collective consacrée par l'article 23 de la Constitution? Peut-être le ministre dira-t-il qu'il a modifié l'avant-projet de loi, en incluant un observateur dans le comité d'escalade, et en passant d'un vote à la majorité simple à la majorité des deux tiers.

Seulement, dans les faits, cela n'a rien changé. Le ministre sait bien que dans ce comité d'escalade, il y a les trois CEO du rail (Infrabel, HR Rail, SNCB), les trois présidents des conseils d'administration et les trois représentants des syndicats reconnus. Cela fait neuf membres.

Certes, il y a l'observateur de la SLFP, mais il a une voie consultative, donc cela fait toujours neuf membres. Avec un vote à la majorité simple, il faut l'accord de cinq membres pour faire passer un texte. Avec un vote aux deux tiers, il faut six membres. Et combien y a-t-il de membres de la direction? Six, comme par hasard. C'est-à-dire que la direction pourra toujours faire passer ses mesures sur les statutaires sans accord d'aucun syndicat, aucun.

Donc, le ministre ne répond pas aux remarques du Conseil d'État qui dit que le projet de loi va à l'encontre du droit à des négociations collectives. Le ministre n'explique pas non plus pourquoi établir une telle différence de traitement avec les autres entreprises publiques?

Il n'y a pas que le Conseil d'État qui a des questions légitimes. Les syndicats en ont aussi: le mécanisme d'escalade ne supprime-t-il pas en pratique la capacité des organisations syndicales à empêcher des reculs importants, ce qui était garanti par la règle actuelle de la majorité des deux tiers?

Ten tweede: kan de minister aantonen dat er een dwingende noodzaak bestaat om de afschaffing van een dergelijk systeem van uitgebreide consensus te rechtvaardigen?

Ten derde: kan de minister onderbouwen dat die uitholling noodzakelijk, passend en evenredig is ten aanzien van de aangevoerde doelstellingen, te weten de continuïteit van de openbare dienstverlening en administratieve doeltreffendheid?

Ten vierde: veronderstelt het standstillbeginsel niet dat de wetgever moet motiveren waarom minder ingrijpende alternatieven niet zijn overwogen, men denke aan een bemiddelingsregeling, onafhankelijke arbitrage, pariteit binnen de comités, een in de tijd beperkt vetorecht enzovoort?

Ten vijfde: denkt de minister echt dat de voorgestelde regeling bestaanbaar is met de IAO-verdragen nrs. 98 en 151, die staten verplichten om collectief onderhandelen te waarborgen, alsook om maatregelen te treffen teneinde een volwaardig evenwicht tussen de partijen te garanderen?

Ten zesde: denkt de minister echt dat een procedure die het mogelijk maakt de vakbonden te omzeilen om essentiële regels aan te nemen, spoort met artikel 6 van het Europees Sociaal Handvest, dat het recht op collectief onderhandelen regelt?

Ten zevende: kan de minister staven dat de keuze voor een tweederdemeerderheid in een comité dat op de negen leden zes directieleden telt, in werkelijkheid geen buitensporige wanverhoudingen tussen de sociale partners in de hand zal werken? Valt die regeling te rijmen met het beginsel van gelijkheid tussen de onderhandelende partijen?

Ten achtste: strookt het gebrek aan een regeling om binnen die instantie syndicaal tegengewicht te waarborgen wel met de algemene beginselen van collectieve onderhandelingen binnen de publieke sector?

Ten laatste: bestaan er in spoorwegbedrijven van andere EU-lidstaten soortgelijke modellen waarbij sociale regels kunnen worden aangenomen zonder gekwalificeerde meerderheid of zonder akkoord van de vakbonden?

Ze heeft het vervolgens over het verband tussen de aanwezigheid van een vakbondsvertegenwoordiging en de werkomstandigheden. Ze herinnert eraan dat de vakbonden echt een essentiële rol spelen doordat ze de stem van de werknemers vertolken en ervoor zorgen

Deuxième question. Le ministre peut-il démontrer la nécessité impérieuse justifiant la disparition d'un tel mécanisme de consensus renforcé?

Troisième question. Le ministre peut-il démontrer que cette régression est nécessaire, adéquate et proportionnée au regard des objectifs invoqués, à savoir la continuité du service public et l'efficacité administrative?

Quatrième question. Le principe de standstill n'implique-t-il pas que le législateur doit justifier pourquoi des alternatives moins attentatoires n'ont pas été envisagées, comme par exemple un dispositif de médiation, un arbitrage indépendant, une parité au sein des comités, un veto limité dans le temps, etc.?

Cinquième question. Le ministre pense-t-il vraiment que le mécanisme proposé soit compatible avec les conventions de l'Organisation du Travail n° 98 et n° 151 qui imposent aux États de garantir la négociation collective et de prendre des mesures assurant un véritable équilibre entre les parties?

Sixième question. Le ministre pense-t-il vraiment qu'une procédure permettant d'adopter les normes essentielles sans l'accord des organisations syndicales représentatives respecte l'article 6 de la Charte sociale européenne consacré au droit à la négociation collective?

Septième question. Le ministre peut-il démontrer que le recours à une majorité des deux tiers dans un comité incluant six membres de la direction sur neuf n'entraîne pas une asymétrie excessive entre les partenaires sociaux? Est-ce que c'est compatible avec le principe d'équilibre entre les parties de la négociation?

Huitième question. L'absence de mécanisme assurant un contre-pouvoir syndical dans cette instance est-elle compatible avec les principes généraux de la négociation collective dans le secteur public?

Enfin, dans les États membres de l'Union européenne, connaît-on des modèles comparables permettant d'adopter des règles sociales sans majorité qualifiée ou sans accord syndical dans les entreprises publiques ferroviaires?

L'intervenante évoque ensuite le lien entre la présence syndicale et les conditions de travail. Elle rappelle que les syndicats jouent vraiment un rôle essentiel, ils portent la voix des travailleurs, ils permettent de négocier des accords qui améliorent leurs conditions. Et les études

dat akkoorden ter verbetering van hun omstandigheden kunnen worden onderhandeld. En de studies laten er geen twijfel over bestaan: hoe minder de vakbonden in het sociaal overleg aanwezig zijn, hoe slechter de werkomstandigheden worden.

Indien men dus de rol van de vakbonden beknot, kan dat alleen maar leiden tot grotere jobonzekerheid, zwaardere jobs en minder bescherming van de werknemers. Vooreerst bestaat er een duidelijk verband tussen de mate waarin de vakbonden aanwezig zijn en de gezondheid op het werk: waar de vakbonden sterk staan, werken ze beschermend. Ze dragen bij aan de verbetering van de veiligheid, aan het voorkomen van risico's en aan de bescherming van de gezondheid van de werknemers, zowel fysiek als mentaal.

Omgekeerd zijn er meer problemen wanneer de vakbonden zwak staan. Er zijn dan meer gevallen van burn-out en meer werkgerelateerde fysieke klachten. Dat geldt eveneens voor de arbeidsovereenkomsten.

Waar de vakbonden minder aanwezig zijn, ziet men meer preciaire overeenkomsten, zoals contracten van bepaalde duur of uitzendcontracten. Uit de gegevens blijkt trouwens dat tewerkstellingen onder dat soort contracten met een minder goed ervaren gezondheid in verband worden gebracht, in vergelijking met stabiele contracten. Voorts schiet de eigenlijke werkorganisatie er in het geval van een zwakke vakbondsvetegenwoordiging bij in.

Men merkt in dergelijke gevallen dat het er zowel fysiek als psychisch lastiger werken is. En dat de werknemers minder uiting kunnen geven aan hun dagelijkse realiteit. Hetzelfde geldt voor de lonen.

De vakbonden spelen een sleutelrol bij de onderhandelingen over collectieve overeenkomsten ter harmonisering en verbetering van de verloningen. Wanneer de vakbonden zwakker staan, werken die mechanismen minder goed en wordt de inkomenskloof groter. En waar de vakbonden minder kunnen wegen, verlagen de lonen en stijgt de inkomensongelijkheid.

Tot slot leggen sommige tewerkstellingen een meer onzichtbare realiteit bloot, waarbij werknemers in dienst zijn van sectoren met amper een vakbondsvetegenwoordiging en vaak van een collectieve bescherming verstoken blijven. Die vrouwen en mannen moeten in hun eentje zien op te boksen tegen de verslechtering van hun levens- en werkomstandigheden en hebben maar weinig hefboomen om te handelen.

Wanneer de minister de sociale dialoog in het spoorwezen verzwakt, zal dat rechtstreeks gevolgen hebben

sont claires, moins de syndicats dans le dialogue social, plus les conditions de travail se dégradent.

Donc, si on réduit le rôle des syndicats, ça ne peut que mener à une précarisation accrue de l'emploi, une augmentation de la pénibilité et un affaiblissement de la protection des travailleurs. D'abord, il existe un lien clair entre la syndicalisation et la santé au travail que là où les syndicats sont forts, ils jouent un rôle de protection. Ils aident à améliorer la sécurité, à prévenir les risques et à protéger la santé des travailleurs, autant physique que mental.

À l'inverse, quand les syndicats sont affaiblis, les problèmes augmentent. Il y a plus de burn-out, plus de troubles physiques liés au travail. C'est pareil pour les contrats.

Là où les syndicats sont moins présents, on voit plus de contrats précaires, comme les CDD ou l'intérim. Les données montrent d'ailleurs que ces formes d'emploi sont associées à un moins bon état de santé ressenti que les contrats stables. Par ailleurs, l'organisation même du travail se dégrade dans les contextes de faible densité syndicale.

On y observe davantage de pénibilité, tant physique que psychique. Et une moindre capacité des travailleurs à faire entendre leur réalité quotidienne. *Idem* sur les salaires.

Les syndicats jouent un rôle clé dans la négociation de conventions collectives qui permettent d'harmoniser et d'améliorer les rémunérations. Lorsqu'ils sont affaiblis, ces mécanismes s'érodent et les écarts de revenus se creusent. Et là où les syndicats ont peu de poids, les salaires diminuent et les inégalités de revenus augmentent.

Enfin, certains travaux mettent en lumière une réalité plus invisible, celle de travailleurs évoluant dans des secteurs peu syndiqués, souvent laissés sans protection collective. Ces femmes et ces hommes se retrouvent isolés face à la dégradation de leurs conditions de vie et de travail, avec peu de levier pour agir.

Alors, si le ministre affaiblit le dialogue social dans le rail, les conséquences vont être directes sur la santé,

voor de gezondheid, de waardigheid en de levensomstandigheden van de werknemers. Maar daar blijft het niet bij; met uitgeputte en zieke werknemers zullen treinen uiteindelijk wegvallen, zullen er vertragingen zijn en zal de dienstverlening aan de gebruikers steeds meer verslechteren. Wanneer de minister de spoorbonden aanpakt, raakt hij niet alleen de werknemers, maar straft hij iedereen, wat niet kan worden aanvaard.

Wat het derde deel van het wetsontwerp betreft, namelijk de overdracht van bevoegdheden van HR Rail naar Infrabel en de NMBS, gaat het niet gewoon om een administratieve reorganisatie. De regering stelt met dit wetsontwerp geen technische aanpassing voor die zich beperkt tot organigrammen of de verdeling van bevoegdheden. Het gaat om een nieuwe fase in de ontmanteling van het Belgische publieke spoorwezen, een fase met een rechtstreekse impact op wat vooralsnog een pijler van samenhang, solidariteit en collectieve bescherming binnen HR Rail is.

Achter vrij geruststellende woorden, zoals rationalisering, doelmatigheid, functioneel beheer of een betere afstemming op de behoeften, gaat een veel hardere werkelijkheid schuil: de overdracht van de selectie-, wervings- en opleidingsbevoegdheden van HR Rail naar Infrabel en de NMBS. En raken aan het personeelsbeheer is nooit neutraal. Men raakt immers aan de statuten, de rechten, de loopbanen en het vermogen om collectief weerstand te bieden.

Om zich rekenschap te kunnen geven van de ernst van wat in het ontwerp wordt voorgesteld, moet men terugkeren naar het ontstaan van HR Rail. In het begin van de jaren 2000 waarschuwden velen ervoor dat een opsplitsing van het spoorbedrijf de werking ervan complexer zou maken, de kosten zou doen stijgen, de veiligheid zou aantasten en de werknemers kwetsbaarder zou maken.

De vakbonden hebben toen een belangrijke strijd geleverd om te voorkomen dat het statuut totaal op de schop zou gaan. Uit die strijd is HR Rail ontstaan, de gemeenschappelijke werkgever, die belast is met het personeelsbeheer van de NMBS en Infrabel en die eenzelfde statuut voor het spoorpersoneel moest waarborgen, en diende in te staan voor een gestructureerde sociale dialoog op het nationale niveau en voor een zekere samenhang in een toen reeds zeer versnipperde sector. HR Rail is dus geen bureaucratische anomalie, maar een duur bevochten sociaal compromis waarmee de schade naar aanleiding van een opgelegde splitsing werd beperkt.

*Mevrouw Natalie Eggermont (PVDA-PTB)* legt uit dat vier aspecten dat compromis op losse schroeven

sur la dignité et sur les conditions de vie des travailleurs. Mais pas seulement, parce que des travailleurs épuisés, malades ou à bout, impliquent des trains qui finiront par être supprimés, des retards et un service qui va perpétuellement se dégrader pour les usagers. En s'attaquant aux syndicats du rail, le ministre ne touche pas seulement les travailleurs, il va pénaliser tout le monde et cela ne peut être accepté.

En ce qui concerne le troisième volet du projet de loi, à savoir le transfert de compétences de HR Rail vers Infrabel et la SNCB, le débat d'aujourd'hui n'est pas une simple réorganisation administrative. Ce n'est pas un ajustement technique limité à des organigrammes ou à des flux de compétences que le gouvernement propose à travers ce projet de loi. C'est une nouvelle étape dans le démantèlement du rail public belge, une étape qui touche directement à ce qui reste encore un pilier de cohérence, de solidarité et de protection collective dans le secteur HR Rail.

Derrière les mots assez rassurants, comme rationalisation, efficacité, gestion fonctionnelle ou meilleure adéquation aux besoins, se cache une réalité beaucoup plus brutale. Le transfert des compétences de sélection, de recrutement et de formation d'un HR Rail vers Infrabel et la SNCB. Et quand on touche à la gestion du personnel, on ne touche jamais à quelque chose de neutre. On touche aux statuts, aux droits, aux carrières, à la capacité de résister collectivement.

Du coup, pour comprendre la gravité de ce projet, il faut revenir à l'origine d'HR Rail. Au début des années 2000, il y a beaucoup de gens qui avaient déjà alerté que diviser l'entreprise ferroviaire, c'est compliquer son fonctionnement, augmenter les coûts, fragiliser la sécurité et affaiblir les travailleurs.

Les syndicats ont alors mené un combat central à ce moment-là pour éviter l'éclatement total du statut. C'est de cette lutte-là qu'est né HR Rail, l'employeur commun chargé de la gestion du personnel pour la SNCB et Infrabel, afin de garantir un statut unique pour les cheminots, un dialogue social national structuré, une certaine cohérence dans un secteur déjà profondément fragmenté. Donc HR Rail n'était pas et n'est pas une anomalie bureaucratique, c'est un compromis social arraché pour limiter les dégâts d'une scission imposée.

*Mme Natalie Eggermont (PVDA-PTB)* explique que ce compromis est remis en cause par quatre éléments: le gel

zetten: de onmiddellijke aanwervingsstop bij HR Rail, de stroomlijning van de taakverdeling, de wijziging van het doel van HR Rail en de overheveling van de selectie, indienstneming en opleiding naar Infrabel en de NMBS.

Een regering die dat toestaat, zet de deur wijd open naar een algehele uitholling van het huidige model met één werkgever en een gezamenlijk statuut.

Er wordt ook beloofd dat niet zal worden getornd aan de verworven rechten, maar iedereen weet hoe dat in werkelijkheid gaat. De situatie bij bpost of Proximus toont perfect welke schade dit soort maatregelen kunnen aanrichten.

De overdracht van bevoegdheden van HR Rail is geen fait divers.

Het is de eerste dominosteen die omvalt. Het spoorwegpersoneel valt thans onder een eengemaakt statuut. De loopbaan-, selectie-, doorgroei- en tuchtregels zijn geharmoniseerd.

De sociale dialoog wordt centraal gevoerd. Als in de toekomst elke entiteit haar personeel beheert, zullen praktijken en prioriteiten uiteen gaan lopen en zullen rechten met verschillende snelheden evolueren. Algauw zal men dan aanvoeren dat het logisch is om de statuten aan te passen, met als argument dat de contracten dienen te worden afgestemd op de specifieke behoeften van elke onderneming.

Precies die ontwikkeling zal de versnippering van de Belgische spoorwegen inluiden. In andere overheidsbedrijven en in andere landen is het net zo gegaan.

Eerst worden de rechten van de anciens gewaarborgd. Vervolgens komen er uitzonderingen voor nieuwe werknemers en gaandeweg verdwijnt het gezamenlijk statuut. Dat is geen vakbondsparanoia, maar sociale ervaring. Het verleden leert dat.

Daar zal het overigens niet bij blijven. Door het personeelsbeheer op te splitsen, raakt ook de collectieve solidariteit versnipperd. Het spoorwegpersoneel van NMBS en Infrabel kan vandaag nog samen op de baricades klimmen om te strijden voor gedeelde belangen.

In de toekomst zal er echter concurrentie ontstaan tussen beroepen, bedrijven en statuten. Zo worden de collectieve machtsverhoudingen bewust ondermijnd. Het is overigens geen toeval dat sommige partijen openlijk pleiten voor de opheffing van HR Rail.

immédiat de recrutement chez HR Rail, la rationalisation de la répartition des tâches, la modification de l'objet social de HR Rail et le transfert des compétences de sélection, de recrutement et de formation vers Infrabel et la SNCB.

Quand un gouvernement impose cela, la porte est grande ouverte à une remise en cause globale du modèle actuel, avec l'employeur unique et le statut commun.

Et malgré les promesses selon lesquelles les droits acquis ne seront pas affectés, on sait comment ces promesses fonctionnent dans la réalité. Il n'y a qu'à suivre les évolutions chez bpost ou Proximus pour voir les dégâts de telles mesures.

Le transfert de compétences de HR Rail n'est pas un détail.

C'est le premier domino. Aujourd'hui, un cheminot relève d'un cadre statutaire commun. Les règles de carrière, de recrutement, de mobilité et de discipline sont harmonisées.

Le dialogue social se mène à un niveau central et donc demain, si chaque entité gère son personnel, les pratiques vont diverger, les priorités seront différentes, les droits évolueront à des rythmes distincts. Et très vite, on expliquera qu'il est logique d'adapter les statuts: "les contrats sont adaptés aux besoins spécifiques de chaque entreprise."

C'est exactement ainsi que commence la fragmentation du rail. On l'a vu ailleurs, on l'a vu dans d'autres entreprises publiques, on l'a vu dans d'autres pays.

D'abord, on garantit les droits des anciens. Ensuite, on crée des exceptions pour les nouveaux, et puis progressivement, le statut commun disparaît. Ce n'est pas de la paranoia syndicale, c'est de l'expérience sociale. Il faut connaître l'histoire.

Mais ce n'est pas tout. En fragmentant la gestion du personnel, on fragmente aussi la solidarité collective. Aujourd'hui, les cheminots de la SNCB et d'Infrabel peuvent se mobiliser ensemble pour des enjeux communs.

Demain, ils seront mis en concurrence entre métiers, entre entreprises et entre statuts. C'est un affaiblissement délibéré du rapport de forces collectives. Et ce n'est pas un hasard si certains partis revendiquent ouvertement la suppression de la HR Rail.

De regering beweert niet zover te willen gaan. In werkelijkheid doet ze er echter alles aan om HR Rail overbodig te maken. Het is een aloude strategie.

Voorals de liberalen zijn erin gepokt en gemazeld. Eerst richt men overheidsdiensten op, om vervolgens te roepen dat diezelfde diensten niet werken en moeten worden geprivatiseerd. Eerst deelt men geschenkjes uit aan de grote werkgevers door de sociale bijdragen terug te schroeven, om vervolgens te zeggen dat het geld op is en dat iedereen tot zijn 67<sup>e</sup> moet werken. Maar de fractie van de spreekster laat zich niet om de tuin leiden. De bedoelingen en de politieke agenda van de meerderheid zijn overduidelijk.

De werknemers laten zich niet doen, getuige daarvan de 35 stakingsdagen van de voorbije maanden.

De regering rechtvaardigt haar hervormingen met de vaststelling dat bepaalde taken driedubbel worden gedaan.

Dan rijst evenwel de vraag wie die situatie heeft gecreëerd. Aan de vakbonden en de werknemers ligt het alvast niet. Het zijn de directies van Infrabel en de NMBS die jaar na jaar hun eigen hr-diensten hebben uitgebouwd, soms volstrekt in weerwil van het bestaande model.

Jarenlang hebben de opeenvolgende regeringen ze laten begaan; blindelings of doelbewust, maar vast en zeker van beide iets. Het is dan ook bijzonder cynisch dat men nu zegt dat de dingen niet werken.

De voorgestelde oplossing houdt bovendien geen enkele steek. In plaats van alles wat spaak loopt te centraliseren, formaliseert men de versnippering. Men gaat niet van 3 naar 1, maar van 3 naar 2.

Tot zover de beoogde stroomlijningsoperatie. Je moet het maar doen als zelfverklaarde besparingsregering. Wat in één keer kan, wil de regering in twee keer doen.

Het resultaat: nog meer overlap, nog meer managers, nog meer geldverspilling. Bovendien wordt de overheveling van bevoegdheden van HR Rail voorgesteld als een maatregel van gezond verstand.

Zo lijkt men niets te hebben geleerd uit het verleden. De opsplitsing van HR Rail is op zowel operationeel, financieel, sociaal als veiligheidsvlak een misleuning. Met dit wetsontwerp zet de regering dat debacle niet recht, maar maakt ze de dingen alleen maar erger.

Le gouvernement prétend ne pas vouloir aller aussi loin. Mais dans les faits, il fait exactement ce qu'il faut pour rendre HR Rail. Et on connaît cette logique.

Les libéraux sont forts en la matière. Ils définissent les services publics et après, ils diront que ces mêmes services ne fonctionnent pas et qu'il faut les privatiser. Ils font des cadeaux aux grands patronats en diminuant les cotisations sociales et après, ils diront que les caisses sont vides et qu'il faut travailler jusqu'à 67 ans. Mais le groupe de l'intervenante n'est pas dupe. Il connaît les intentions et l'agenda politique de la majorité.

Les travailleurs ne se laissent pas faire: les 35 jours de grève de ces derniers mois l'illustrent parfaitement.

Le gouvernement a justifié ces réformes par un constat que certaines tâches seraient exécutées en triple.

Mais il faut poser la question qui a créé cette situation. Ce n'est ni les syndicats ni les travailleurs. Ce sont les directions d'Infrabel et de la SNCB qui ont développé, année après année, leurs propres services HR, parfois en totale contradiction avec le modèle existant.

Pendant des années, les gouvernements ont laissé faire, aveuglement ou intentionnellement, certainement, un peu des deux. Et aujourd'hui, on vient que ça ne fonctionne pas, ce qui un raisonnement profondément cynique, quand même.

Et surtout, la solution proposée est absurde. Au lieu de centraliser ce qui a été éclaté, on officialise la fragmentation. On ne passe pas de 3 à 1, on passe de 3 à 2.

Bravo à la rationalisation. Pour un gouvernement qui veut faire des économies, c'est du beau boulot. Ce qu'on peut faire une fois, le gouvernement veut le faire en deux fois.

Soit plus de doublons, plus de chefs et de l'argent gaspillé. Et on présente le transfert des compétences de HR Rail comme une mesure de bon sens.

Pourtant, les leçons à tirer du passé sont claires. La scission de HR Rail est un échec sur le plan opérationnel, financier, social et sécuritaire. Ce que le gouvernement propose aujourd'hui, ce n'est pas une correction de cet échec, mais son approfondissement.

Vóór de splitsing had HR Rail één CEO, één raad van bestuur, één directiecomité en een duidelijke bevelstructuur. Toen kwamen er plots drie CEO's, drie raden van bestuur, drie directiecomités en een opeenstapeling van hiërarchische niveaus. Het resultaat? Een explosie van het aantal kaderleden.

Bij de NMBS bijvoorbeeld is het aantal kaderleden tussen 2017 en 2023 verdubbeld, terwijl het totale aantal werknemers bij HR Rail maar blijft dalen. Het komt erop neer dat er meer managers, vergaderingen en procedures zijn, maar minder personeel in het veld.

Het ontlokte bij een vakbondsverantwoordelijke alvast de woorden dat er nooit zoveel reizigers en managers waren en tegelijk nooit zo weinig werknemers op het terrein.

Die wanverhouding is door en door ongezond voor een openbaredienstverlener. Uiteraard had de afsplitsing van HR Rail tot doel de systemen doeltreffender en goedkoper te maken. Exact het tegenovergestelde is echter gebeurd. Al in 2011 verklaarde de baas van NMBS Holding dat de splitsing jaarlijks tussen de 50 en de 100 miljoen euro kostte, zonder noemenswaardige baten te generen.

Dat roept toch vragen op. Waarom is niet alleen het aantal managers geëxplodeerd, maar rijzen ook de kosten de pan uit? Het heeft er alles mee te maken dat er van elke dienst plots twee kwamen (hr, informatica, communicatie, juridische afdeling, aankoopdienst enzovoort), waardoor ook het aantal consultancycontracten toenam, vaak om tegen hoge kosten af te stemmen wat voorheen geïntegreerd was – bijvoorbeeld incompatibele computersystemen. Telkens wanneer de regering over rationaliseren spreekt, moet in herinnering worden gebracht dat politieke keuzes uit het verleden tot die inefficiëntie hebben geleid.

Iedereen weet immers dat de spoorwegen een sterk vervlochten systeem vormen. Een trein weet niet wie verantwoordelijk is voor de infrastructuur, het personeel dan wel de uitbating. Toch heeft die splitsing geleid tot uiteenlopende doelstellingen tussen de spoorwegbedrijven, verwaterde verantwoordelijkheden en vooral een cultuur waarbij men de verantwoordelijkheden van zich afschuift.

Bij een probleem wijst Infrabel naar de NMBS en vice versa. Die manier van werken knaagt rechtstreeks aan het reactievermogen, de coördinatie en de besluitvorming. Uiteindelijk is de reiziger de dupe.

Avant la scission, HR Rail fonctionnait avec un seul CEO, un seul conseil d'administration, un seul comité de direction et une chaîne de commandement claire. Et après, il y a eu trois CEO, trois conseils d'administration, trois comités de direction et une multiplication des niveaux hiérarchiques. Le résultat, c'est une inflation massive du nombre de cadres.

Ainsi, à la SNCB, le nombre de cadres a doublé entre 2017 et 2023. Alors même que le nombre total des travailleurs de HR Rail continue de diminuer. Autrement dit, plus de chefs, plus de réunions, plus de procédures, mais moins de personnel sur le terrain.

Comme l'a dit un responsable syndical: "Nous n'avons jamais eu autant de voyageurs, nous n'avons jamais eu autant de chefs, mais nous n'avons jamais eu si peu de personnel."

Ce déséquilibre est profondément malsain pour une entreprise de service public. Alors, évidemment, la session de HR Rail était censée rendre les systèmes plus efficaces et moins coûteux. L'effet démontre exactement l'inverse. Dès 2011, le patron de SNCB Holding déclarait que la scission coûtait entre 50 et 100 millions d'euros par an, sans générer de gains significatifs.

On peut donc s'interroger. À côté de l'explosion du nombre de chefs, pourquoi ces coûts ont-ils explosé? En raison de la duplication des services, des ressources humaines, de l'IT, des communications, du juridique, des achats, et ainsi de suite, de la multiplication des contrats de consultance, souvent pour coordonner ce qui était auparavant intégré, les systèmes informatiques incompatibles nécessitant des développements coûteux. Chaque fois que le gouvernement parle aujourd'hui de rationalisation, il faut rappeler que ce sont des choix politiques passés qui ont créé cette inefficacité.

Car chacun sait que le rail est un système hautement intégré. Un train ne distingue pas qui gère l'infrastructure, qui gère le personnel, qui gère l'exploitation. Pourtant, avec la scission, on a créé des objectifs divergents entre les entreprises, des responsabilités diluées, et une culture du renvoi des responsabilités.

Quand un problème survient, Infrabel renvoie vers la SNCB, la SNCB renvoie vers Infrabel. Ce fonctionnement nuit directement à la réactivité, à la coordination et à la prise de décisions. Et donc, *in fine*, à la qualité du service public.

Hoewel de reizigersaantallen zijn toegenomen en er fors is geïnvesteerd, hebben de Belgische spoorwegen nooit meer hun stiptheidsgraad gehaald van voor 2005, het sleuteljaar van de splitsing. Hoe komt dat?

Omdat stiptheid afhangt van een perfecte coördinatie tussen infrastructuur en uitbating, van een vlotte doorstroming van beslissingen en van kort op de bal spelen op het terrein. De splitsing heeft echter geleid tot logge overlegprocedures, belangenconflicten en vertraging in de besluitvorming. Men kan er niet omheen dat die institutionele versnippering de stiptheid structureel onderuithaalt.

Bovendien valt de splitsing van de spoorwegen niet los te zien van de ramp in Buizingen. Het gerecht was destijds van oordeel dat die splitsing heeft bijgedragen tot de tragedie vanwege de opdeling van de verantwoordelijkheden, de stokkende informatiedoorstroming en de algehele afkalving van de veiligheidscultuur. Dat is een verpletterend verdict.

Veilig treinverkeer staat of valt met een geïntegreerde visie, een duidelijke verantwoordelijkheid en een permanente coördinatie. De splitsing heeft echter net het tegenovergestelde teweeggebracht. Het gebiedt tevens om op te merken dat de splitsing niet alleen de structuren heeft aangetast, maar ook de dagelijkse realiteit van het spoorwegpersoneel ingrijpend heeft veranderd: minder personeel op het terrein, meer administratieve rompslomp, tegenstrijdige instructies en een verlies aan zingeving in het werk.

Wat bijzonder opvalt, is dat zelfs liberale politici hebben moeten toegeven dat de hele operatie is mislukt. Zo verklaarde gewezen MR-minister van mobiliteit François Bellot in 2019 dat de splitsing tussen de NMBS en Infrabel haar limieten had bereikt en dat hun hereniging niet langer een taboe zou mogen zijn. Het gaat dus niet om een louter ideologisch standpunt van de PVDA-PTB-fractie, maar om een breed gedragen vaststelling.

De balans van de splitsing van de spoorwegen is duidelijk: meer kosten, minder efficiëntie, een gebrekkige veiligheid en personeel onder druk.

HR Rail tegen die achtergrond verder uithollen en bevoegdheden overhevelen is geen oplossing, maar de vlucht vooruit. Als de regering de Belgische spoorwegen echt wil verbeteren, dan moet ze leren uit de fouten uit het verleden, ze niet herhalen.

*Mevrouw Farah Jacquet (PVDA-PTB)* vervolgt haar betoog met het resultaat dat Infrabel inzake humanresourcesbeheer kan voorleggen. De regering stelt vandaag voor om nog meer hr-bevoegdheden aan Infrabel over te

Malgré une augmentation du nombre de voyageurs et des investissements importants, la ponctualité du rail belge n'a pas retrouvé ses niveaux d'avant 2005, année clé de la scission. Pourquoi?

Parce que la ponctualité dépend d'une coordination parfaite entre infrastructure et exploitation, d'une communication fluide des décisions et des décisions rapides sur le terrain. Or, la scission a introduit des procédures de concertation lourdes, des conflits d'intérêts et des délais dans la prise de direction. La fragmentation institutionnelle est un handicap structurel pour la ponctualité, il faut le dire.

Par ailleurs, il est impossible de parler de la scission du rail sans évoquer la catastrophe de Buizingen. Après cette tragédie, la justice a estimé que la scission avait contribué à la catastrophe, notamment en fragmentant les responsabilités, en compliquant la circulation de l'information et en affaiblissant la culture de sécurité globale. Ce constat est extrêmement grave.

La sécurité ferroviaire repose sur une vision intégrée, une responsabilité claire et une coordination permanente. Et la scission a créé exactement l'inverse. Il convient aussi de dire que la scission n'a pas seulement affecté les structures, elle a profondément modifié les vécus des cheminots, moins de personnel sur le terrain, plus de tâches administratives, des injonctions contradictoires et une perte de sens du travail.

Ce qui est particulièrement frappant, c'est que même les responsables politiques libéraux ont reconnu cet échec. En 2019, le ministre MR de la Mobilité, François Bellot, déclarait "On est arrivé au bout du modèle de la division entre la SNCB et Infrabel. Leur réunification ne doit plus être un tabou." Ce n'est donc pas une position purement idéologique du groupe PVDA-PTB, c'est un constat partagé bien au-delà de ses rangs.

Le bilan de la scission du rail est clair. Plus de coûts, moins d'efficacité, une sécurité fragilisée et un personnel sous pression.

Dans ce contexte, affaiblir encore HR Rail et transférer les compétences, ce n'est pas une solution, c'est une fuite en avant. Si le gouvernement veut vraiment améliorer le rail belge, il doit tirer les leçons du passé, pas les répéter.

*Mme Farah Jacquet (PVDA-PTB)* poursuit avec le bilan d'Infrabel en matière de gestion des ressources humaines. Le gouvernement propose aujourd'hui de transférer encore davantage de compétences RH à

dragen, hoewel het bedrijf al jarenlang de gerechtelijke veroordelingen voor zijn personeelsbeleid aaneenrijgt.

Infrabel verliest regelmatig processen die door werknemers of vakbondsorganisaties worden aangespannen, inzonderheid wanneer ze gaan om werkomstandigheden, de organisatie van de arbeidstijd, tuchtprocedures, de niet-naleving van de statutaire regels of schendingen van de beginselen van het sociaal overleg. De veroordelingen tonen één ding duidelijk aan: de directie van Infrabel hanteert een hr-beleid dat geregeld het wettelijke en statutaire kader te buiten gaat. Erger nog is dat die veroordelingen niet tot een structurele wijziging van de praktijken lijken te leiden.

Niet enkel het feit dat Infrabel processen verliest, is bijzonder verontrustend, maar ook dat dezelfde praktijken soms in een andere vorm in verscheidene dossiers opnieuw opduiken, zij het met af en toe kleine aanpassingen, zonder dat ze grondig tegen het licht worden gehouden. Vanuit governance-oogpunt leidt dat tot de belangrijke vraag of meer macht mag worden toevertrouwd aan een overheidsbedrijf dat duidelijk geen lessen trekt uit de gerechtelijke beslissingen. In een rechtsstaat zijn gerechtelijke uitspraken niet suggestief, maar dwingend.

De volledige geloofwaardigheid van het overheidsoptreden staat op het spel, wanneer een overheidswerkgever er de kantjes afloopt of zich bezondigt aan juridische uitputtingsslagen. Vandaag speelt HR Rail nog een rol van regulerende derde door toe te zien op een zekere uniformiteit, een striktere toepassing van het statuut en een scheiding tussen de operationele hiërarchie en het personeelsbeheer. Bij een overdracht van die bevoegdheden naar Infrabel zonder sterke tegenmacht – de vakbonden zullen immers niet langer een stem in het kapittel hebben – zullen de hr-beslissingen onder druk van productievereisten door de directe hiërarchie worden genomen, met managementlogica's die enkel op de korte termijn focussen.

Daarmee wordt een voedingsbodemp voor willekeur geschapen. In een risicovolle sector zoals HR Rail is hiërarchische druk echter onbestaanbaar met een gezond personeelsbeleid. Een werknemer die beducht is voor onrechtvaardige straffen, zal aarzelen om een veiligheidsprobleem te melden. Dat cruciale punt wordt al te vaak vergeten. De veiligheid van het spoor steunt op knowhow, opleiding, stabiele teams, het aangeven van grenzen en de mogelijkheid om zaken te signaleren zonder represailles te hoeven vrezen. Een agressief, versnipperd en van bovenaf opgelegd hr-beleid staat haaks op die vereisten.

Infrabel, alors même que cette entreprise accumule depuis des années les condamnations judiciaires liées à sa politique du personnel.

Infrabel perd régulièrement des procès introduits par des travailleurs ou des organisations syndicales, notamment en matière de conditions de travail, d'organisation du temps de travail, de procédures disciplinaires, de non-respect des règles statutaires, de violation des principes de concertation sociale. Les jugements montrent une chose qui est claire: la direction d'Infrabel adopte une politique RH qui outrepassé régulièrement le cadre légal et statutaire. Et plus grave encore, ces condamnations ne semblent pas conduire à un changement structurel des pratiques.

Ce qui est particulièrement alarmant, ce n'est pas seulement qu'Infrabel perde des procès, mais que dans plusieurs dossiers les mêmes pratiques se poursuivent parfois sous une autre forme, parfois avec de légères adaptations, mais sans remise en question profonde. Cela pose une question fondamentale de gouvernance: peut-on confier davantage de pouvoir à une entreprise publique qui ne tire manifestement pas les leçons des décisions de justice? Dans un État de droit, les jugements ne sont pas des suggestions, ils s'imposent.

Et quand un employeur public adopte une attitude de contournement ou d'usure juridique, c'est toute la crédibilité de l'action publique qui est mise en cause. Aujourd'hui, HR Rail joue encore un rôle de tiers régulateur en garantissant une certaine uniformité, une application plus rigoureuse du statut, une distance entre la hiérarchie opérationnelle et la gestion du personnel. Si ces compétences sont transférées vers Infrabel sans contre-pouvoir fort, vu que les syndicats n'auront plus la voix au chapitre, les décisions RH seront prises par la hiérarchie directe, sous pression des impératifs de production, avec des logiques managériales qui ne prennent en compte que le court terme.

C'est le terrain idéal pour l'arbitraire. Or, dans un secteur à haut risque comme le HR Rail, la pression hiérarchique est incompatible avec une gestion saine du personnel. Un travailleur qui craint des sanctions injustes est un travailleur qui hésite à signaler un problème de sécurité. Ce point est crucial et trop souvent oublié. La sécurité ferroviaire repose sur la compétence, la formation, la stabilité des équipes, la capacité à dire non, la possibilité d'alerter sans craindre de représailles. Une gestion RH agressive, fragmentée et autoritaire est incompatible avec ces exigences.

Men kan dan ook niet om de volgende vraag heen: op welke basis meent de regering dat Infrabel – met zijn bijzonder problematisch gerechtelijk parcours – voor het humanresourcesbeheer beter geplaatst zou zijn dan HR Rail? En vooral: welke concrete waarborg kan de regering geven dat de uitbreiding van de bevoegdheden van Infrabel niet meer sociale conflicten, geschillen en lijdenswegen op het werk zal meebrengen? De situatie binnen de NMBS is niet beter.

Volgens de laatste persberichten hebben HR Rail en de NMBS onlangs voor het hof van beroep te Brussel opnieuw een proces verloren wegens stalking van een treinconducteur. Hij was op 46-jarige leeftijd verplicht op pensioen gesteld nadat hij aan een aantal behandelingen was blootgesteld die de rechtbank als stalking kwalificeerde. Het gras is dus niet groener bij de NMBS.

Men zegt dat de regering HR Rail niet wil opheffen, maar dat het enkel de bedoeling is bepaalde operationele competentiedomeinen over te dragen. Allemaal goed en wel, maar waarom staat dan in de beleidsnota van de minister dat hij een studie zal lanceren naar de wenselijkheid om HR Rail te behouden als enige juridische werkgever, die garant zou staan voor het statuut, de sociale vrede en de sociale dialoog? Zal er een studie komen naar de wenselijkheid van een status quo of, integendeel, naar de zin die het nog heeft om HR Rail als enige juridische werkgever in stand te blijven houden? HR Rail is niet zomaar een technische dienstverlener. Het is een centrale instelling binnen het Belgische spoorwezen, met onderling sterk verweven opdrachten.

Indien men dus aan één opdracht raakt, wordt het geheel zwakker. De competentiedomeinen die de regering wenst over te dragen (selectie, indienstneming, personeelsbeheer) zijn niet van secundair belang, maar vormen het wezen zelf van HR Rail. Zonder die bevoegdheden verliest HR Rail zijn volledige bestaansreden en wordt het een gewoon residuair administratief orgaan.

Dan rijst de vraag wat het nut nog is van HR Rail. Het is geen toeval dat men daarmee begint. Elke ontmantelingshervorming start immers altijd met het stapsgewijs afbreken van de instelling die men wil zien verdwijnen, om vervolgens te kunnen zeggen dat ze kennelijk geen nut meer heeft.

HR Rail speelt echter nog altijd een fundamentele rol in de opmaak, de uitlegging en de eenvormige toepassing van de personeelsreglementering, teneinde een gelijke behandeling van al het spoorwegpersoneel, rechtszekerheid en samenhang tussen de spoorwegberoepen

Dès lors, une question s'impose: sur quelle base le gouvernement estime-t-il qu'Infrabel serait mieux placé qu'HR Rail pour gérer les ressources humaines alors même que son bilan judiciaire en la matière est profondément problématique? Et surtout, quelle garantie concrète le gouvernement peut-il donner que l'extension des compétences d'Infrabel ne mènera pas davantage de conflits sociaux, de contentieux et de souffrance au travail? La situation au sein de la SNCB n'est pas meilleure.

Selon les dernières informations parues dans la presse, HR Rail et la SNCB viennent de nouveau de perdre un procès pour harcèlement moral contre un conducteur de train devant la Cour d'appel de Bruxelles. Il avait été mis à la pension forcée à 46 ans après avoir subi une série de traitements reconnus par la justice comme étant constitutifs d'un harcèlement. L'herbe n'est donc pas plus verte du côté de la SNCB.

On dit que le gouvernement ne veut pas supprimer HR Rail, mais qu'il s'agit de transférer certaines compétences opérationnelles. Très bien, mais alors pourquoi on lit dans la note de politique générale du ministre qu'il va lancer une étude relative à l'opportunité de maintenir HR Rail comme employeur juridique unique garant du statut, de la paix et du dialogue social? Y aura-t-il une étude sur l'opportunité de maintenir la situation actuelle ou sur l'opportunité de ne plus maintenir HR Rail comme employeur juridique? HR RAIL n'est pas un simple prestataire technique. C'est une institution centrale du rail belge dont les missions sont profondément imbriquées les unes aux autres.

Donc, toucher à l'une, c'est fragiliser l'ensemble. Les compétences que le gouvernement veut transférer (sélection, recrutement, gestion du personnel) ne sont pas périphériques. Elles constituent le socle même de l'existence d'HR Rail. Sans ces compétences, HR Rail perd toute légitimité fonctionnelle et devient un simple organe administratif résiduel.

Dès lors, une question s'impose: à quoi servira encore HR Rail? Ce n'est pas un hasard si on commence par là. Dans toutes les réformes de démantèlement, on commence toujours par désosser progressivement l'institution, ce que l'on veut faire disparaître afin de pouvoir dire ensuite "Voyez, elle ne sert plus à grand-chose".

HR Rail joue aujourd'hui un rôle fondamental dans l'élaboration, l'interprétation et l'application uniforme de la réglementation du personnel, ce qui garantit une égalité de traitement entre cheminots, une sécurité juridique, une cohérence entre métiers et entreprises. HR Rail,

en -bedrijven te waarborgen. Zonder concrete handlingsbevoegdheid zal HR Rail die eenvormigheid niet langer kunnen opleggen en verworden tot vleugellamscheidsgerecht. In dat vacuüm krijgen de directies vrij spel.

Een andere onrustwekkende kwestie is de toekomst van de sociale opdrachten die thans door HR Rail, het ziekenfonds van de spoorwegen en het Fonds van de Sociale Werken worden vervuld. Die instanties zijn niet zomaar bijzaak; ze vormen een integraal onderdeel van het sociale model voor het spoorwegpersoneel dat doorheen de decennia werd uitgebouwd. Als HR Rail wordt ontdaan van zijn voornaamste bevoegdheden, wie zal dan de voortzetting van die structuren waarborgen? Wie zal er instaan voor hun bestuur? Welke middelen zullen ze nog krijgen?

Decennialang heeft het spoorwegpersoneel bijdragen gestort in eigen pensioenkas, tot de regering begin jaren 2000 op zoek was naar geld om het gat in de begroting te dichten. Ze heeft er destijds niet beter op gevonden het pensioenfonds van het spoorwegpersoneel te gebruiken om de rekeningen te doen kloppen.

Welke zekerheid heeft men dan nog als de spelregels gaandeweg veranderen? Het risico dat HR Rail een lege doos wordt, is reëel.

Het zou erop neerkomen dat HR Rail pro forma blijft bestaan, zonder strategische bevoegdheid of werkelijke macht en met een afgebouwd personeelsbestand. Logischerwijs houdt dat het risico in dat men vervolgens vaststelt dat die structuur geen nut meer dient en zonder meer wordt opgedoekt. Sommige meerderheidspartijen vinden er geen doekjes om.

Deze regering is politiek listig, wat ze ook uiterst gevaarlijk maakt. Ze heft HR Rail weliswaar niet op, maar ze scheidt wel de voorwaarden voor de verdwijning ervan in de toekomst. Wat is de langetermijnvisie voor HR Rail?

Betreft het een centrale instelling met echte bevoegdheden of een restorgaan dat gedoemd is te verdwijnen? Het slaat immers nergens op een instantie te verdedigen maar ze tegelijkertijd helemaal uit te kleden. Vervolgens haalt de spreekster het standpunt van de vakbonden erbij.

Wat zijn volgens hen de gevolgen van de op stapel staande hervorming? Ze vat hun kijk samen in vier punten:

1. Doordat de spoorwegbedrijven zelf hun hr-beleid in handen krijgen, zal er interne sociale dumping ontstaan. De NMBS en Infrabel zullen concurrenten worden. Dat effent het pad voor een neerwaartse nivellering van de

privé de sa capacité d'action concrète, ne pourra dès lors plus imposer cette uniformité et deviendra un arbitre sans pouvoir réel. Dans ce vide, ce sont les directions qui décideront.

D'ailleurs, un autre point particulièrement inquiétant est l'avenir des missions sociales actuellement assumées dans le cadre de HR Rail, la mutuelle et le Fonds des œuvres sociales. Ces dispositifs ne sont pas accessoires, ils font partie intégrante du modèle social cheminot construit sur des décennies. Si HR Rail est vidé de ses compétences principales, qui garantira la pérennité de ses outils, sous quelle gouvernance et avec quels moyens?

Durant des décennies, les cheminots ont cotisé pour leurs pensions dans leurs propres caisses, mais début des années 2000, le gouvernement cherchait des moyens pour combler des déficits budgétaires. Qu'a-t-il fait? Il a pris la caisse de pension des cheminots pour renflouer les caisses.

Quelles garanties, sachant que les règles en cours de jeu? Le risque de voir HR Rail comme une coquille vide est réel.

Cela signifie que HR Rail subsiste formellement, mais sans compétence stratégique, avec des effectifs réduits et sans pouvoir réel. Avec le risque évident qu'on constate ensuite que cette structure ne sert plus à rien et on la supprime purement et simplement. Certains partis de la majorité ne s'en cachent pas.

Le gouvernement est politiquement habile mais profondément dangereux. Il ne supprime pas HR Rail aujourd'hui, il crée les conditions de sa disparition demain. Quelle est la vision à long terme pour HR Rail?

S'agit-il d'une institution centrale dotée de compétences réelles ou d'un organe résiduel appelé à disparaître? Parce qu'on ne peut pas prétendre défendre une structure tout en lui retirant ce qui la fait vivre. J'aimerais ensuite relayer le point de vue des syndicats par rapport à ça.

Quelles seront les conséquences de la réforme, selon les syndicats? Voici le résumé en quatre points.

1. La création d'un dumping social interne en gérant leur propre politique de ressources humaines. La SNCB et Infrabel vont entrer en compétition. À terme, c'est la porte ouverte à un alignement vers le bas des conditions

arbeidsvoorwaarden en voor directe concurrentie tussen het spoorwegpersoneel.

## 2. Het einde van de interne mobiliteit.

Beide entiteiten zullen een eigen werkcultuur en arbeidsomstandigheden ontwikkelen, wat het voor werknemers veel moeilijker maakt om over te stappen.

3. De ontmanteling van HR Rail als enige werkgever ondermijnt het gemeenschappelijke statuut. Door de bevoegdheden op te slorpen, ontdoen de twee spoorwegbedrijven HR Rail van haar essentie. Dat is de eerste stap naar een definitieve opdoeking.

4. De afbrokkeling van de sociale pijler doet de eenheid van HR Rail als enige juridische werkgever wankelen. Dat dreigt de gezondheidszorg en de bijbehorende sociale voorzieningen op het spel te zetten, zowel voor het huidige personeel als voor de gepensioneerden.

Gezien de ontmantelings- en versnipperingslogica die deze regering erop nahoudt, neemt de fractie van de spreekster er geen genoegen mee die louter aan de kaak te stellen. Ze pleit voor een duidelijk alternatief dat stoelt op de eenvoudige overtuiging dat degelijke spoorwegen vragen om een eengemaakte organisatie, bestendige investeringen en een volwaardige sociale democratie. Herenigen, investeren, democratiseren: dat zijn de drie essentiële pijlers. De splitsing van de Belgische spoorwegen is een mislukking gebleken. Dat is geen ideologisch stokpaardje, maar een gedeelde feitelijke vaststelling.

De huidige fragmentering van het spoor betekent dat er nu drie bedrijven zijn in plaats van één, met drie commandolijnen, beknotte verantwoordelijkheden en permanente conflicten tussen entiteiten. Het resultaat daarvan is dat tijd verloren gaat bij het nemen van beslissingen, dat verantwoordelijkheden constant worden afgewenteld en dat men er structureel niet in slaagt om de stiptheids- en veiligheidsproblemen op te lossen.

Als eerste maatregel stelt de fractie van de spreekster voor om terug te keren naar een eengemaakt bedrijf, waardoor net op een intelligente manier zou kunnen worden bespaard. In tegenstelling tot het regeringsdiscours vallen besparingen niet zozeer bij het operationele personeel te rapen, als wel bovenaan de piramide. Met een eengemaakt bedrijf zou er slechts één CEO nodig zijn in plaats van drie, één enkele raad van bestuur en één enkel directiecomité, en zou men het aantal directeurs drastisch naar beneden kunnen brengen.

Aldus kan er duurzaam en structureel worden bespaard, zonder dat aan de dienstverlening of aan de

de travail et à une mise en concurrence directe entre les travailleurs du rail.

## 2. La fin de la mobilité interne.

Les deux entités vont développer des cultures et des conditions de travail différentes rendant la mobilité des travailleurs beaucoup plus complexe.

3. Le démantèlement de l'employeur unique HR Rail est le garant du statut commun. En absorbant ses prérogatives, les entités vident HR Rail de sa substance. C'est la première étape d'un démantèlement définitif.

4. Le démembrement du socle social brise l'unité de l'employeur unique, de l'employeur juridique. C'est prendre le risque de mettre en péril la caisse des soins de santé et les prestations sociales qui y sont liées tant pour les agents que pour les pensionnés.

Face à cette logique de démantèlement et de fragmentation portée par le gouvernement, le groupe de l'intervenante ne se contente pas de le dénoncer, il défend une solution de rechange qui est claire et qui est fondée sur une conviction simple: un rail public fort nécessite une organisation unifiée, des investissements durables et une véritable démocratie sociale. Réunifier, investir, démocratiser, ce sont les trois piliers indissociables. La scission du rail belge n'a pas été une réussite, ce n'est pas une opinion idéologique, c'est un constat factuel partagé.

Aujourd'hui, la fragmentation du rail signifie trois entreprises, là où il n'y en avait qu'une seule, trois chaînes de commandement, des responsabilités diluées, des conflits permanents entre entités, et le résultat une perte de temps dans la prise de décision, des renvois de responsabilités permanents, et une incapacité structurelle à résoudre les problèmes de ponctualité et de sécurité.

Comme première mesure, le groupe de l'intervenante propose de revenir vers une entreprise unifiée, ce qui permettrait justement d'économiser intelligemment. Contrairement au discours gouvernemental, les vraies économies ne se trouvent pas dans les effectifs de terrain, mais dans le sommet de la pyramide. Une entreprise unifiée permettrait de ne travailler qu'avec un seul CEO au lieu de trois, un seul conseil d'administration, un seul comité de direction, et une réduction drastique du nombre de directeurs.

Cela représente des économies structurelles pérennes qui ne dégradent ni le service ni les conditions de travail.

werkomstandigheden wordt geraakt. En aangezien de CEO van Infrabel meer dan 30.000 euro per maand verdient, valt er geld te rapen. Wat verantwoordt trouwens de hoogte van dat salaris? Ter vergelijking: een minister in België verdient 265.000 euro per jaar, of 22.000 euro bruto per maand. Wat verantwoordt dat een CEO van Infrabel 50 % duurder is dan een minister van Mobiliteit? Bovendien hebben de CEO's geen voeling met de realiteit voor de gebruikers.

Als tweede maatregel stelt de PVDA-PTB-fractie voor te investeren in de werknemers (en niet in de managers en CEO's) en in de infrastructuur omdat bij het Belgische spoor de werknemers niet het probleem vormen. Het probleem is dat de Belgische Spoorwegen verkeerd hebben geïnvesteerd.

In vergelijking met 25 jaar geleden is het spoorpersoneel met een vierde gedaald, terwijl de werklast alleen maar is toegenomen. De druk op de teams is onhoudbaar geworden en ondertussen barst het aantal kaderleden uit zijn voegen, is er een wildgroei aan consultants en aan structuren; een spoorwegdienstverlening die naam waardig heeft nood aan conducteurs, treinbegeleiders, technici, veiligheidspersoneel en onderhoudspersoneel, niet aan een leger consultants in een ivoren toren. Als het van de PVDA afhangt, worden de middelen die naar consultancy en de hogere hiërarchie gaan, naar de werknemers geheroriënteerd.

De democratisering vormt de derde pijler voor een alternatieve oplossing. Vandaag wordt het spoor aangestuurd door raden van bestuur die geen voeling hebben met wat in het veld leeft, door financiële logica en door rendabiliteitsdoelstellingen die haaks staan op een openbare dienst. De fractie van de spreekster pleit ervoor dat de vakbondsorganisaties, die de werknemers vertegenwoordigen, een centrale rol krijgen toebedeeld. Voorts breekt ze een lans voor een echte – en geen vormelijke – sociale dialoog en voor inbreng van de werknemers in beslissingen die hen betreffen.

En het spoorpersoneel weet beter dan wie ook wat werkt en wat niet. Hen van de beslissingen uitsluiten zou volgens de fractie een echt strategische vergissing zijn. Een gedemocratiseerd spoorwezen is een spoorwezen dat op de behoeften van de bevolking is gericht, dat financieel toegankelijk, betrouwbaar en veilig is en ten dienste staat van de ecologische transitie.

Dat alles zal ervoor zorgen dat de openbare dienstverlening opnieuw relevant wordt op voorwaarde dat men de pure boekhoudersmentaliteit laat varen en het algemeen belang weer centraal plaatst. Hoe zal de tenuitvoerlegging van die hervorming en van de voorbereiding ervan concreet op de vloer verlopen? Wat met

Et quand on sait que le CEO d'Infrabel gagne plus de 30.000 euros par mois, il y a de l'argent à aller chercher. Et d'ailleurs, à ce propos, qu'est-ce qui justifie ce salaire? À titre de comparaison, un ministre en Belgique touche 265.000 euros par an, soit 22.000 euros bruts par mois. Qu'est-ce qui justifie qu'un CEO d'Infrabel coûte 50 % plus cher qu'un ministre de la Mobilité? En plus, les CEO ne connaissent pas la réalité des usagers.

La deuxième mesure que propose le groupe PVDA-PTB est d'investir dans les travailleurs plutôt que dans les chefs et CEO, et dans l'infrastructure parce que, oui, le rail belge n'a pas un problème de travailleurs. Il a un problème d'investissements qui ont été mal orientés.

Depuis 25 ans, le nombre de cheminots a diminué d'un quart et les charges de travail ont, eux, elles, augmentées. La pression sur les équipes est devenue insoutenable et, pendant ce temps-là, on a un nombre de cadres qui explose, des consultants qui pullulent, des structures qui se multiplient et un service public ferroviaire digne de ce nom a besoin de conducteurs, d'accompagnateurs de train, de techniciens, de personnel de sécurité, de personnel de maintenance, pas d'une armée de consultants hors sol. C'est dans ce cadre qu'avec le PTB, l'objectif est de réorienter les moyens de la consultance et de la haute hiérarchie vers les travailleurs.

Le troisième pilier de la solution de rechange est la démocratisation. Aujourd'hui, le rail est gouverné par des conseils d'administration qui sont éloignés du terrain, par des logiques financières et par des objectifs de rentabilité incompatibles avec un service public. Le groupe de l'intervenante défend un rôle central des organisations syndicales qui représentent les travailleurs, un dialogue social réel, donc pas une formalité, une participation des travailleurs aux décisions qui les concernent.

Et les cheminots savent mieux que quiconque ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas. Les exclure des décisions, c'est une erreur qui nous semble vraiment stratégique. Un rail démocratisé, c'est un rail orienté vers les besoins de la population, accessible financièrement, fiable et sûr et au service de la transition écologique.

Tout ça permettra de redonner du sens au service public, mais ça implique de rompre avec une logique purement comptable et de replacer l'intérêt général au centre du jeu. Enfin, qu'en est-il de la mise en œuvre de cette réforme et de la préparation sur le terrain? Qu'en sera-t-il du personnel d'HR Rail dédié aux matières

het HR Rail-personeel dat specifiek over aangelegenheden gaat die niet langer door HR Rail zullen worden behandeld? Kan de minister uiteindelijk garanderen dat er geen ontslagen zullen vallen? Zullen er werknemers van HR Rail naar Infrabel of de NMBS worden overgeheveld? Zo ja, onder welke voorwaarden? Wat zal er gebeuren indien ze weigeren? Zullen ze dezelfde werkomstandigheden hebben?

Krachtens het wetsontwerp kunnen de entiteiten hun eigen externe dienst kiezen, maar is dat wettig wanneer HR Rail de enige werkgever blijft? Kan daarvan worden afgeweken?

De spreekster, die ervaring heeft als treinbegeleidster, kent de realiteit van het spoor van binnenuit: de onderbroken uurroosters, het nacht- of weekendwerk, werken op feestdagen, de constante druk inzake de veiligheid, de fysieke en de mentale vermoeidheid die zich jaar na jaar opstapelen. Ze kant zich dus heel bewust tegen een hervorming die de mensen langer zal doen werken voor minder pensioen en die is gebaseerd op karikaturen over de pensioenen van het spoorpersoneel, over privileges waardoor men vanaf 55 jaar massaal op pensioen zou kunnen gaan en over een zogezegd al te royaal stelsel. Dat is de realiteit niet.

In de feiten gaan heel weinig leden van het rollend personeel op 55 jaar met pensioen, zoals de minister weet. Vorig jaar slechts 7 op duizenden werknemers. Dat cijfer op zich toont al aan hoe absurd het debat is dat vandaag wordt gevoerd. Waarom vertrekken zo weinig mensen op 55 jaar met pensioen?

Omdat ze dan geen volledig pensioen krijgen; het pensioen op 55 jaar is op een loopbaan van 30 jaar berekend, wat een belangrijk financieel verlies meebrengt. Bovendien vatten werknemers steeds later hun loopbaan bij de NMBS aan. De aanwervingsvoorwaarden zijn veranderd en de loopbanen verlopen minder lineair, waardoor de loopbaanvoorwaarde van 30 jaar in "rollende dienst" bijna onmogelijk kan worden vervuld. Met andere woorden, de mogelijkheid om op 55 jaar met pensioen te gaan, was van zichzelf al aan het uitdoven.

Desondanks blijft de regering koppig vasthouden aan haar dogmatische logica van een pensioen op 67 jaar en een pensioen op 65 jaar met een malus. Dat is onbegrijpelijk en vooral uiterst onrechtvaardig, want de spelregels worden onderweg gewijzigd.

Het klopt wat een vakbondsverantwoordelijke heeft gezegd: de treinconducteurs en het rollend personeel die hun leven op basis van duidelijke regels hadden georganiseerd, krijgen vandaag de boodschap dat ze uiteindelijk nog vier à vijf jaar langer zullen moeten

qu'ils n'auront plus à traiter? Le ministre peut-il garantir finalement qu'il n'y aura aucun licenciement? Y aura-t-il des transferts de travailleurs d'HR Rail vers Infrabel ou la SNCB? Si oui, dans quelles conditions? Que se passera-t-il s'ils refusent? Auront-ils les mêmes conditions de travail?

Avec le projet de loi, il est permis aux entités de choisir leur propre service externe, mais est-ce que c'est légal alors que HR Rail reste l'employeur unique? La dérogation est-elle possible?

L'intervenante, qui possède une expérience d'accompagnatrice de train, connaît la réalité du rail de l'intérieur, les horaires cassés, le travail de nuit ou des week-ends, les jours fériés, la pression constante sur la sécurité, la fatigue physique et mentale qui s'accumulent au fil des années. C'est donc très consciemment qu'elle s'oppose à la réforme visant à faire travailler plus longtemps pour moins de pension, parce qu'on entend beaucoup de discours caricaturaux sur les pensions des cheminots, on parle de privilèges, de départ massif à 55 ans, d'un système prétendument trop généreux. La réalité, ce n'est pas ça.

Dans les faits, très peu de membres du personnel roulant partent à 55 ans et le ministre le sait bien, parce que l'an dernier, ils n'étaient que 7, sur des milliers de travailleurs. Donc ce chiffre, à lui seul, démontre l'absurdité du débat tel qu'il est posé aujourd'hui. Pourquoi si peu de départs à 55 ans?

Parce que cette pension n'est pas complète, elle est calculée sur 30 années de carrière, ce qui entraîne une perte financière qui est importante et surtout parce qu'aujourd'hui, les travailleurs à la SNCB entrent de plus en plus tard. Les conditions de recrutement ont changé, les carrières sont moins linéaires, et il devient quasi impossible de remplir la condition des 30 années dans un service comme le service roulant. Autrement dit, cette possibilité de pension à 55 était déjà en train de s'éteindre d'elle-même.

Malgré cela, le gouvernement s'obstine à imposer sa logique dogmatique 67 ou 65 ans avec un malus. C'est incompréhensible et surtout, c'est profondément injuste. On change les règles en cours de route.

Comme le soulignait un responsable syndical, on dit aujourd'hui à des conducteurs et à du personnel roulant qui avaient organisé leur vie autour de règles claires, finalement, tu vas aller travailler encore 4 ou 5 années de plus. Et ça, c'est pas acceptable. On parle de travailleurs

werken. Dat kan niet door de beugel. Men heeft het hier over werknemers in fysiek belastende beroepen met een enorme verantwoordelijkheid inzake veiligheid.

Een trein besturen, reizigers begeleiden en de veiligheid aan boord verzekeren doet men niet tot aan zijn 67 jaar zonder dat de eigen gezondheid of de reizigers er de impact van voelen. Zal ouder wordend en niet meer zo fit personeel, zo het al niet ziek is als gevolg van zijn werk, de veiligheid van de gebruikers nog wel optimaal kunnen verzekeren? Een treinbestuurder trekt ettelijke tonnen vooruit.

Zodra de trein op gang komt, is er geen weg terug. Men heeft dus het leven van de mensen, van de gebruikers, in handen. En alsof dat al niet genoeg was, zit men op het einde van de rit met een lager pensioen.

Men vraagt het spoorpersoneel dus om langer te werken, men verstrengt de vertrekvoorwaarden en men verlaagt het pensioenbedrag. Dat is een drievoudige straf. De spreekster weigert dat rechten waarvoor hard is gestreden, van tafel worden geveegd.

Het spoorpersoneel vraagt geen privileges; het vraagt enkel respect voor zijn werk. Dat respect veronderstelt ook recht op een waardig pensioen.

Volgens de spreekster gooit de spoorhervorming van de minister het leven overhoop van wie de treinen doet rijden en zo jongeren naar school en werknemers op het werk brengt. Ze haalt er een aantal gedetailleerde getuigenissen bij, opdat de minister zou beseffen hoe moeilijk het werk is en dat hij, veeleer dan zijn hervormingen voort te zetten, respect verschuldigd is aan de werknemers. Eén zaak staat vast: alle getuigenissen komen neer op een neen tegen de hervormingen, die de werkomstandigheden en de kwaliteit van de dienstverlening aan de gebruikers zullen aantasten. In plaats van de werknemers nog meer op te jagen en te doen alsof hun huidige job gemakkelijk is, zouden hun uurroosters beter op het gezinsleven moeten worden afgestemd, zouden zij op tijd vakantie moeten kunnen nemen en op een redelijke leeftijd met pensioen moeten kunnen gaan.

Vervolgens komt de spreekster terug op de in het wetsontwerp opgenomen impactanalyse, die enigszins verrast. Ze bevat geen informatie over de impact op de gendergelijkheid. Nochtans zullen de inzet van contractuelen en de veralgemeende alternatieve verloningen wel degelijk een negatieve impact op de gelijkheid tussen mannen en vrouwen hebben.

Al evenmin wordt de impact op de klimaatverandering geanalyseerd. Maar waaruit bestaan de algemeen uit te rollen cafetariaplannen? Uit bedrijfswagens, een opbod

qui ont exercé des métiers physiquement exigeants avec une responsabilité énorme en matière de sécurité.

Conduire un train, accompagner des voyageurs, assurer la sécurité à bord, ce sont pas des fonctions qu'on exerce jusqu'à 67 ans sans conséquence sur la santé, mais aussi sans conséquence sur les usagers. Parce que quand le personnel âgé, usé, ne sera pas déjà malade de son travail, est-ce qu'il saura encore assurer la sécurité des usagers de façon optimale? Un train, c'est des tonnes et des tonnes derrière.

Une fois qu'il est lancé, c'est fini. Donc c'est avec la vie des gens qu'on est en train de jouer, avec la vie des usagers. Et comme si ça ne suffisait pas, la réforme prévoit également une baisse du montant.

Donc, on demande de travailler plus longtemps, on durcit les conditions de départ et on diminue le montant de pension. C'est une triple peine. L'intervenante exprime son refus qu'on efface des droits conquis au prix de destinée de lutte.

Les cheminots ne demandent pas des privilèges, ils demandent juste qu'on respecte leur travail. Et ce respect passe aussi par le droit à une pension décente.

L'intervenante estime que la réforme du ministre contre le rail va transformer et dégrader en profondeur la vie de celles et ceux qui font rouler les trains, qui permettent aux jeunes d'aller à l'école et permettent aux travailleurs d'aller au boulot. L'intervenante relaye une série de témoignages dans le détail afin que le ministre puisse se rendre compte de la difficulté du travail et du respect qu'il devrait accorder au travailleurs, plutôt que de poursuivre ses réformes. Une chose est certaine: tous les témoins disent non aux réformes qui vont dégrader les conditions de travail et la qualité du service aux usagers. Au lieu de les presser davantage comme si leur travail actuel était facile, il conviendrait d'organiser des horaires qui concilient mieux la vie de famille, de s'assurer que les congés soient accordés à temps et de permettre la retraite à un âge décent.

Ensuite, l'intervenante revient sur l'analyse d'impact publiée dans le projet de loi, qui a de quoi surprendre. Analyse sur l'égalité femmes-hommes: néant. Pourtant, le recours aux contractuels et les rémunérations alternatives généralisées auront bel et bien un impact négatif sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'analyse de l'impact sur le changement climatique: néant. Or, que contient les plans cafétériens à généraliser? Les voitures salaires, ces mêmes voitures salaires qui

aan bedrijfswagens. En dat voor een overheidsbedrijf dat wordt verondersteld duurzaam vervoer te promoten. Dat betekent dus meer auto's op de wegen, een grotere CO<sub>2</sub>-uitstoot en een navenante impact op de klimaatverandering.

Men moet dan ook de tijd nemen om de zeer concrete gevolgen van het wetsontwerp in kaart te brengen. Deze tekst heeft trouwens een zeer krachtig sociaal protest uitgelokt en luidt een keerpunt in, omdat hij het overheidsbedrijf, 100 jaar na zijn oprichting, danig op zijn kop zal zetten. Het minste wat men kan zeggen, is dat de spoorwegmaatschappij ondanks haar honderdjarig bestaan weinig reden tot feesten heeft.

Er zal een voor en een na zijn, wat jammer is. Mevrouw Jacquet rondt haar betoog af met de mededeling dat ze een aantal amendementen zal indienen. Voor de tekst en de verantwoording ervan verwijst ze naar het document DOC 56 1416/002.

Voorts kondigt mevrouw Jacquet aan dat ze voor de amendementen van de socialistische fractie zal stemmen.

*De heer Julien Matagne (Les Engagés)* dankt de minister en zijn team voor het geleverde werk. Hij staat vooreerst stil bij de gevolgde aanpak en wijst erop dat minister Crucke van bij zijn aantreden duidelijk de kaart van het sociaal overleg heeft getrokken. Hij heeft de spoorwegbedrijven en vakbonden rond de tafel gebracht om samen een evenwichtige hervorming uit te werken.

Maandenlang is er in de diepte gewerkt en tot tweemaal toe is er een sociaal voorakkoord gesloten tussen de minister, de spoorwegbedrijven en de vakbondsvertegenwoordigers. Sociaal overleg ligt Les Engagés na aan het hart, maar het mag niet verworden tot een permanent vetorecht: op een gegeven moment moet men knopen doorhakken. De minister heeft volop ingezet op dialoog en heeft respect getoond voor de sociale partners; de regering neemt duidelijk haar verantwoordelijkheid, deze hervorming sluit dan ook volkomen aan op het regeerakkoord.

Ze is bovendien pragmatisch.

Ten eerste past de geleidelijke uitbreiding van de contractuele tewerkstelling van nieuw personeel in een trend die zich al in talloze overheidsinstellingen doorzet en die de tijdsgeest volgt.

Ten tweede is er de invoering van een escalatieprocedure, inclusief bijbehorend comité, bedoeld om vastgelopen dossiers vlot te trekken, de doeltreffendheid te verhogen en impasses te voorkomen.

explosent alors qu'on est face à une entreprise publique censée promouvoir le transport durable, donc plus de voitures sur les routes, c'est bien plus de CO<sub>2</sub> et ça a un impact sur le changement climatique.

Il faut dès lors prendre le temps d'aborder les conséquences très concrètes du projet de loi. Un texte qui a fait l'objet d'une contestation sociale très forte et qui est historique, tant il va bouleverser en profondeur l'entreprise publique, cent ans après sa création. Le moins que l'on puisse dire, c'est que l'anniversaire de son centenaire n'est clairement pas à la fête.

Il y aura un avant et un après, ce qui est regrettable. Mme Farah Jacquet termine son intervention en annonçant le dépôt d'une série d'amendements. Il est renvoyé au document DOC 56 1416/002 pour le texte et la justification.

Pour ce qui est des amendements du groupe socialiste, l'intervenante affirme qu'elle les soutiendra lors du vote.

*M. Julien Matagne (Les Engagés)* remercie le ministre et son équipe pour le travail accompli. Il aborde d'abord la méthode et rappelle que, dès son entrée en fonction, le ministre Crucke a fait le choix clair de la concertation sociale. Il a réuni autour de la table les entreprises ferroviaires et les organisations syndicales afin de construire une réforme équilibrée.

Pendant plusieurs mois, un travail approfondi a été mené et, à deux reprises, un préaccord social a été conclu entre le ministre, les entreprises ferroviaires et les représentants syndicaux. La concertation sociale constitue une valeur forte pour Les Engagés, mais elle ne peut pas devenir un droit de veto permanent: à un moment donné, il faut pouvoir avancer. Le ministre a ouvert largement la porte au dialogue et a respecté les partenaires sociaux; à présent, le gouvernement assume ses responsabilités et la réforme s'inscrit pleinement dans l'accord de gouvernement.

La réforme est pragmatique.

Premièrement, la contractualisation progressive des nouvelles recrues s'inscrit dans une évolution déjà observée dans de nombreuses institutions publiques; il s'agit d'une adaptation à une réalité contemporaine.

Deuxièmement, la mise en place d'une procédure d'escalade, avec la création d'un comité dédié, vise à lever les blocages, améliorer l'efficacité et éviter des situations d'impasse.

Ten derde bestaat de voornaamste uitdaging erin de werking van de spoorwegen tegen 2032 grondig bij te sturen: in overeenstemming met Europese verplichtingen zal de NMBS haar monopolie over het nationale reizigersvervoer in zekere zin moeten opgeven, wat de markt openstelt voor andere operatoren.

Er rest de NMBS minder dan zeven jaar om zich daarop voor te bereiden; ze zal er dan ook voor moeten zorgen dat ze competitief en performant is, in staat om haar marktaandeel in België te verdedigen en klaar om mee te dingen in buitenlandse aanbestedingen. De reorganisatie van HR Rail en de contractuele tewerkstelling van nieuw personeel zijn er aldus op gericht de toekomstbestendigheid en de competitiviteit van de openbare spoorwegdienst te waarborgen.

De heer Matagne benadrukt tot slot dat alle verworven rechten behouden blijven. Wie thans al in dienst is, zal dus niet aan rechten moeten inboeten. De op til zijnde hervorming beoogt alleen wie vanaf 1 juni 2026 in dienst treedt.

Het opzet van deze noodzakelijke hervorming is om het huidige spoorwegmodel bij de tijd te brengen en tegelijkertijd de werknemers te beschermen, door te streven naar een evenwicht tussen houdbaarheid van de openbare dienst en eerbiediging van rechten.

*De heer Niels Tas (Vooruit)* kadert het wetsontwerp als uitvoering van het regeerakkoord. Het voorstel versterkt de arbeidsvoorwaarden van contractuele medewerkers, terwijl die groep blijft groeien doordat de NMBS extra personeel inzet op de trein en in de stations. Daarom moeten de voorwaarden voor contractuelen, net zoals bij andere overheidsdiensten, mee evolueren.

De Vooruitfractie uitte vanaf het begin bezorgdheden over het oorspronkelijke escalatiecomité, vooral omdat het ontwerp personeel en vakbonden buitenspel dreigde te zetten. De Raad van State bevestigde die bezorgdheden in een uitgebreid advies. Het aangepaste voorstel bevat nu onder meer een tweederdemeerderheid in het escalatiecomité en een ministerieel vernietigingstoezicht. Werknemers hebben duidelijke garanties nodig in een context van verandering en het sociaal overleg moet opnieuw groeikansen krijgen. De Vooruit-groep zal het voorstel steunen.

*Mevrouw Tine Gielis (cd&v)* steunt de wijziging van de wet van 1926 vanuit het uitgangspunt dat stilstaan achteruitgaan betekent en dat maatschappelijke evoluties

Troisièmement, l'enjeu principal consiste à préparer le système ferroviaire à un changement profond à l'horizon 2032: la SNCB perdra, d'une certaine manière, son contrat sur le transport national de voyageurs, conformément à des obligations européennes, ce qui ouvrira le marché à d'autres opérateurs.

Il resterait moins de sept ans pour s'y préparer; dans ce contexte, la SNCB doit être compétitive et performante, capable de défendre ses parts de marché en Belgique et de répondre à des appels d'offres à l'étranger. La réorganisation de HR Rail et la contractualisation des nouveaux travailleurs visent ainsi à garantir la pérennité du service public ferroviaire tout en renforçant sa compétitivité.

M. Matagne souligne enfin que les droits acquis des travailleurs actuels sont intégralement préservés: aucun cheminot en fonction ne perdra le moindre droit acquis. La réforme vise uniquement les nouvelles recrues à partir du 1<sup>er</sup> juin 2026.

La ligne poursuivie consiste à faire évoluer le modèle ferroviaire tout en protégeant les travailleurs, en recherchant un équilibre entre viabilité du service public et respect des droits, au moyen d'une réforme nécessaire.

*M. Niels Tas (Vooruit)* indique que le projet de loi à l'examen vise à mettre en œuvre l'accord de gouvernement. Son objectif est d'améliorer les conditions de travail des collaborateurs contractuels, alors que ce groupe continue de croître du fait que la SNCB déploie du personnel supplémentaire dans les trains et dans les gares. C'est pourquoi les conditions applicables aux travailleurs contractuels doivent évoluer en conséquence, tout comme dans d'autres services publics.

Le groupe Vooruit avait exprimé d'emblée des inquiétudes concernant la forme initiale du comité d'escalade, notamment parce que le projet risquait de mettre hors-jeu le personnel et les syndicats. Le Conseil d'État a confirmé ces inquiétudes dans un avis circonstancié. La version modifiée de ce comité prévoit désormais notamment l'obligation d'y prendre les décisions à la majorité des deux tiers, ainsi qu'une tutelle ministérielle en annulation. Les travailleurs ont besoin de garanties claires dans un contexte de changement, et il faut permettre à la concertation sociale de se développer de nouveau. Le groupe Vooruit soutiendra le projet de loi à l'examen.

*Mme Tine Gielis (cd&v)* soutiendra la modification apportée à la loi de 1926 en partant du principe que l'immobilisme équivaut à un recul et que les évolutions

ontwikkeling vereisen. Tegelijk vraagt de omschakeling naar meer contractuele aanwervingen een intensieve dialoog met respect voor de identiteit van de sociale partners. Dat dient zowel het belang van de werknemers als de toekomst van de organisatie. Ze roept alle partners op om dat overleg te blijven voeren.

De wijziging van de meerderheidsregel in de Nationale Paritaire Commissie raakt ongeveer 30.000 huidige statutaire medewerkers. Hun statuut blijft bestaan, maar de toekomstige aanpassing van arbeidsvoorwaarden verloopt anders. Daardoor blijft een overgangperiode bestaan tussen statutairen die al in dienst zijn en nieuw aangeworven contractuelen. Hoe organiseert de minister die aanpak en hoe pakt hij de dialoog met beide groepen aan?

*De heer Staf Aerts (Ecolo-Groen)* steunt de ambitie om de NMBS klaar te maken voor de toekomst, maar ziet in het wetsontwerp een reeks fundamentele keuzes die de rechten van het spoorwegpersoneel structureel ondergraven. Het gaat om mensen die dagelijks instaan voor veiligheid en werking van het spoor. De Raad van State formuleert scherpe kritiek.

Het ontwerp beëindigt statutaire aanwervingen bij het spoor. Dat roept vragen op voor bepaalde beroepsgroepen. Treinbestuurders brachten na persoonsongevallen herhaaldelijk naar voren dat het statuut hun toelaat veiligheid en welzijn, ook van reizigers, consequent voorop te plaatsen. Toch sluit het ontwerp statutaire aanwerving vanaf 1 juni 2026 uit.

Ook de timing springt in het oog. Bij brief van 24 november 2025 riep de minister het Parlement nog op om niet “snel snel” te werken, om de juridische gevolgen grondig te bekijken en om te mikken op 1 januari 2028. Enkele maanden later legt de regering 1 juni 2026 vast en dringt ze aan op snelle behandeling, ondanks kritische adviezen van de Raad van State en het Paritair Comité. Wat verklaart die omslag? Welke factor deed de datum verschuiven van 1 januari 2028 naar 1 juni 2026? Speelde druk binnen de coalitie mee?

Harmonisering van statuten vraagt doordachte keuzes. Alleen een versterking van bescherming kan zo'n harmonisering verantwoorden. Het ontwerp gaat de andere richting uit en holt het statuut uit. Daarom kan de Ecolo-Groenfractie het wetsontwerp niet steunen.

sociales exigent des changements. Dans le même temps, le recours à davantage de recrutements contractuels nécessite un dialogue intensif respectant l'identité des partenaires sociaux. Ce dialogue doit servir tant l'intérêt des travailleurs que l'avenir de l'organisation. Elle appelle tous les partenaires à poursuivre cette concertation.

La modification de la règle de majorité au sein de la Commission paritaire nationale concernera environ 30.000 collaborateurs statutaires en service. Leur statut sera maintenu mais, à l'avenir, la modification de leurs conditions de travail se déroulera différemment. C'est pourquoi une période transitoire subsiste entre les statutaires déjà en service et les contractuels nouvellement engagés. Comment le ministre procédera-t-il à cet égard, et comment mènera-t-il le dialogue avec ces deux catégories de travailleurs?

*M. Staf Aerts (Ecolo Groen)* soutient l'ambition de préparer la SNCB pour l'avenir, mais observe que le projet de loi reflète une série de choix fondamentaux qui sapent structurellement les droits des cheminots. Ces derniers veillent chaque jour à la sécurité et au bon fonctionnement des chemins de fer. Le Conseil d'État critique sévèrement le projet de loi à l'examen.

Celui-ci vise à mettre fin aux recrutements statutaires dans le rail, ce qui soulève des questions pour certaines catégories professionnelles. À la suite d'accidents de personnes, les conducteurs de trains ont répété à plusieurs reprises que le statut leur permettait de privilégier systématiquement la sécurité et le bien-être, y compris des voyageurs. Or, le projet de loi exclut tout recrutement statutaire à partir du 1<sup>er</sup> juin 2026.

Le calendrier suscite aussi des interrogations. Dans une lettre du 24 novembre 2025, le ministre recommandait encore au Parlement de ne pas se précipiter, afin d'examiner minutieusement les conséquences juridiques et de viser la date du 1<sup>er</sup> janvier 2028. Quelques mois plus tard, le gouvernement impose le 1<sup>er</sup> juin 2026 et insiste pour que le dossier soit traité rapidement, malgré les avis critiques du Conseil d'État et de la commission paritaire. Comment expliquer ce revirement? Quel facteur a été déterminant pour avancer la date du 1<sup>er</sup> janvier 2028 au 1<sup>er</sup> juin 2026? Des pressions exercées au sein de la coalition auraient-elles joué un rôle?

L'harmonisation des statuts doit reposer sur des choix mûrement réfléchis. Seul un renforcement de la protection peut justifier une telle harmonisation. Le projet de loi prend la direction opposée et érode le statut. C'est la raison pour laquelle le groupe Ecolo-Groen ne peut pas soutenir le projet de loi à l'examen.

Het escalatiemechanisme vormt het meest schokkende onderdeel. Zodra de sociale dialoog vastloopt, schuift het ontwerp het dossier door naar een nieuw comité. Dat comité geeft de werkgever een meerderheid: het ontwerp verdubbelt het aantal werkgeversvertegenwoordigers en laat het aantal werknemersvertegenwoordigers onveranderd. Het comité kan vervolgens regels opleggen met dezelfde kracht als een cao, met voorrang op individuele arbeidsovereenkomsten. De Raad van State wijst erop dat geen enkel autonoom overheidsbedrijf of private onderneming in België een vergelijkbaar systeem kent en bestempelt de maatregel als buitensporig.

Die werkwijze tast het recht op collectief onderhandelen aan. Het advies van de Raad van State spreekt expliciet over een aanzienlijke achteruitgang. Het ontwerp laat de werkgever regels opleggen zonder akkoord en plaatst werknemersvertegenwoordigers in een minderheidspositie. Dat maakt van “modernisering” een machts-overname over arbeidsvoorwaarden, loonafspraken en werkorganisatie.

De tussenkomst van collega Cuylaerts (N-VA) zet die politieke lijn scherp: ze schetst punt voor punt hoe eerdere N-VA-initiatieven in het ontwerp terugkeren. Wie sociaal overleg en het sociaal statuut van spoorpersoneel ernstig neemt, moet daar alarm bij slaan. Toch behandelt de meerderheid dit dossier als “te nemen of te laten” en jaagt ze het door het Parlement, met een datum die verschuift van 1 januari 2028 naar juni 2026. Het Parlement dreigt zo te functioneren als stemmachine, zonder ruimte voor reflectie of hoorzittingen. De Ecolo-Groenfractie zal het wetsontwerp niet steunen.

## B. Antwoorden van de minister

### *Hervormingen*

Voor robuuste, evenwichtige en duurzame hervormingen is het onontbeerlijk dat men met elkaar in dialoog gaat, hetzij in het Parlement, hetzij via het sociaal overleg. Met het oog op een duurzame sociale vrede is het dan ook wenselijk dat het sociaal overleg wordt hernomen.

De minister zal in die geest van luisterbereidheid, transparantie en verantwoordelijkheid op de vragen antwoorden.

### *Liberalisering*

Er bestaat vandaag een algehele consensus over het feit dat de liberalisering van het Britse spoor een

Le mécanisme d'escalade est l'aspect le plus choquant. Le projet de loi prévoit le renvoi du dossier à un nouveau comité en cas de blocage du dialogue social. Ce comité donnera une majorité à l'employeur, puisque le projet prévoit de doubler le nombre de représentants des employeurs sans modifier le nombre de représentants des travailleurs. Le comité pourra ensuite imposer des règles ayant valeur de convention collective de travail, qui prévalent sur les contrats de travail individuels. Le Conseil d'État souligne qu'un système similaire n'existe dans aucune entreprise publique autonome, ni dans aucune entreprise privée en Belgique, et considère que cette mesure a un effet exorbitant.

Cette méthode porte atteinte au droit à la négociation collective. Dans son avis, le Conseil d'État évoque explicitement un recul significatif. Le projet permettra aux employeurs d'imposer des règles en l'absence d'accord et placera les représentants des travailleurs dans une position minoritaire. Cette “modernisation” s'assimile ainsi à une prise de pouvoir en ce qui concerne les conditions de travail, les accords salariaux et l'organisation du travail.

Lors de son intervention, M. Cuylaerts (N-VA) a clairement défendu cette ligne politique, en exposant point par point comment des initiatives antérieures de la N-VA se retrouvent dans le projet. Quiconque croit à la concertation sociale et au statut social du personnel ferroviaire doit donner l'alerte. La majorité estime pourtant que ce dossier est “à prendre ou à laisser” et le fait passer en force au Parlement, en avançant la date du 1<sup>er</sup> janvier 2028 au 1<sup>er</sup> juin 2026. Le Parlement risque ainsi d'être réduit à une simple machine à voter, sans aucune place laissée à la réflexion ni aux auditions. Le groupe Ecolo-Groen ne soutiendra donc pas le projet de loi.

## B. Réponses du ministre

### *Réformes*

Le dialogue, qu'il soit parlementaire ou social, est une condition indispensable pour construire des réformes solides, équilibrées et durables. La reprise du dialogue social dans le cadre d'une paix sociale et durable est dès lors souhaitable.

Le ministre répondra dans cet esprit d'écoute, de transparence et de responsabilité aux questions soulevées.

### *La libéralisation*

Il existe aujourd'hui un consensus largement partagé: la libéralisation du rail britannique a été un échec, parce

mislukking is geweest, wegens het ontbreken van een kader, afdoende regelgeving en een totaalvisie.

De voorgenomen hervormingen volgen dat model niet. Ze zijn bedoeld om het spoorwezen op de mogelijke evoluties voor te bereiden, in een duidelijk, gereguleerd en beschermend kader. Anticiperen ja, overhaast te werk gaan neen.

Dat verklaart waarom de regering een voorzichtige en verantwoordelijke aanpak voorstaat. Niet zomaar modellen uit het buitenland overnemen maar analyseren wat voor de Belgische context relevant is en wat niet, dat is de leidraad.

De weg naar liberalisering werd ook door andere politieke partijen dan de huidige regeringspartijen uitgestippeld. De spoorhervorming van 2013 op initiatief van de regering van de socialistische eerste minister Elio Di Rupo vormde een structureel kantelpunt voor de organisatie van het spoorwezen in België.

Ze behelsde weliswaar geen liberalisering in de ware zin van het woord, maar reorganiseerde grondig het systeem om het volledig te doen sporen met de Europese vereisten.

Meer concreet bracht ze een duidelijke opsplitsing tot stand tussen de spoorwegoperator (NMBS) en de infrastructuurbeheerder (Infrabel); tegelijk werd met HR Rail in een gemeenschappelijke structuur voor human resources voorzien.

Dat model komt tegemoet aan de beginselen uit de Europese spoorwegpakketten, die bepalen dat het netbeheer en de exploitatie van de treinen van elkaar moeten worden gescheiden, teneinde eventuele nieuwe spelers die de infrastructuur willen gebruiken niet te discrimineren.

In die zin heeft de 'hervorming-Magnette' een belangrijke rol gespeeld: ze heeft de technische, juridische en organisatorische fundamenteen gelegd om concurrentie in de toekomst mogelijk te maken zonder die evenwel onmiddellijk te verplichten.

Die hervorming heeft de liberalisering met andere woorden mogelijk gemaakt, hoewel ze vervolgens door latere politieke keuzes nog gestalte diende te krijgen, inzonderheid in het kader van het vierde spoorwegpakket en het aflopen van het openbardienstcontract na 2032.

Vanuit juridisch oogpunt legde de Europese Unie niet een dermate doorgedreven institutionele scheiding op; de EU eiste dat het infrastructuurbeheer en de exploitatie

qu'elle a été menée sans cadre, sans régulation suffisante et sans vision d'ensemble.

Les réformes en cours ne suivent pas ce modèle. Elles visent à préparer le système ferroviaire aux évolutions possibles, dans un cadre clair, régulé et protecteur. L'enjeu est d'anticiper, pas de précipiter.

C'est pour cette raison que le gouvernement adopte une approche prudente et responsable. La logique n'est pas celle d'une importation mécanique de modèles étrangers, mais s'inscrit dans une démarche d'analyse, afin d'identifier ce qui est pertinent pour le contexte belge et ce qui ne l'est pas.

Les jalons de la libéralisation ont également été portés par d'autres partis politiques que ceux qui sont aujourd'hui au gouvernement. La réforme ferroviaire de 2013 portée par le gouvernement du premier ministre socialiste, M. Elio Di Rupo, a constitué un moment structurant pour l'organisation du rail en Belgique.

Cette réforme n'a pas, à proprement parler, instauré la libéralisation du rail, mais elle a profondément réorganisé le système de manière à le rendre pleinement compatible avec les exigences européennes.

Concrètement, elle a consacré une séparation nette entre l'opérateur ferroviaire, la SNCB, et le gestionnaire d'infrastructure, Infrabel, tout en maintenant une structure commune pour les ressources humaines à travers HR Rail.

Ce modèle répond aux principes imposés par les paquets ferroviaires européens, qui exigent une distinction claire entre gestion du réseau et exploitation des trains afin de garantir un accès non discriminatoire à l'infrastructure pour d'éventuels nouveaux entrants.

En ce sens, la "réforme Magnette" a joué un rôle déterminant: elle a posé les fondations techniques, juridiques et organisationnelles permettant une ouverture future à la concurrence, sans toutefois l'imposer immédiatement.

Autrement dit, elle a rendu la libéralisation possible, même si celle-ci relève ensuite de choix politiques ultérieurs, notamment dans le cadre du quatrième paquet ferroviaire et de l'échéance du contrat de service public après 2032.

Juridiquement, l'Union européenne n'imposait pas une séparation institutionnelle aussi poussée: elle exigeait une indépendance fonctionnelle et décisionnelle entre

qua werking en besluitneming onafhankelijk zouden zijn, maar stond toe dat ze binnen dezelfde structuren bleven bestaan zolang er waarborgen inzake onpartijdigheid waren.

De toenmalige regering heeft er dus voor gekozen om een grondigere scheiding door te voeren dan wat minimum werd vereist, zonder evenwel voor een totale afsplitsing te gaan; via HR Rail bestaat er immers nog een structureel verband tussen de NMBS en Infrabel.

De vergelijking met Frankrijk is in die zin verhelderend. Het Franse model, dat in 2018 werd gereorganiseerd, steunt op een publieke holding waaronder verscheidene entiteiten ressorteren (SNCF Réseau voor de infrastructuur, SNCF Voyageurs voor de exploitatie enzovoort). Dat geïntegreerde model is met het Europese recht bestaanbaar, aangezien het een strikte functionele scheiding binnen de groep waarborgt.

Dat België voor een ander model heeft gekozen, heeft dus minder met een Europese verplichting dan met een governancekeuze te maken. In tegenstelling tot Frankrijk, dat voor een sterke holdingstructuur heeft gekozen om op strategisch en industrieel vlak de eenheid te bewaren, heeft België geopteerd voor een zichtbaardere institutionele scheiding tussen de entiteiten. De bedoeling was aan de Europese regelgeving te voldoen en tegelijk de risico's op geschillen inzake de toegang tot het spoornet te beperken.

Vanuit beleidsoogpunt kan dan ook worden gesteld dat de hervorming van 2013 het pad heeft geëffend voor de liberalisering. Daardoor werd het Belgische spoorwezen op het Europese model afgestemd en werden de structurele obstakels voor het opengooien van de markt opgeheven, al bleef de overheid controle over het spoor houden. Die hervorming weerspiegelt een strategische keuze; men koos ervoor de Europese eisen voor te zijn door de sector op voorhand structuur te geven in plaats van zich abrupter te moeten aanpassen met de deadline in zicht.

Het is dus vreemd dat de emoties van de socialistische fractie aangaande de toekomstige liberalisering vandaag hoog oplopen, aangezien die liberalisering door de eigen partij, ja zelfs door huidig PS-voorzitter Paul Magnette, werd voorbereid.

#### *HR Rail*

Er werd voor gekozen om HR Rail een rol te laten behouden voor de opdrachten die het beste gezamenlijk dienen te gebeuren, zoals de payroll, administratieve ondersteuning, juridische ondersteuning en syndicaal overleg.

infrastructure et exploitation, mais autorisait le maintien de structures intégrées, pour autant que des garanties d'impartialité soient assurées.

En ce sens, le gouvernement à l'époque a fait le choix d'une séparation plus marquée que le minimum requis, sans toutefois aller jusqu'à une dissociation totale, puisqu'un lien structurel subsiste via HR Rail.

La comparaison avec la France est éclairante. Le modèle français, réorganisé en 2018 autour de SNCF, repose sur un holding public coiffant plusieurs entités (SNCF Réseau pour l'infrastructure, SNCF Voyageurs pour l'exploitation, etc.). Ce modèle intégré est compatible avec le droit européen, car il garantit une séparation fonctionnelle stricte à l'intérieur du groupe.

La différence avec la Belgique tient donc moins à une obligation européenne qu'à un choix de gouvernance. Là où la France a privilégié une structure de holding forte pour maintenir une intégration stratégique et industrielle, la Belgique a opté pour une séparation institutionnelle plus visible entre ses entités, afin de sécuriser la conformité européenne et de limiter les risques de contestation en matière d'accès au réseau.

D'un point de vue politique, on peut donc affirmer que la réforme de 2013 a été une réforme de préparation à la libéralisation. Elle a aligné la Belgique sur le modèle européen et levé les obstacles structurels à l'ouverture du marché, tout en conservant une maîtrise publique du système. Elle illustre un choix stratégique: anticiper les exigences européennes en structurant le secteur en amont, plutôt que de subir une adaptation plus brutale à l'échéance.

Il est donc singulier aujourd'hui d'entendre le groupe socialiste s'émouvoir de la libéralisation à venir, alors qu'elle a été préparée par son propre parti et, pire, par M. Paul Magnette, actuel président de son parti.

#### *HR Rail*

Il a été décidé que HR Rail continuerait de jouer un rôle dans les missions dont l'exercice requiert de préférence une centralisation, comme la gestion de la paie, le support administratif, le support juridique et le dialogue social.

De opdrachten zoals aanwervingen en opleidingen zijn specifiek voor de entiteiten en worden daarom overgedragen. Deze oplossing is het resultaat van een studie die heeft kunnen aantonen dat alles overdragen geen optimale oplossing zou zijn geweest voor de werking van de spoorwegen.

#### *Onafhankelijkheid van het personeel*

Het is van belang te beklemtonen dat het voorstel om bijna 60 % van de nieuwe aanwervingen statutair te behouden wél op tafel heeft gelegen tijdens het tweede akkoord, maar dat dit uiteindelijk niet werd aanvaard door de achterban.

Daarnaast bestaan er bij de spoorwegen geen gezagsfuncties die, strikt juridisch, een statutaire aanwerving zouden vereisen. Er is dus geen inhoudelijke reden om het statuut te behouden voor toekomstige rekruteringen.

Bovendien maakt de verhoging van de patronale bijdrage vanaf 1 juni het financieel onmogelijk om nog op grote schaal statutair aan te werven. De spoorwegbedrijven beschikken eenvoudigweg niet over de budgettaire ruimte om bijkomende kosten te dragen.

Het arbeidsrecht biedt vandaag overigens een robuuste bescherming voor contractuele medewerkers. Dat kader is de voorbije jaren verder versterkt. Zo verplicht de wet van 13 maart 2024 de overheid – inclusief de spoorwegen – om elk ontslag te motiveren.

Steeds meer overheidsdiensten schakelen volledig over op contractuele tewerkstelling, zonder dat dit hun onafhankelijkheid of de kwaliteit van hun dienstverlening aantast.

Ten slotte toont de internationale praktijk aan dat spoorwegbedrijven in het buitenland vrijwel uitsluitend met contractuele medewerkers werken, net zoals de andere Belgische vervoersmaatschappijen. Er is dus geen objectieve reden waarom België als enige land zou moeten vasthouden aan statutaire tewerkstelling bij de spoorwegen.

#### *Tweederdemeerderheid*

Vanuit een statutaire logica is het begrijpelijk dat de hervormingen uitgebreid met de vakbonden worden besproken, maar uiteindelijk is het de overheid die beslist. De spoorwegen waren bovendien een uitzondering binnen de openbare sector, omdat de vakbonden er in de praktijk over een vetorecht beschikten via de vereiste tweederdemeerderheid. De nieuwe mechanismen hebben niet tot doel de vakbonden uit te sluiten, maar wel om

Les missions telles que le recrutement et la formation, qui sont spécifiques aux différentes entités, seront en revanche transférées. Cette solution résulte d'une étude qui a démontré que le transfert de l'ensemble des missions n'aurait pas constitué la meilleure solution pour le fonctionnement des chemins de fer.

#### *Indépendance du personnel*

Il importe de souligner que la proposition visant à maintenir près de 60 % des nouvelles recrues sous statut statutaire a bel et bien été envisagée lors du deuxième accord, mais qu'elle n'a finalement pas été acceptée par la base.

Par ailleurs, il n'existe pas, au sein des chemins de fer, de fonctions d'autorité nécessitant, d'un point de vue strictement juridique, des recrutements par voie statutaire. Il n'existe donc aucun argument de fond en faveur du maintien de ceux-ci à l'avenir.

En outre, la hausse de la cotisation patronale à partir du 1<sup>er</sup> juin rend financièrement impossible tout recrutement statutaire à grande échelle. Les entreprises ferroviaires ne disposent tout simplement pas de la marge budgétaire nécessaire pour consentir des coûts supplémentaires.

Le droit du travail offre aujourd'hui une protection robuste aux travailleurs contractuels. Le cadre applicable a encore été renforcé ces dernières années. Ainsi, la loi du 13 mars 2024 impose aux pouvoirs publics – y compris aux chemins de fer – de motiver tout licenciement.

De plus en plus de services publics optent désormais uniquement pour des emplois contractuels, sans que cela compromette leur indépendance ni la qualité de leur service.

Enfin, la pratique internationale montre que les entreprises ferroviaires à l'étranger recourent quasi exclusivement à du personnel contractuel, tout comme les autres sociétés de transport belges. Il n'existe donc aucune raison objective pour que la Belgique soit le seul pays qui maintienne l'emploi statutaire dans le secteur ferroviaire.

#### *Majorité des deux tiers*

Dans une logique statutaire, il est compréhensible que les réformes fassent l'objet d'échanges approfondis avec les organisations syndicales mais, en définitive, il revient à l'autorité publique de décider. Les chemins de fer constituaient d'ailleurs une exception au sein du secteur public, dans la mesure où les syndicats y disposaient de facto d'un droit de veto, en raison de l'exigence d'une majorité des deux tiers. Les nouveaux

beslissingen mogelijk te maken wanneer het algemeen belang dit vereist.

Belangrijk is dat de vakbondsvertegenwoordiging op elk niveau van het escalatiemechanisme gewaarborgd blijft. Het doel is dus geenszins om de sociale dialoog te omzeilen, maar om te vermijden dat noodzakelijke beslissingen onbeperkt geblokkeerd kunnen worden.

Door de vereiste tweederdemeerderheid in het Escalatiecomité is het wetsontwerp gunstiger voor de vakbonden dan het normenkader bij Proximus of bpost (waar een gewone meerderheid volstaat). De algemene beginselen voor collectieve onderhandelingen in de openbare sector bieden een openbare werkgever precies de mogelijkheid een beslissing te nemen, ook als de vakbonden het daar niet mee eens zijn.

Er zij andermaal op gewezen dat zulke tweederdemeerderheid niet bestaat in de klassieke openbare sector.

Het advies van de Afdeling Wetgeving van de Raad van State sluit de invoering van een escalatiemechanisme niet uit. Het ontwerp is aangepast naar aanleiding van dat advies: er is nu een syndicaal waarnemer in het escalatiecomité, de tweederdemeerderheid is bevestigd en er is toezicht door de minister. Het mechanisme is dus versterkt, niet verzwakt.

#### *Aanwezigheid van de CEO's*

Het is de eerste verantwoordelijkheid van CEO's om het belang van de onderneming en de continuïteit van de openbare dienst te beschermen. Zij vertegenwoordigen geen enkele specifieke groep – niet de vakbonden, niet het management, niet zichzelf. Hun rol is wettelijk omkaderd en gericht op het algemeen belang.

Het is daarom ongepast om hen intenties toe te schrijven die niet stroken met hun mandaat. Hun aanwezigheid garandeert een globale, operationele en strategische visie wanneer in laatste instantie een beslissing moet worden genomen.

Dit verandert niets aan het evenwicht van de sociale dialoog, aangezien de vakbonden op alle niveaus vertegenwoordigd blijven, inclusief in het escalatiecomité.

Uiteindelijk zal de minister zelf inderdaad de beslissing in handen hebben.

mécanismes n'ont pas pour objectif d'exclure les syndicats, mais bien de permettre la prise de décision lorsque l'intérêt général le requiert.

Il importe de souligner que la représentation syndicale demeure garantie à chaque niveau du mécanisme d'escalade. L'objectif n'est donc en aucun cas de contourner le dialogue social, mais d'éviter que l'adoption des décisions nécessaires puisse être bloquée indéfiniment.

Avec une majorité des deux tiers en comité d'escalade, le projet de loi est plus souple en faveur du monde syndical que le cadre normatif d'application chez Proximus ou bpost (règle de la moitié). Les principes généraux de négociation collective dans le secteur public permettent justement à un employeur public de décider, même si les organisations syndicales représentatives ne sont pas d'accord.

À noter, encore une fois, que cette majorité des deux tiers n'existe pas dans le secteur public classique.

L'avis de la section de législation du Conseil d'État n'exclut pas l'introduction d'un mécanisme d'escalade. Le projet à l'examen a été modifié à la suite de cet avis. Il est désormais prévu qu'un observateur syndical siège au comité d'escalade, qu'une majorité des deux tiers est requise et qu'une tutelle est exercée par le ministre. Le mécanisme est donc renforcé, et non affaibli.

#### *Présence des CEO*

Les CEO ont avant tout la responsabilité de protéger l'intérêt de l'entreprise et la continuité du service public. Ils ne sont pas les représentants d'un groupe particulier – ni des syndicats, ni de la direction, ni d'eux-mêmes. Leur rôle sera encadré par la loi et axé sur l'intérêt général.

Il est dès lors inapproprié de leur prêter des intentions qui ne correspondraient pas à leur mandat. Leur présence garantira une vision globale, opérationnelle et stratégique lorsque, en dernière instance, une décision devra être prise.

L'équilibre du dialogue social n'en sera pas affecté, puisque les organisations syndicales demeureront représentées à tous les niveaux, y compris au sein du comité d'escalade.

*In fine*, effectivement, le ministre aura lui-même la décision entre ses mains.

Mocht het zover komen, dan wil dat zeggen dat al wat voorafgaat heeft gefaald. Dat zal de minister er evenwel niet van weerhouden zelf waar nodig knopen door te hakken.

#### *Aantrekkelijkheid van de spoorwegberoepen*

Er zal een collectieve overeenkomst worden uitgewerkt in samenspraak met de vakbond. De spoorwegbedrijven hebben uiteraard de ambitie aantrekkelijke en marktconforme arbeidsvoorwaarden te bieden.

Contractualisering staat allerm minst gelijk aan meer onzekerheid. De bewering dat de keuze voor meer contractuele dienstbetrekkingen onvermijdelijk zal leiden tot slechtere arbeidsvoorwaarden, berust op een dwaalopvatting.

Het Belgische arbeidsrecht biedt immers waterdichte garanties voor contractuele werknemers: gereguleerde opzeggingstermijnen, bescherming tegen kennelijk onredelijk ontslag en toegang tot de arbeidshoven. Die waarborgen zijn werkzaam en afdwingbaar en worden geregeld aangescherpt door rechtspraak.

Bovendien zal het contractuele spoorwegpersoneel volledig worden gedekt door een nationale paritaire commissie. Die vormt een hoeksteen van het Belgische sociale model. Ze garandeert een robuust collectief kader dat tussen de sociale partners is overeengekomen en dat de loonschalen, de arbeidsvoorwaarden, de regels voor de loopbaanontwikkeling, alsook de tuchtrechtelijke bescherming vastlegt. Het gaat dus niet zomaar om een raamwerk dat aan de willekeur wordt overgelaten, maar om een gestructureerd beschermingsstelsel.

Bovendien noopt de geleidelijke liberalisering van de spoorwegmarkt ertoe dat overheidsbedrijven kunnen bogen op een tegelijk aantrekkelijk en bijdetijds arbeidsmodel dat bovendien voldoende flexibel is om bij te blijven met de ontwikkelingen in de sector. Het volstaat om te kijken naar buitenlandse spoorwegbedrijven die op dat vlak al actie hebben ondernomen. De beroepen veranderen niet, de arbeidsomstandigheden evenmin.

In die zin is de keuze voor meer contractuele indienstnemeningen geen achteruitgang, maar een bijsturing. Ze beoogt te waarborgen dat de Belgische spoorwegen in staat blijven talenten te lokken, in dienst te nemen en aan zich te binden. Dat is onontbeerlijk voor een kwaliteitsvolle openbare dienstverlening.

Kortom, door vandaag sterker in te zetten op contractuele dienstbetrekkingen, hebben de openbare

Et effectivement, si l'on devait en arriver là, ce serait le produit d'un échec. Ce qui n'empêchera pas le ministre de prendre des décisions, si besoin est.

#### *L'attractivité des métiers ferroviaires*

Une convention collective sera élaborée en collaboration avec le syndicat. L'ambition des chemins de fer est bien sûr d'offrir des conditions de travail attractives et conformes au marché.

Contractualisation ne rime en aucun cas avec précarisation. L'affirmation selon laquelle le recours au contrat de travail entraînerait nécessairement une dégradation des conditions des travailleurs repose sur une prémisse erronée.

Le droit du travail belge offre en effet des garanties solides aux travailleurs contractuels: délais de préavis encadrés, protection contre le licenciement manifestement déraisonnable, accès aux juridictions du travail. Ces protections sont effectives, opposables et régulièrement renforcées par la jurisprudence.

En outre, le personnel contractuel du rail sera pleinement couvert par une commission paritaire nationale. Celle-ci constitue un pilier fondamental du modèle social belge. Elle garantit un cadre collectif robuste, négocié entre partenaires sociaux, qui fixe les barèmes, les conditions de travail, les règles d'évolution de carrière, ainsi que les protections disciplinaires. Il ne s'agit donc pas d'un cadre laissé à l'arbitraire, mais bien d'un système structuré et protecteur.

Par ailleurs, dans un contexte d'ouverture progressive du marché ferroviaire à la concurrence, il est indispensable que les entreprises publiques puissent s'appuyer sur un modèle d'emploi à la fois attractif, moderne et suffisamment flexible pour répondre aux évolutions du secteur. Il suffit de voir les entreprises ferroviaires qui ont déjà entrepris les démarches à l'étranger. Les métiers restent les mêmes et les conditions de travail également.

En ce sens, la contractualisation n'est pas un recul, mais une adaptation. Elle vise à garantir que le rail belge reste en mesure d'attirer, de recruter et de fidéliser les talents dont il a besoin pour assurer un service public de qualité.

En clair, contractualiser aujourd'hui, c'est donner aux entreprises ferroviaires publiques les moyens de rester

spoorwegmaatschappijen de middelen om in de toekomst sterk en concurrentieel te blijven en tegelijk een hoog beschermingsniveau voor hun werknemers te handhaven.

### *Sociale vrede*

Het contractuele model is in andere overheidsbedrijven al sterk ingeburgerd en maakt het mogelijk om stabiele, professionele en betrokken teams samen te stellen.

Het naast elkaar inzetten van statutair en contractueel personeel is niet nieuw. Die praktijk bestaat al jaren in autonome overheidsbedrijven zoals bpost en Proximus, waar beide groepen zij aan zij werken op basis van duidelijke regels en een gestructureerde sociale dialoog, zonder structurele problemen.

Bovendien is dat model ook de norm bij de meeste Europese spoorwegmaatschappijen, waar het personeel overwegend op basis van een arbeidsovereenkomst wordt aangeworven, met sterke garanties inzake arbeidsvoorwaarden, sociale bescherming en continuïteit van de openbare dienstverlening.

Ook bij de Belgische spoorwegen bestaan die twee statuten naast elkaar, zij het in mindere mate. Er wordt pragmatisch gebruik van gemaakt, met name via duidelijke communicatie en goed uitgebouwde overlegorganen.

Het behoud van een gezond sociaal klimaat en een sterke verbondenheid tussen de werknemers hangt dus niet zozeer af van het juridische statuut op zich, als wel van de kwaliteit van de sociale dialoog, de transparantie van de regels en het gevoel deel uit te maken van een collectief project ten dienste van het spoor en de reizigers.

Om ervoor te zorgen dat de overheidsbedrijven in 2032 en de jaren daarna efficiënt blijven en hun marktaandeel vrijwaren, is een transformatie onontbeerlijk.

### *HR-studies*

Aangaande de resultaten van het welzijnsonderzoek van IDEWE: alle afdelingen van de NMBS zijn ingeschakeld om een concreet actieplan "Be Well" op te stellen, gebaseerd op vier essentiële pijlers:

- investeren in wederzijds vertrouwen en werken aan een cultuur waarin iedereen zich vrij kan uiten;
- de arbeidsomstandigheden verbeteren: factoren zoals lawaai en temperatuur worden in de dagelijkse werkomgeving vaak als storend ervaren. Er moeten

fortes et compétitives demain, tout en maintenant un haut niveau de protection pour les travailleurs.

### *Paix sociale*

Le recours au modèle contractuel est déjà largement répandu au sein d'autres entreprises publiques et permet de constituer des équipes stables, professionnelles et engagées.

Cette coexistence entre personnel statutaire et contractuel n'est ni théorique ni nouvelle. Elle fonctionne depuis plusieurs années dans des entreprises publiques autonomes telles que bpost et Proximus, où les deux populations travaillent côte à côte, sur la base de règles claires et d'un dialogue social structuré, sans que cela ne génère de difficultés structurelles.

Par ailleurs, ce modèle est également la norme dans la majorité des entreprises ferroviaires européennes, où le personnel est majoritairement recruté sous contrat de travail, tout en bénéficiant de garanties solides en matière de conditions de travail, de protection sociale et de continuité du service public.

Les chemins de fer belges se caractérisent déjà par cette coexistence aujourd'hui, certes dans une moindre mesure, mais elle est gérée de manière pragmatique, notamment grâce à une communication claire et à des instances de concertation bien établies.

Le maintien d'un climat social sain et d'un lien fort entre les travailleurs ne dépend donc pas du statut juridique en tant que tel, mais avant tout de la qualité du dialogue social, de la transparence des règles applicables et du sentiment d'appartenance à un projet collectif au service du rail et des voyageurs.

Si l'on veut que les entreprises publiques soient efficaces en 2032 et les années suivantes, et gardent les marchés, leur transformation est indispensable.

### *Études RH*

En ce qui concerne les résultats de l'enquête du bien-être menée par IDEWE, tous les départements de la SNCB ont été mobilisés pour élaborer un plan d'action concret "Be Well" basé sur quatre piliers essentiels:

- investir dans la confiance mutuelle et œuvrer à une culture où chacun peut s'exprimer ouvertement;
- améliorer les conditions de travail: des facteurs tels que le bruit et la température sont souvent perçus comme dérangeants dans l'environnement de travail

inclusieve werkplekken worden gecreëerd, waarbij rekening wordt gehouden met specifieke behoeften;

— de samenwerking tussen de directies en de verschillende afdelingen stimuleren door middel van transparante communicatie en een duidelijkere afbakening van de respectieve verantwoordelijkheden;

— meer opleidings- en leermogelijkheden bieden, onder meer over omgaan met stress en over persoonlijke energie, opdat iedereen zijn vaardigheden ten volle kan benutten.

Dit actieplan wordt opgevolgd door het directiecomité, in overleg met de sociale partners binnen de betreffende belzjnscomités.

### *Besparingen bij het spoor*

Overeenkomstig het regeerakkoord wordt de spoorwegsector gevraagd een bijdrage ten belope van 675 miljoen euro over de gehele legislatuur te leveren aan de algemene begrotingsinspanningen.

Die besparingen worden gespreid in de tijd en zullen geleidelijk worden doorgevoerd, in nauw overleg met de betrokken overheidsbedrijven, teneinde de kwaliteit van de dienstverlening aan de reizigers te waarborgen, de opdrachten van openbare dienstverlening te handhaven en een passend investeringsniveau te garanderen, in overeenstemming met de geldende openbardienst- en prestatiecontracten.

De regering heeft duidelijk aangegeven dat die besparingen niet zullen leiden tot de afschaffing van lijnen of tot de inkrimping van het spoorwegaanbod. Zij moeten in de eerste plaats worden verwezenlijkt door middel van efficiëntiewinsten, een stroomlijning van de structuren en een betere interne organisatie, met name om de bestaande overlappings weg te werken.

Zoals steeds blijft de sociale dialoog belangrijk. Over de doorgevoerde hervormingen en de besparingsplannen wordt overleg gepleegd met de overheidsbedrijven en de vakbonden, teneinde de gevolgen ervan in kaart te brengen en de meest evenwichtige nadere regels voor de implementatie ervan te bepalen, voor zowel de werknemers als de treinreizigers.

Daarom heeft de minister onlangs de overheidsbedrijven en de vakbonden ertoe aangezet opnieuw met elkaar om de tafel te gaan zitten, teneinde zich zo goed mogelijk voor te bereiden op de uitdagingen van morgen, bijvoorbeeld via een nieuwe cao voor het personeel dat in de toekomst in dienst zal treden.

quotidien. Des espaces de travail inclusifs doivent être mis en place, en tenant compte des besoins spécifiques;

— encourager la collaboration entre les directions et les différents services par une communication transparente et une délimitation plus claire des responsabilités respectives;

— offrir davantage de possibilités de formation et d'apprentissage, y compris dans le domaine de la gestion du stress et de l'énergie personnelle, afin que chacun puisse exploiter pleinement ses compétences.

Ce plan d'action est suivi par le comité de direction et en concertation avec les partenaires sociaux au sein des comités bien-être concernés.

### *Économies dans le rail*

Conformément à l'accord de gouvernement, le secteur ferroviaire est appelé à contribuer à l'effort budgétaire global, à hauteur de 675 millions d'euros sur l'ensemble de la législature.

Ces économies sont étalées dans le temps et seront mises en œuvre de manière progressive, en concertation étroite avec les entreprises publiques concernées, afin de préserver la qualité du service aux voyageurs, de maintenir les missions de service public et de garantir un niveau d'investissement adéquat, conformément aux contrats de service public et de performance en vigueur.

Le gouvernement a clairement indiqué que ces économies ne se traduiront pas par des fermetures de lignes ni par des coupes dans l'offre ferroviaire. Elles doivent être réalisées prioritairement via des gains d'efficacité, une rationalisation des structures et une meilleure organisation interne, notamment afin d'éviter les doublons existants.

Comme toujours, le dialogue social conserve son importance. Les réformes engagées et les trajectoires d'économies font l'objet d'échanges avec les entreprises publiques et les organisations syndicales, afin d'en mesurer les impacts et d'identifier les modalités de mise en œuvre les plus équilibrées, tant pour les travailleurs que pour les usagers du rail.

C'est pourquoi dernièrement, le ministre a amené les entreprises publiques et les syndicats à s'asseoir de nouveau ensemble afin de préparer au mieux les défis de demain, comme par exemple une nouvelle CCT pour le personnel qui sera engagé demain.

### *Verenigbaarheid met de Grondwet en internationale verplichtingen*

Elders in de publieke sector bestaat altijd de mogelijkheid om een statutaire tekst aan te nemen, zelfs als de sociale partners het niet eens zijn. Dat betekent niet dat de sociale dialoog wordt omzeild. Het is volstrekt in strijd met de kern van het statuut zelf (dat de mogelijkheid inhoudt de arbeidsvoorwaarden af te stemmen op de eisen van de openbare dienst) dat bij een sociaal conflict geen vooruitgang kan worden geboekt. Het advies van de Raad van State spreekt dat niet tegen.

Inzake artikel 23 van de Grondwet leidt de besproken hervorming niet tot een onevenredige vermindering van het bestaande beschermingsniveau en dient zij het algemeen belang (belang van de dienstverlening, doeltreffendheid van het bestuurlijk optreden en beginsel van continuïteit van de openbare dienstverlening).

Een dergelijke regeling wordt noodzakelijk geacht, aangezien de spoorwegen een belangrijke openbare dienst verlenen en voor grote uitdagingen staan.

De IAO-verdragen garanderen de vrijheid van vereniging en beschermen de rol van de vakbonden. De hervorming brengt die rechten niet in gevaar. De vakbonden zullen altijd hun plaats hebben in de sociale dialoog en alleen impasses zullen moeten worden opgelost, zoals dat overal elders ook het geval is.

Daarnaast zij erop gewezen dat het statuut van alle huidige medewerkers onverkort gehandhaafd blijft. Er worden geen onderdelen gewijzigd. Hun statuut, loopbaan, rechten en pensioen blijven volledig gevrijwaard.

Er wordt geen afbreuk gedaan aan het standstillbeginsel: de subjectieve rechten van de werknemers worden beschermd en blijven ongewijzigd. De hogere werkgeverslasten betreffen de werkgever, niet de individuele rechten van de werknemers. Op dat vlak is er dus geen sprake van terugschroevingen.

### *Splitsing van het wetsontwerp*

Het eerste ontwerp bevat de artikelen die voor advies aan de Raad van State zijn voorgelegd. De regering heeft die bepalingen na het advies behouden, met wijzigingen die rekening houden met de opmerkingen van de Raad van State.

Het tweede deel bevat een geheel nieuwe bepaling, waarover de Raad van State nog geen advies heeft

### *Compatibilité avec la Constitution et les obligations internationales*

Dans le reste du secteur public, il existe toujours la possibilité d'adopter un texte statutaire même en cas de désaccord entre les partenaires sociaux. Cela ne veut pas dire que le dialogue social est contourné. Il est profondément contraire au mécanisme même du statut (qui implique la possibilité d'adopter les conditions de travail en fonction des exigences du service public) de ne pas pouvoir avancer en cas de désaccord social. L'avis du Conseil d'État ne dit pas le contraire.

S'agissant de l'article 23 de la Constitution, la réforme discutée n'entraîne pas une réduction disproportionnée du niveau de protection existant et répond à l'intérêt général (intérêt du service, efficacité de l'action administrative et principe de continuité du service public).

Cette modalité est jugée comme étant nécessaire, vu l'importance du service public assuré par ceux-ci, et les défis auxquels les Chemins de fer font face.

S'agissant des conventions de l'OIT, celles-ci garantissent la liberté d'association et protègent le rôle des organisations syndicales. Ces droits ne sont pas menacés par la réforme. Les syndicats auront toujours leur place dans le dialogue social et seules des situations de blocage devront être résolues, comme cela existe partout ailleurs.

Il est tout aussi important de rappeler que le statut du personnel est intégralement préservé pour tous les agents actuellement en service. Aucun élément constitutif n'est modifié. Leur statut, leur carrière, leurs droits et leur pension sont intégralement préservés.

Le principe de standstill n'est pas affecté: il protège les droits subjectifs des travailleurs. Or, ceux-ci restent inchangés. La hausse des charges patronales concerne l'employeur, pas les droits individuels des agents. Elle ne constitue donc pas une régression.

### *Scission du projet de loi*

Le premier projet reprend les articles qui ont été soumis à l'avis du Conseil d'État. Le gouvernement a maintenu ces dispositions après l'avis en apportant des modifications qui tiennent compte des observations du Conseil d'État.

La deuxième partie reprend une disposition entièrement nouvelle, par rapport à laquelle le Conseil d'État

uitgebracht. De regering heeft de Raad van State over die nieuwe bepaling om advies gevraagd.

#### *Verhoging van de werkgeversbijdragen*

De verhoging van de werkgeversbijdragen wordt gerechtvaardigd door de stijgende kosten van de pensioenen. Er is dus geen slinks verband tussen de contractualisering en de werkgeversbijdragen.

In dat verband wordt opgemerkt dat de financiële last voor de werkgever al vele jaren verschilt afhankelijk van het statutaire of contractuele statuut van de ambtenaar. Zo geldt voor de contractuele werknemer een percentage van 13,07 % RSZ-bijdragen. Voor de statutaire werknemer is dat een ander cijfer.

#### *Veiligheid*

De hoedanigheid van contractuele werker heeft geen enkele invloed op de veiligheid; veiligheid is een integraal onderdeel van het DNA van de spoorwegen, of het personeel nu op contractbasis of in vaste dienst werkt.

In het buitenland, maar ook in België, hebben vervoersbedrijven personeel in dienst op contractbasis, en is de veiligheid daar altijd gewaarborgd.

#### *Expertise*

Bij heel wat bedrijven is er nood aan een grote expertise voor de uitvoering van hun opdrachten en ze werken met contractuele medewerkers. Zij slagen erin om hun medewerkers te behouden. Er is geen enkele reden om te denken dat dit niet zou werken bij de spoorwegen. Het is dan ook de ambitie van de spoorwegen om aantrekkelijke en marktconforme arbeidsvoorwaarden aan te bieden aan de toekomstige contractuele medewerkers.

Dit alles dient in het kader van het sociaal overleg besproken worden.

#### *Werkelijke kosten van een ambtenaar in vergelijking met een contractmedewerker*

De selectie van geschikte kandidaten en de opleiding maken bij de aanwerving van contractmedewerkers geen verschil. Er zijn dus geen extra kosten voor het selecteren en opleiden van medewerkers. Zij doorlopen immers hetzelfde traject.

Gezien de stijging van de werkgeversbijdragen is het duidelijk dat de aanwerving van contractuele medewerkers

n'a pas encore donné son avis. Le gouvernement a souhaité recueillir l'avis du Conseil d'État par rapport à cette nouvelle disposition.

#### *Augmentation des contributions patronales*

L'augmentation des contributions patronales est justifiée par le coût grandissant des pensions. Il n'y a donc pas de lien fallacieux entre la contractualisation et ces contributions patronales.

À cet égard, l'on relève que la charge financière qui pèse sur l'employeur est, depuis de nombreuses années, différente suivant la qualité contractuelle ou statutaire du fonctionnaire. Ainsi, si l'agent contractuel est soumis à un pourcentage de 13,07 % à l'ONSS, ce chiffre est différent pour le statutaire.

#### *Sécurité*

Le statut de travailleur contractuel n'a aucune incidence en matière de sécurité, car la sécurité est profondément enracinée dans la culture ferroviaire, que le personnel travaille à titre contractuel ou à titre statutaire.

À l'étranger comme en Belgique, les entreprises de transport emploient du personnel contractuel, et la sécurité y est toujours garantie.

#### *Expertise*

Dans de nombreuses entreprises, l'exécution de certaines missions requiert un haut niveau d'expertise, et ces missions sont confiées à des agents contractuels. Ces entreprises parviennent par ailleurs à conserver leur personnel. Rien ne permet donc de penser que ce modèle ne pourrait pas fonctionner dans le secteur ferroviaire. L'ambition des chemins de fer est donc de proposer des conditions de travail attractives et conformes au marché aux futurs agents contractuels.

Tout cela doit être discuté dans le cadre d'une concertation sociale.

#### *Coût réel d'un fonctionnaire par rapport au coût d'un agent contractuel*

La sélection des candidats et leur formation ne diffèrent pas lors du recrutement d'agents contractuels. Le recrutement de ces agents n'entraîne donc aucun coût supplémentaire en matière de sélection et de formation, car ils suivent le même parcours que les autres membres du personnel.

Compte tenu de l'augmentation des cotisations patronales qu'il entraîne, il est clair que le recrutement d'agents

in de toekomst goedkoper zal zijn dan die van statutaire medewerkers.

Het contractuele model is beter aangepast aan de huidige eisen en vormt het meest passende antwoord op de uitdagingen waarmee spoorwegondernemingen bij de liberalisering zullen worden geconfronteerd.

#### *Rechtsvorderingen*

Er werden beroepsprocedures ingesteld tegen HR Rail in verband met individuele beslissingen ten aanzien van personeelsleden die ter beschikking zijn gesteld aan Infrabel. Daarbij gaat het om beslissingen die HR Rail in zijn hoedanigheid van juridische werkgever formeel heeft genomen op basis van een gemotiveerd voorstel van de feitelijke werkgever, namelijk Infrabel of de NMBS, in overeenstemming met de huidige bevoegdheidsverdeling.

Dit wetsontwerp is geenszins bedoeld om dat model te wijzigen.

Het kent Infrabel geen rol toe als werkgever of verantwoordelijke en brengt geen veranderingen aan in de regeling die van toepassing is op individuele beslissingen inzake personeelszaken.

Bovendien doet het wetsontwerp geen afbreuk aan het feit dat HR Rail de wettelijke werkgever van het spoorwegpersoneel blijft.

Niets wijst erop dat dit ontwerp zou leiden tot minder gunstige arbeidsvoorwaarden, de interne mobiliteit zou belemmeren of de sociale bescherming van de werknemers zou verzwakken. Het bestaande kader blijft dus behouden, met het oog op continuïteit, rechtszekerheid en sociale stabiliteit.

#### *Toekomst van het personeel van HR Rail*

Er kan duidelijk worden gesteld dat er geen ontslagen gepland zijn binnen HR Rail, ook niet voor medewerkers die naar de operationele entiteiten zouden moeten overstappen.

Overeenkomstig de interne regelgeving die van toepassing is op de spoorwegsector, blijven medewerkers bij een reorganisatie hun activiteiten voortzetten.

In dat verband zullen de personeelsleden die werkzaam zijn op het gebied van werving en opleiding vanaf 1 januari 2027 worden toegewezen aan de entiteit waarvoor zij in de praktijk reeds hun taken uitoefenen.

contractuels sera moins coûteux que le recrutement d'agents statutaires à l'avenir.

Le modèle contractuel est mieux adapté aux exigences actuelles et constitue la réponse la plus appropriée aux défis auxquels les entreprises ferroviaires seront confrontées dans le contexte de la libéralisation.

#### *Actions en justice contre*

Concernant les recours introduits à l'encontre de HR Rail, relatifs à des décisions individuelles prises à l'égard de membres du personnel mis à disposition d'Infrabel, il s'agit de décisions formellement arrêtées par HR Rail, en sa qualité d'employeur juridique, sur la base d'un projet motivé émanant de l'employeur de fait, à savoir Infrabel ou la SNCB, conformément à l'architecture actuelle de répartition des compétences.

Le présent projet de loi ne vise nullement à modifier ce modèle.

Il ne confère pas à Infrabel un rôle d'employeur ou de responsable RH et n'apporte aucun changement au régime applicable aux décisions individuelles en matière de personnel.

Par ailleurs, le projet de loi ne remet pas en cause le fait que HR Rail demeure l'employeur juridique du personnel ferroviaire.

Rien n'indique que ce projet entraînerait des conditions de travail moins favorables, porterait atteinte à la mobilité interne ou affaiblirait la protection sociale des travailleurs. Le cadre existant est ainsi maintenu, dans un souci de continuité, de sécurité juridique et de stabilité sociale.

#### *Avenir du personnel de HR Rail*

Il peut être affirmé clairement qu'aucun licenciement n'est prévu au sein de HR Rail, y compris pour les collaborateurs appelés à rejoindre les entités opérationnelles.

Conformément à la réglementation interne applicable au secteur ferroviaire, en cas de réorganisation, les collaborateurs suivent leur activité.

Dans ce cadre, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2027, les membres du personnel actifs dans les domaines du recrutement et de la formation seront affectés à l'entité pour laquelle ils exercent déjà leurs missions dans les faits.

Die ontwikkeling past in een streven naar werkzekerheid, sociale stabiliteit en rechtszekerheid, zonder dat de rechten van de werknemers in het geding komen.

Wat de keuze van een controledienst betreft, dragen de NMBS en Infrabel de wettelijke verantwoordelijkheid voor het welzijn, wat hun bevoegdheid rechtvaardigt om hun eigen externe dienst te kiezen.

#### *Procedureversnelling*

Het is belangrijk te onderstrepen dat de versnelde procedure niet het gevolg is van improvisatie, maar integendeel het resultaat van een traject dat al lange tijd grondig werd voorbereid, geanalyseerd en verfijnd. De versnelling gaat dus hand in hand met een werk dat inhoudelijk sterk onderbouwd is en dat op een kwalitatieve manier tot stand is gekomen.

Het gewijzigde standpunt kadert in een bredere evaluatie van de duurzaamheid en de coherentie van het personeelsmodel op lange termijn. Daarbij is rekening gehouden met de budgettaire context, de evolutie van de sociale zekerheid en de noodzaak om het systeem toekomstbestendig te maken.

Deze afweging gebeurt zonder afbreuk te doen aan de sociale bescherming van de medewerkers en met volledig respect voor de bestaande rechten. Het gaat om een structurele beleidskeuze, gebaseerd op een diepgaande analyse, en niet om een louter financiële benadering.

### **C. Replieken van de leden**

*Mevrouw Dorien Cuylaerts (N-VA)* acht de inleidende uiteenzetting en de antwoorden van de minister op de vragen zeer duidelijk.

Het lid onderstreept wel dat N-VA absoluut niet tegen het sociaal overleg is, maar het is gewoon heel duidelijk dat het de facto vetorecht binnen de NMBS niet meer van deze tijd is. Want hoe kun je overleggen met mensen die meteen een blok en een muur vormen?

*De heer Gilles Foret (MR)* ziet een duidelijk koers: het spoor moet efficiënter en soepeler en moet opgewassen zijn tegen toekomstige uitdagingen. Zijn fractie zal deze en de toekomstige hervormingen steunen.

*De heer Dimitri Legasse (PS)* herinnert eraan dat de eerste stappen naar een eengemaakte markt voor het spoor werden gezet met de Europese richtlijn van juli 1991.

Cette évolution s'inscrit dans une logique de continuité de l'emploi, de stabilité sociale et de sécurité juridique, sans remise en cause des droits des travailleurs.

En ce qui concerne le choix d'un service de contrôle, la SNCB et Infrabel ont la responsabilité légale du bien-être, ce qui justifie leur compétence de choisir leur propre service externe.

#### *Accélération de la procédure*

Il convient de souligner que la procédure accélérée n'a pas été décidée dans l'improvisation. Elle constitue, au contraire, l'aboutissement d'un processus longuement et soigneusement préparé, analysé et affiné. Cette accélération s'inscrit ainsi dans la continuité d'un travail solide sur le fond, élaboré avec rigueur et souci de la qualité.

Le changement de position s'inscrit dans le cadre d'une évaluation plus large de la durabilité et de la cohérence du modèle de gestion du personnel à long terme. Cette analyse tient compte du contexte budgétaire, de l'évolution de la sécurité sociale ainsi que de la nécessité de garantir la pérennité du système.

Cette réflexion ne porte pas atteinte à la protection sociale des collaborateurs et respecte pleinement les droits existants. Elle relève d'un choix politique structurel, fondé sur une analyse approfondie, et ne saurait être réduite à de seules considérations financières.

### **C. Répliques des membres**

*Mme Dorien Cuylaerts (N-VA)* estime que le ministre a été très clair dans son exposé introductif et dans ses réponses aux questions.

Elle souligne que la N-VA n'est absolument pas opposée à la concertation sociale, mais qu'il est évident que le droit de veto qui existe de facto à la SNCB n'est plus adapté à notre époque. En effet, comment voulez-vous dialoguer avec des personnes qui font bloc immédiatement en construisant un mur entre eux et vous?

*M. Gillet Foret (MR)* estime que le cap est clair: un rail plus efficace, plus agile et mieux préparé aux défis du futur. Son groupe soutiendra cette réforme et celles qui viendront.

*M. Dimitri Legasse (PS)* rappelle que le point de départ du projet de marché ferroviaire unique, si on parle de directive européenne, est juillet 1991.

Hoe de zaken vervolgens zijn verlopen kan niet alleen in de schoenen van de socialistische beleidsmakers worden geschoven. De tenuitvoerlegging van de richtlijnen was een zaak van vele jaren en verschillende regeringen. Dit wetsontwerp is daarentegen het werk van de huidige minister; hij draagt er met andere woorden de verantwoordelijkheid voor.

Het lid is het niet eens met hoe de minister het advies van de Raad van State interpreteert.

De moeilijkheden met betrekking tot de situatie van het spoorpersoneel waarmee de minister wordt geconfronteerd, zijn geen toeval. Dat die mensen zo vaak actie hebben gevoerd, komt niet omdat de vakbonden hen daartoe hebben aangezet, integendeel. De spreker herinnert eraan dat de voorakkoorden waarvoor de minister een handtekening heeft verkregen niet door de basis werden bekrachtigd.

De sociale vrede is nog niet gewaarborgd.

Het lid staat heel sceptisch tegenover de escalatieprocedure, die volgens hem maar beter kan worden opgegeven.

*Mevrouw Farah Jacquet (PVDA-PTB)* dankt de minister voor zijn antwoorden, maar merkt op dat die afwijken van eerdere verklaringen. Ze heeft de indruk dat de kern van de zaak uit de weg werd gegaan. Ze begrijpt dat de regering wil dat de zaken vooruitgaan, maar ze vraagt zich af of men zich wel bewust is van de gevolgen van het wetsontwerp.

De spreekster wil het debat over de liberalisering niet heropenen, al stelt ze andermaal diepe onenigheid vast. Niettemin verwacht ze meer nuance, de gebeurtenissen in de energie-, de post- en de telecomsector indachtig. Ze verwijst in dat verband naar een opmerking die tijdens de plenaire vergadering door een MR-lid werd gemaakt, namelijk dat de Staat zijn energiebeleid niet langer in eigen handen heeft en dat alleen Engie het nog voor het zeggen heeft. Dat lijkt haar een terechte vaststelling, ook al dragen zij die zich erover verontwaardigen een deel van de verantwoordelijkheid voor de huidige situatie.

Mevrouw Jacquet waarschuwt dat als de liberalisering er ook echt komt, het land de volgende dag al verstoken dreigt te zijn van een ambitieus vervoerbeleid, terwijl het richtinggevend vermogen van de overheid net nodig is met het oog op de ecologische planning.

De spreekster reageert vervolgens op het verwijt dat zij de voorzitters van de raden van bestuur beschouwt als onderdeel van de directie. Haar daarom een gebrek aan respect aanwrijven komt niet geloofwaardig over:

On ne peut attribuer le déroulement des faits aux seuls responsables socialistes. La mise en œuvre des directives s'est faite au fil des ans et au fil des gouvernements. Par contre, l'auteur du projet de loi à l'examen est le ministre actuel, qui en est donc également responsable.

Le membre n'est pas d'accord avec la lecture que fait le ministre de l'avis du Conseil d'État.

Les difficultés rencontrées par le ministre au niveau de la situation du personnel des entreprises ferroviaires ne sont pas le fruit du hasard. Et si les travailleurs se sont mobilisés autant, ce n'est pas parce que les syndicats les y ont poussés, c'est même l'inverse. Pour mémoire, les préaccords dont le ministre a obtenu la signature n'ont pas été ratifiés par la base.

La paix sociale n'est pas encore garantie.

Le membre exprime tout son scepticisme quant au processus d'escalade; il vaut mieux renoncer à la procédure.

*Mme Farah Jacquet (PVDA-PTB)* remercie le ministre pour ses réponses, mais relève un écart avec ce qui a été développé auparavant et dit avoir l'impression que les points essentiels n'ont pas été entendus. Elle comprend que le gouvernement veuille avancer, mais elle s'interroge sur la prise de conscience des conséquences du projet.

Sur la libéralisation, l'intervenante ne rouvre pas le débat à ce stade, tout en constatant à nouveau un profond désaccord; elle dit toutefois attendre davantage de nuance, notamment à la lumière de ce qui s'est passé dans l'énergie, le secteur postal et les télécoms. Elle cite à cet égard une remarque formulée en séance plénière par un député MR, selon laquelle l'État se trouve privé de sa politique énergétique, concentrée entre les seules mains d'Engie. Ce constat lui paraît juste, même si elle rappelle que ceux qui s'en indignent portent aussi une part de responsabilité dans la situation actuelle.

Mme Jacquet met ensuite en garde: si la libéralisation du rail aboutit, le pays risque de se retrouver, demain, privé d'une politique de transport ambitieuse, alors même que la planification écologique exige précisément cette capacité d'orientation publique.

Elle répond ensuite au reproche sur le fait de considérer les présidents de conseils d'administration comme faisant partie de la direction. Présenter cela comme irrespectueux ne lui paraît pas crédible: l'expérience

de praktijk heeft haar geleerd dat die voorzitters zich stelselmatig achter de directie scharen. Ze voegt eraan toe dat de werknemers en de vakbonden zelf wel hun oordeel zullen vellen over de verklaringen ter zake.

De spreekster wil het ook nog even hebben over het argument van de minister dat hij uit de vele berichten die hij ontvangt opmaakt dat niemand bij het spoor zou gaan werken louter “omwille van de statuten”. Het kan best zijn dat de minister brieven ontvangt van mensen die bij het spoor willen gaan werken zonder uitdrukkelijk het statuut te eisen, maar omgekeerd ontvangt de spreekster evenzeer duizenden berichten van collega's die al aan de slag zijn bij het spoor en die haar vragen alles in het werk te stellen om de liberalisering en het wegvallen van het statuut te voorkomen.

Uit die feedback blijkt nog een andere risico: indien de vakbonden minder inspraak krijgen, dreigt discriminatie bij de aanwerving, iets wat dusver niet voorkomt bij het spoor. Ze waarschuwt in het bijzonder voor discriminatie van vrouwen, die op het sollicitatiegesprek bijvoorbeeld de vraag voorgelegd zullen krijgen of ze kinderen willen. Ze verwijt de minister dat hij dat risico niet nader toelicht ten aanzien van wie hem daarover aanspreekt.

Vervolgens wil mevrouw Jacquet het hebben over de “kosten”, om het te zeggen met de woorden van de regering. Contractuele werknemers zouden op voet van gelijkheid komen te staan met werknemers met ambtenarenstatuut. Ze stelt echter vast dat in de redenering geen rekening wordt gehouden met de kosten van personeelsverloop, zoals ze eerder al had aangestipt. Ze kondigt aan dat ze hier later nog op zal terugkomen, omdat ze vreest dat de boodschap niet aankomt.

Uit democratische bekommering toetst mevrouw Jacquet vervolgens het beleid dat de partijen van de Arizonaregering in de aanloop naar de verkiezingen hebben aangekondigd aan wat ze vandaag ondernemen.

Ter ere van de minister vangt ze aan bij Les Engagés. Ze haalt er een passage uit het verkiezingsprogramma van 2024 bij, waarin wordt aangekondigd dat men het openbaarvervoeraanbod (NMBS en TEC) in landelijke gebieden aanzienlijk wil uitbreiden, meer bepaald door Infrabel/NMBS meer stations te laten bedienen, bepaalde lijnen te (her)openen en de frequentie tussen het platteland, de steden en de landelijke hubs te verhogen, teneinde ervoor te zorgen dat eenieder slechts vijftien minuten wandelen verwijderd is van een vorm van openbaar vervoer. Hoe kan het spooraanbod in landelijke gebieden worden vergroot indien men met de liberalisering in een rentabiliteitslogica terechtkomt, met private operatoren die weinig belangstelling tonen voor lijnen met een lage bezettingsgraad?

du terrain montre, à ses yeux, qu'ils se rangent systématiquement du côté de la direction. Elle ajoute que les travailleurs et les syndicats apprécieront eux-mêmes les propos tenus à ce sujet.

L'intervenante revient également sur l'argument selon lequel le ministre recevrait beaucoup de courrier et que personne n'entrerait dans le rail “à cause des statuts”. Recevoir des lettres de personnes qui veulent travailler dans le rail et qui ne réclament pas explicitement le statut, très bien; mais, à l'inverse, elle dit recevoir des milliers de messages de collègues déjà en place qui demandent de tout faire pour éviter la libéralisation et la déstatutarisation.

Un risque ressort de ces retours: si l'on retire du poids aux syndicats, des discriminations à l'embauche apparaîtront, alors que le rail n'en connaissait pas jusqu'à présent. Elle insiste en particulier sur le risque de discriminations visant les femmes, avec des questions du type “désirez-vous avoir des enfants?”. Elle reproche au ministre de ne pas expliquer ce risque à celles et ceux qui l'interpellent.

Elle aborde ensuite la question du “coût”, dans les termes mêmes utilisés par le gouvernement. On mettrait travailleurs contractuels et statutaires sur un pied d'égalité, mais elle ne retrouve pas, dans ce raisonnement, la prise en compte des coûts liés au *turnover*, qu'elle avait déjà évoqués plus tôt. Elle annonce qu'elle reviendra sur ce point, estimant que le message ne passe pas.

Mme Jacquet poursuit, “dans un souci démocratique”, en confrontant ce que les partis de la coalition Arizona annonçaient avant les élections à ce qu'ils font aujourd'hui.

Elle commence par Les Engagés, “honneur au ministre”, et cite un passage du programme 2024 indiquant la volonté d'augmenter significativement l'offre de transport public (SNCB et TEC) en zones rurales, notamment grâce à l'élargissement de la desserte Infrabel/SNCB, la réouverture ou création de certaines lignes, et le renforcement des fréquences entre campagnes, villes et pôles ruraux, afin que chacun puisse accéder à un moyen de mobilité à quinze minutes à pied. Comment augmenter l'offre ferroviaire dans des zones rurales si la libéralisation fait entrer une logique de rentabilité, avec des opérateurs privés peu intéressés par des lignes faiblement peuplées?

Vervolgens haalt ze een andere passage aan over de begeleiding van reizigers bij incidenten (betere informatie-uitwisseling tussen de verschillende actoren, een specifiek berichtensysteem, snelle communicatie over de wachttijd voor de vervangende bus, toegang tot een verwarmde ruimte in de winter). Ze benadrukt dat de communicatie nu al een probleem vormt; met nog tientallen privéoperatoren erbij zal er wellicht nog veel meer misgaan. Ten slotte haalt ze enkele passages aan over het sociaal overleg: “de democratie nieuw leven inblazen” zou gepaard gaan met een versterking van de participatie en het overleg; het Belgische overleg zou als voorbeeld dienen; de middenveldorganisaties, waaronder de vakbonden, zouden fungeren als legitieme tussenpersonen en bevoorrechte gesprekspartners van de overheid. Ze zet deze beweringen af tegen het feit dat de vakbonden niet langer de beslissingsbevoegdheid hebben om met betrekking tot ambtenaren sociale akkoorden te sluiten, wat bij haar enige scepsis teweegbrengt.

Het lid heeft het vervolgens over het programma van de MR, dat volgens haar weinig concreet is op het gebied van het spoorvervoer, en citeert twee fragmenten. Het eerste gaat over het behoud van een regelmatige, toegankelijke en kwaliteitsvolle dienstverlening in landelijke gebieden. Het tweede fragment heeft betrekking op de verhoging van de frequentie, de commerciële snelheid en de toegankelijkheid voor personen met beperkte mobiliteit, alsook op de uitbreiding van het aanbod in de avonduren, in het weekend en ‘s nachts. Ze stelt opnieuw dezelfde vraag: bij een liberalisering zullen weinig rendabele lijnen worden verwaarloosd; hoe kunnen dan de nodige investeringen in landelijke gebieden worden verkregen?

In een andere passage gaat het over het statuut (harmonisatie van de statuten van het openbaar ambt door deze meer te doen aansluiten bij die in de privésector, met een aan een evaluatie gekoppeld vast en variabel loon, bepaalde voordelen en de erkenning van de in de privésector opgebouwde anciënniteit). Deze beleidslijn heeft het voordeel van de duidelijkheid, maar in de praktijk zal die “contractualisering” niet de beste talenten bevorderen, maar daarentegen kandidaten afschrikken. Bovendien is het de spreekster ter ore gekomen dat er nu al mensen ontslag nemen.

Ze benadrukt dat het huidige statuut aantrekkelijk is voor jonge werknemers (werkzekerheid, mogelijkheid om een lening te krijgen), wat geenszins het geval zal zijn met een statuut dat het mogelijk maakt mensen gemakkelijker te ontslaan en dat een lager pensioen oplevert. Ten slotte wijst ze erop dat in het programma van de MR met geen woord wordt gerept over sociaal overleg, maar wel over de vakbonden, zij het met een kritische ondertoon.

Elle cite ensuite un autre passage relatif à l'accompagnement des voyageurs en cas d'incident (meilleur partage d'informations entre acteurs, messagerie spécifique, communication rapide sur le délai d'attente du bus de remplacement, accès à un espace chauffé en hiver) et souligne que la communication pose déjà problème aujourd'hui; ajouter “des dizaines d'opérateurs privés” multiplierait les couacs. Elle cite enfin des extraits sur la concertation sociale: “régénérer la démocratie” passerait par le renforcement de la participation et de la concertation; la concertation belge ferait figure d'exemple; les corps intermédiaires, dont les syndicats, constitueraient des relais légitimes et des interlocuteurs privilégiés des autorités publiques. Elle met ces affirmations en regard du retrait du pouvoir de décision des syndicats pour conclure des accords sociaux concernant les statutaires et exprime son scepticisme.

La députée évoque ensuite le programme du MR, qu'elle dit peu fourni sur le rail, et cite deux extraits. Le premier porte sur le maintien, en zones rurales, d'un service régulier, accessible et de qualité. Le second vise l'augmentation de la fréquence, de la vitesse commerciale, de l'accessibilité pour les personnes à mobilité réduite, ainsi que le développement de l'offre en soirée, les week-ends et la nuit. Elle repose la même question: dans un cadre libéralisé, les lignes peu rentables seront délaissées; comment obtenir alors les investissements nécessaires en zones rurales?

Un autre passage mentionne le statut (harmoniser les statuts de la fonction publique en tendant vers des statuts privés, avec rémunération fixe et variable liée à une évaluation, avantages, valorisation de l'ancienneté acquise dans le privé). Cette ligne politique a le mérite de la cohérence, mais, sur le terrain, la contractualisation ne fera pas “progresser les meilleurs talents”: elle repoussera plutôt des candidats, et des démissions interviennent déjà, d'après les retours que l'intervenante reçoit.

Elle insiste sur l'attractivité du statut pour les jeunes travailleurs (sécurité d'emploi, possibilité d'obtenir un prêt), et affirme que la facilité de licenciement et des pensions inférieures produisent l'effet inverse. Elle note enfin l'absence des mots “concertation sociale” dans le programme du MR, tout en relevant que le mot “syndicat” apparaît, dans un registre critique.

Mevrouw Jacquet heeft het vervolgens over het programma van de N-VA. Daarin wordt gepleit voor een herziening van het sociaal overleg en de afschaffing van HR Rail, omdat dit als te duur en inefficiënt wordt beschouwd. Niet zonder ironie vraagt de spreker zich af of het verdubbelen van de taken via Infrabel en de NMBS dan goedkoper en efficiënter is. Ze wijst ook op de doelstelling om het statuut geleidelijk af te schaffen en te vervangen door individuele contracten en op het feit dat de N-VA minder pensioenvoordelen wil voor het statutaire personeel, omdat men die onrechtvaardig vindt ten opzichte van andere sectoren, waarbij de spreker een opmerking maakt over de pensioenen van de parlementsleden.

De spreker heeft het vervolgens over het cd&v-programma, waarin niets te lezen staat over het statuut, HR Rail of het sociaal overleg bij de spoorwegen. Wel wordt voorgesteld om het aanbod op de hoofdlijnen uit te breiden en er de treinen tot twee uur 's nachts te laten rijden. Ze wijst er ook op dat cd&v aangeeft niet te geloven in de voordelen van de liberalisering van het openbaar vervoer, waarbij ze benadrukt dat dit standpunt niet strookt met de regeringsdeelname van die partij.

Het programma van Vooruit pleit voor een sterke, toegankelijke en betaalbare NMBS, presenteert de trein als een geloofwaardig en duurzaam alternatief voor de auto en pleit voor aanzienlijke investeringen, met name omdat files jaarlijks miljarden euro's kosten; het stelt ook dat elke euro die in het spoor wordt geïnvesteerd, de economie ongeveer drie euro oplevert.

Mevrouw Jacquet ziet een spanning tussen deze standpunten en de aangekondigde besparingen ten belope van 675 miljoen euro, die volgens haar de ontwikkeling van het spoorvervoer en de economische voordelen daarvan dreigen af te remmen. Ze wijst er ook op dat bepaalde centrale thema's nog steeds te weinig aan bod komen: liberalisering, de ontwikkeling van het statuut, de rol van HR Rail en de plaats van het sociaal overleg. Ze begrijpt dat programma's en akkoorden compromissen vergen, maar benadrukt dat de prioriteiten vragen oproepen en dat de consistentie tussen woorden en daden essentieel blijft, zowel voor de burgers als voor de werknemers.

Tot slot brengt het lid het advies van de Raad van State ter sprake. De wijzigingen tussen het voorontwerp en het wetsontwerp houden geen rekening met de opmerkingen die zijn gemaakt over de regels inzake sociaal overleg voor het statutair personeel. De Raad van State is van oordeel dat de invoering van het escalatiemechanisme de rechten inzake sociaal overleg aantast omdat het de vakbondsvertegenwoordiging ondermijnt. Dit is volgens de Raad van State in strijd met het recht op collectieve

Mme Jacquet passe ensuite à la N-VA. Le programme vise à revoir la concertation sociale et à supprimer HR Rail, jugé trop coûteux et inefficace; elle ironise sur l'idée que doubler les tâches via Infrabel et la SNCB reviendrait à faire "moins coûteux et plus efficace". Elle relève aussi l'objectif de supprimer progressivement le statut au profit de contrats individuels, et celui de réduire des privilèges de pension du personnel statutaire, jugés injustifiés par rapport à d'autres secteurs; elle glisse une remarque sur les pensions des députés.

L'intervenante évoque ensuite le cd&v, dont le programme ne s'attarde pas sur le statut, HR Rail ou la concertation sociale dans le ferroviaire, mais propose d'étendre l'offre sur les axes principaux et de faire circuler des trains jusqu'à deux heures du matin. Elle rappelle aussi que le cd&v dit ne pas croire aux bienfaits de la libéralisation des transports en commun, et relève l'écart entre cette position et la participation au gouvernement.

Le programme de Vooruit met en avant une SNCB forte, accessible et abordable, présente le train comme une alternative crédible et durable à la voiture, et plaide pour des investissements importants, notamment parce que les embouteillages coûtent plusieurs milliards d'euros chaque année; il avance aussi qu'un euro investi dans le rail rapporte environ trois euros à l'économie.

Mme Jacquet met ces positions en tension avec les économies annoncées à hauteur de 675 millions d'euros, qui risquent, à ses yeux, de freiner le développement du rail et ses bénéfices économiques. Elle relève aussi que certains sujets centraux restent peu abordés: libéralisation, évolution du statut, rôle de HR Rail et place de la concertation sociale. Elle dit comprendre que programmes et accords impliquent des compromis, mais souligne que les priorités retenues interrogent, et que la cohérence entre paroles et actes demeure essentielle pour les citoyens comme pour les travailleurs.

L'intervenante conclut en revenant à l'avis du Conseil d'État. Les modifications entre l'avant-projet et le projet ne répondent pas aux remarques formulées sur les règles de concertation sociale pour les statutaires. Elle rappelle que le Conseil d'État estime que la mise en œuvre du mécanisme d'escalade diminue les droits en matière de concertation sociale parce qu'elle minorise la représentation syndicale, et qu'il y voit une contrariété avec le droit à la négociation collective garanti par

onderhandelingen zoals gewaarborgd bij artikel 23 van de Grondwet en bij internationale verdragen.

Zij wijst er ook op dat de Raad van State geen aanvaardbare rechtvaardiging ziet voor een dergelijke restrictieve maatregel, en daarom vraagt de regeling aan te vullen. Noch de aanwezigheid van een waarnemer met adviserende stem, noch de overgang van een gewone meerderheid naar een tweederdemeerderheid beantwoordt volgens haar aan de inhoudelijke kritiek. Ze vraagt daarom een nieuw advies van de Raad van State vóór de stemming, opdat duidelijk wordt wat precies op het spel staat. Ze benadrukt de ernst van de situatie: een van de belangrijkste rechtscolleges van het land wijst op een schending van de Grondwet en van de internationale verplichtingen; dit zou een waarschuwing moeten zijn. Toch is niets veranderd aan het wetsontwerp en zet de meerderheid door; een nieuw advies zou volledige duidelijkheid kunnen verschaffen over de wijzigingen die in het wetsontwerp moeten worden aangebracht.

*De heer Julien Matagne (Les Engagés)* is tevreden met de vooruitgang die is geboekt en dankt de minister en zijn team voor het geleverde werk.

*De heer Staf Aerts (Ecolo-Groen)* zegt niet overtuigd te zijn door de antwoorden van de minister.

Over het versnellen van het proces zegt hij lange, uitgebreide en grondige voorbereidingen te hebben gedaan. Waarom kon de minister een en ander niet beter voorzien? Het valt moeilijk te geloven dat alles in orde is gekomen. Het klopt allemaal niet.

De oppositie ziet alles “verkeerd”.

Ook wat in het advies staat van de sociale partners, is uiteraard “verkeerd”.

Maar de Raad van State is nochtans zeer duidelijk, wanneer die zegt dat het wetsontwerp een aanzienlijke achteruitgang van het recht op collectief onderhandelen met zich brengt.

De Raad van State is toch geen vakbond?

Tot slot komt de heer Aerts terug op de commentaar van een vorige spreekster dat ze sociaal overleg belangrijk vindt, maar uit de beslissingen van de meerderheid blijkt een andere opvatting.

l'article 23 de la Constitution ainsi que par des conventions internationales.

Elle rappelle aussi que le Conseil d'État ne voit pas quelle justification admissible pourrait fonder une mesure aussi restrictive et demande, à défaut, de compléter le dispositif. Or, ni la présence d'un observateur à voix consultative, ni le passage d'un vote à la majorité simple vers une majorité des deux tiers ne répondent, à ses yeux, aux critiques de fond. Elle demande donc un nouvel avis du Conseil d'État avant le vote, afin d'éclairer précisément les enjeux. Elle insiste sur la gravité de la situation: l'une des principales juridictions du pays pointe une atteinte à la Constitution et à des engagements internationaux; cela devrait alerter. Pourtant, le texte ne change pas et la majorité poursuit; un nouvel avis permettrait de faire toute la lumière sur les modifications du projet.

*M. Julien Matagne (Les Engagés)* se félicite des avancées et remercie le ministre et son équipe pour le travail accompli.

*M. Staf Aerts (Ecolo-Groen)* signale qu'il n'est pas convaincu par les réponses du ministre.

Concernant l'accélération du processus, ce dernier affirme avoir effectué des préparatifs longs, minutieux et approfondis. Pourquoi le ministre n'a-t-il pas pu mieux anticiper les choses? Il est difficile de croire que tout ait été mis en place comme il se doit. Rien ne tient la route.

À entendre le ministre, l'opposition interprète tout de manière erronée.

Même l'avis des partenaires sociaux serait “erroné”.

Or, le Conseil d'État est pourtant très clair, lorsqu'il indique que le projet de loi entraînera un recul significatif du droit à la négociation collective.

Le Conseil d'État n'est tout de même pas un syndicat.

Enfin, M. Aerts revient sur le commentaire d'une intervenante précédente qui indique que le dialogue social est important. Les décisions de la majorité révèlent toutefois une conception différente.

IV. — **STEMMINGEN**

## HOOFDSTUK 1

**Inleidende bepaling**

## Artikel 1

Dit artikel bevat de constitutionele bevoegdheidsgrondslag.

Artikel 1 wordt met eenparigheid van stemmen aangenomen.

## HOOFDSTUK 2

**Terminologische wijzigingen in boek 2 van de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische spoorwegen (Het personeel van de Belgische spoorwegen)**

## Art. 2 tot 4

De artikelen 2 tot 4 wordt achtereenvolgens aangenomen met 11 tegen 2 stemmen.

## HOOFDSTUK 3

**Wijziging van het sociaal doel en basisopdrachten van HR Rail**

## Art. 5

Amendement nr. 28 strekt ertoe het artikel 5 te schrappen.

Dit amendement wordt verworpen met 10 tegen 3 stemmen.

Het ongewijzigde artikel 5 wordt aangenomen met 10 tegen 2 stemmen en 1 onthouding.

Art. 5/1 tot 5/5 (*nieuw*)

Amendement nr. 5 strekt ertoe een nieuw artikel 5/1 in te voegen.

Amendement nr. 6 strekt ertoe een nieuw artikel 5/2 in te voegen.

Amendement nr. 7 strekt ertoe een nieuw artikel 5/3 in te voegen.

IV. — **VOTES**CHAPITRE 1<sup>ER</sup>**Disposition introductive**Article 1<sup>er</sup>

Cet article fixe le fondement constitutionnel de la compétence.

L'article 1<sup>er</sup> est adopté à l'unanimité.

## CHAPITRE 2

**Modifications terminologiques dans le livre 2 de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges (Le personnel des Chemins de fer belges)**

## Art. 2 à 4

Les articles 2 à 4 sont successivement adoptés par 11 voix contre 2.

## CHAPITRE 3

**Modifications de l'objet social et des missions de base de HR Rail**

## Art. 5

L'amendement n° 28 tend à supprimer l'article 5.

Cet amendement est rejeté par 10 voix contre 3.

L'article 5 est adopté, sans modification, par 10 voix contre 2 et une abstention.

Art. 5/1 à 5/5 (*nouveaux*)

L'amendement n° 5 tend à insérer un article 5/1.

L'amendement n° 6 tend à insérer un article 5/2.

L'amendement n° 7 tend à insérer un article 5/3.

Amendement nr. 8 strekt ertoe een nieuw artikel 5/4 in te voegen.

Amendement nr. 9 strekt ertoe een nieuw artikel 5/5 in te voegen.

Deze amendementen worden achtereenvolgens verworpen met 9 tegen 2 stemmen en 2 onthoudingen.

Art. 5/6 (*nieuw*)

Amendement nr. 10 strekt ertoe een nieuw artikel 5/6 in te voegen.

Dit amendement wordt verworpen met 9 tegen 4 stemmen.

Art. 5/7 (*nieuw*)

Amendement nr. 11 strekt ertoe een nieuw artikel 5/7 in te voegen.

Dit amendement wordt verworpen met 9 tegen 2 stemmen en 2 onthoudingen.

Art. 5/8 (*nieuw*)

Amendement nr. 12 strekt ertoe een nieuw artikel 5/9 in te voegen.

Dit amendement wordt verworpen met 9 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Art. 5/9 (*nieuw*)

Amendement nr. 13 strekt ertoe een nieuw artikel 5/9 in te voegen.

Dit amendement wordt verworpen met 9 tegen 4 stemmen.

Art. 5/10 (*nieuw*)

Amendement nr. 14 strekt ertoe een nieuw artikel 5/10 in te voegen.

Dit amendement wordt verworpen met 9 tegen 2 stemmen en 2 onthoudingen.

L'amendement n° 8 tend à insérer un article 5/4.

L'amendement n° 9 tend à insérer un article 5/5.

Ces amendements sont successivement rejetés par 9 voix contre 2 et 2 abstentions.

Art. 5/6 (*nouveau*)

L'amendement n° 10 tend à insérer un article 5/6.

Cet amendement est rejeté par 9 voix contre 4.

Art. 5/7 (*nouveau*)

L'amendement n° 11 tend à insérer un article 5/7.

Cet amendement est rejeté par 9 voix contre 2 et 2 abstentions.

Art. 5/8 (*nouveau*)

L'amendement n° 12 tend à insérer un article 5/9.

Cet amendement est rejeté par 9 voix contre 3 et une abstention.

Art. 5/9 (*nouveau*)

L'amendement n° 13 tend à insérer un article 5/9.

Cet amendement est rejeté par 9 voix contre 4.

Art. 5/10 (*nouveau*)

L'amendement n° 14 tend à insérer un article 5/10.

Cet amendement est rejeté par 9 voix contre 2 et 2 abstentions.

Art. 5/11 (*nieuw*)

Amendement nr. 15 strekt ertoe een nieuw artikel 5/11 in te voegen.

Dit amendement wordt verworpen met 9 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Art. 5/12 en 5/13 (*nieuw*)

Amendement nr. 16 strekt ertoe een nieuw artikel 5/12 in te voegen.

Amendement nr. 17 strekt ertoe een nieuw artikel 5/13 in te voegen.

Deze amendementen worden achtereenvolgens verworpen met 9 tegen 2 stemmen en 2 onthoudingen.

Art. 5/14 (*nieuw*)

Amendement nr. 19 strekt ertoe een nieuw artikel 5/14 in te voegen.

Dit amendement wordt verworpen met 9 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

## Art. 6

Amendement nr. 29 strekt ertoe het artikel 6 te schrappen.

Dit amendement wordt verworpen met 10 tegen 3 stemmen.

Het ongewijzigde artikel 6 wordt aangenomen met 10 tegen 3 stemmen.

## HOOFDSTUK 4

**Wijzigingen aan artikel 67  
van de wet van 23 juli 1926**

## Art. 7

Artikel 7 wordt aangenomen met 9 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Art. 5/11 (*nouveau*)

L'amendement n° 15 tend à insérer un article 5/11.

Cet amendement est rejeté par 9 voix contre 3 et une abstention.

Art. 5/12 et 5/13 (*nouveau*)

L'amendement n° 16 tend à insérer un article 5/12.

L'amendement n° 17 tend à insérer un article 5/13.

Ces amendements sont successivement rejetés par 9 voix contre 2 et 2 abstentions.

Art. 5/14 (*nouveau*)

L'amendement n° 19 tend à insérer un article 5/14.

Cet amendement est rejeté par 9 voix contre 3 et une abstention.

## Art. 6

L'amendement n° 29 tend à supprimer l'article 6.

Cet amendement est rejeté par 10 voix contre 3.

L'article 6 est adopté, sans modification, par 10 voix contre 3.

## CHAPITRE 4

**Modifications de l'article 67  
de la loi du 23 juillet 1926**

## Art. 7

L'article 7 est adopté par 9 voix contre 3 et une abstention.

Art. 7/1 tot 7/3 (*nieuw*)

Amendement nr. 3 strekt ertoe een nieuw artikel 7/1 in te voegen.

Amendement nr. 4 strekt ertoe een nieuw artikel 7/2 in te voegen.

Amendement nr. 18 strekt ertoe een nieuw artikel 7/3 in te voegen.

Deze amendementen worden achtereenvolgens verworpen met 9 tegen 2 stemmen en 2 onthoudingen.

HOOFDSTUK 4/1 (*NIEUW*)**Rol van de vakbonden**Art. 7/4 en 7/5 (*nieuw*)

Amendement nr. 20 strekt ertoe in een nieuw hoofdstuk 4/1 een nieuw artikel 7/4 in te voegen.

Amendement nr. 21 strekt ertoe in een nieuw hoofdstuk 4/1 een nieuw artikel 7/5 in te voegen.

Deze amendementen worden achtereenvolgens verworpen met 9 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Art. 7/6 (*nieuw*)

Amendement nr. 22 strekt ertoe in een nieuw hoofdstuk 4/1 een nieuw artikel 7/6 in te voegen.

Dit amendement wordt verworpen met 9 tegen 2 stemmen en 2 onthoudingen.

Art. 7/7 (*nieuw*)

Amendement nr. 23 strekt ertoe in een nieuw hoofdstuk 4/1 een nieuw artikel 7/7 in te voegen.

Dit amendement wordt verworpen met 9 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Art. 7/8 tot 7/11 (*nieuw*)

Amendement nr. 24 strekt ertoe in een nieuw hoofdstuk 4/1 een nieuw artikel 7/8 in te voegen.

Amendement nr. 25 strekt ertoe in een nieuw hoofdstuk 4/1 een nieuw artikel 7/9 in te voegen.

Art. 7/1 à 7/3 (*nouveaux*)

L'amendement n° 3 tend à insérer un article 7/1.

L'amendement n° 4 tend à insérer un article 7/2.

L'amendement n° 18 tend à insérer un article 7/3.

Ces amendements sont successivement rejetés par 9 voix contre 2 et 2 abstentions.

CHAPITRE 4/1 (*NOUVEAU*)**Rôle des organisations syndicales**Art. 7/4 et 7/5 (*nouveaux*)

L'amendement n° 20 tend à insérer, dans un chapitre 4/1, un article 7/4.

L'amendement n° 21 tend à insérer, dans un chapitre 4/1, un article 7/5.

Ces amendements sont successivement rejetés par 9 voix contre 3 et une abstention.

Art. 7/6 (*nouveau*)

L'amendement n° 22 tend à insérer, dans un chapitre 4/1, un article 7/6.

Cet amendement est rejeté par 9 voix contre 2 et 2 abstentions.

Art. 7/7 (*nouveau*)

L'amendement n° 23 tend à insérer, dans un chapitre 4/1, un article 7/7.

Cet amendement est rejeté par 9 voix contre 3 voix et une abstention.

Art. 7/8 à 7/11 (*nouveaux*)

L'amendement n° 24 tend à insérer, dans un chapitre 4/1, un article 7/8.

L'amendement n° 25 tend à insérer, dans un chapitre 4/1, un article 7/9.

Amendement nr. 26 strekt ertoe in een nieuw hoofdstuk 4/1 een nieuw artikel 7/10 in te voegen.

Amendement nr. 27 strekt ertoe in een nieuw hoofdstuk 4/1 een nieuw artikel 7/11 in te voegen.

Deze amendementen worden achtereenvolgens verworpen met 9 tegen 2 stemmen en 2 onthoudingen.

#### HOOFDSTUK 5

**Wijzigingen aan de artikelen 102, 106 en 107 van de wet van 23 juli 1926, met het oog op het verduidelijken van de besluitvorming inzake selectie en aanwerving**

Art. 8

Amendement nr. 30 strekt ertoe artikel 8 weg te laten.

Dit amendement wordt verworpen met 10 tegen 3 stemmen.

Het ongewijzigde artikel 8 wordt aangenomen met 10 tegen 3 stemmen.

Art. 9

Amendement nr. 31 strekt ertoe artikel 9 weg te laten.

Dit amendement wordt verworpen met 10 tegen 3 stemmen.

Het ongewijzigde artikel 9 wordt aangenomen met 10 tegen 3 stemmen.

Art. 10

Artikel 10 wordt aangenomen met 10 tegen 2 stemmen en 1 onthouding.

#### HOOFDSTUK 6

**Invoering van een escalatiemechanisme met het oog op de vaststelling van de regelgeving die van toepassing is op het statutaire personeel**

Art. 11

Amendement nr. 32 strekt ertoe artikel 11 weg te laten.

L'amendement n° 26 tend à insérer, dans un chapitre 4/1, un article 7/10.

L'amendement n° 27 tend à insérer, dans un chapitre 4/1, un article 7/11.

Ces amendements sont successivement rejetés par 9 voix contre 2 et 2 abstentions.

#### CHAPITRE 5

**Modifications des articles 102, 106 et 107 de la loi du 23 juillet 1926, en vue de préciser la prise de décision en matière de sélection et de recrutement**

Art. 8

L'amendement n° 30 tend à supprimer l'article 8.

Cet amendement est rejeté par 10 voix contre 3.

L'article 8 est adopté, sans modification, par 10 voix contre 3.

Art. 9

L'amendement n° 31 tend à supprimer l'article 9.

Cet amendement est rejeté par 10 voix contre 3.

L'article 9 est adopté, sans modification, par 10 voix contre 3.

Art. 10

L'article 10 est adopté par 10 voix contre 2 et une abstention.

#### CHAPITRE 6

**Introduction d'un mécanisme d'escalade en vue de l'adoption de la réglementation applicable au personnel statutaire**

Art. 11

L'amendement n° 32 tend à supprimer l'article 11.

Amendement nr. 1 strekt ertoe in het voorgestelde artikel 75 enkele paragrafen weg te laten en te vervangen.

Deze amendementen worden achtereenvolgens verworpen met 9 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Het ongewijzigde artikel 11 wordt aangenomen met 9 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

## HOOFDSTUK 7

### Opheffingsbepalingen

#### Art. 12

Artikel 12 wordt aangenomen met 9 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

#### Art. 13

Artikel 13 wordt aangenomen met 11 tegen 2 stemmen.

#### Art. 14 en 15

De artikelen 14 en 15 worden achtereenvolgens aangenomen met 10 tegen 3 stemmen.

#### Art. 15/1 (*nieuw*)

Amendement nr. 2 strekt ertoe een nieuw artikel 15/1 in te voegen.

Dit amendement wordt verworpen met 9 tegen 4 stemmen.

## HOOFDSTUK 8

### Inwerkingtreding

#### Art. 16

Artikel 16 wordt aangenomen met 9 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

\*  
\* \*

L'amendement n° 1 tend à supprimer et à remplacer certains paragraphes dans l'article 75, proposé.

Ces amendements sont successivement rejetés par 9 voix contre 3 et une abstention.

L'article 11 est adopté, sans modification, par 9 voix contre 3 et une abstention.

## CHAPITRE 7

### Dispositions abrogatoires

#### Art. 12

L'article 12 est adopté par 9 voix contre 3 et une abstention.

#### Art. 13

L'article 13 est adopté par 11 voix contre 2.

#### Art. 14 et 15

Les articles 14 et 15 sont successivement adoptés par 10 voix contre 3.

#### Art. 15/1 (*nouveau*)

L'amendement n° 2 tend à insérer un article 15/1.

Cet amendement est rejeté par 9 voix contre 4.

## CHAPITRE 8

### Entrée en vigueur

#### Art. 16

L'article 16 est adopté par 9 voix contre 3 et une abstention.

\*  
\* \*

Op verzoek van mevrouw Farah Jacquet en de heer Dimitri Legasse zal de commissie, conform artikel 83 van het Kamerreglement, overgaan tot een tweede lezing van het wetsontwerp. De commissie wenst tevens te kunnen beschikken over een wetgevingstechnische nota van de diensten.

*De rapportrice,*

Farah Jacquet

*De voorzitter,*

Frank Troosters

À la demande de Mme Farah Jacquet et de M. Dimitri Legasse, la commission procédera, en application de l'article 83 du Règlement de la Chambre, à une deuxième lecture du projet de loi. La commission souhaiterait à cet effet également disposer d'une note de légistique rédigée par les services.

*La rapporteure,*

Farah Jacquet

*Le président,*

Frank Troosters