

Aan/A **Bernard Quintin**

Minister van Binnenlandse Zaken/
Ministre de l'Intérieur

Wetstraat/Rue de la Loi 2
1000 Brussel/Bruxelles

[Version Français](#)

Brussel, postdatum

Betreft: standpunt vakbonden mbt conceptnota: *“naar een toekomstgericht HR- en opleidingsbeleid voor de brandweer”*

Geachte heer Minister

In gemeenschappelijk front richten wij, als representatieve vertegenwoordigers van het personeel, ons tot u met een eenduidig en krachtig standpunt: de "Conceptnota wetswijziging: *Naar een toekomstgericht HR- en opleidingsbeleid voor de brandweer*" (versie 2.0) is in haar huidige vorm volstrekt onaanvaardbaar.

Na een grondige analyse stellen wij vast dat dit document geen modernisering is, maar een louter budgettair gedreven plan dat de veiligheid van zowel het personeel als de burger hypothekeert. Wij moeten vaststellen dat de *'inspraak'* van de vakbonden beperkt gebleven is tot een informatieve toelichting, nergens werden wij betrokken om de dialoog ten gronde te voeren. Het is dan ook duidelijk dat de nota vooral vertrekt vanuit het standpunt van de overheid, de zonecommandanten, de netwerken... die door de overheid als *'bevoorrechte partners'* benoemd werden, maar het personeel behoort dus blijkbaar niet tot deze bevoorrechte partners!?

Deze conceptnota bevat voor de vakbonden talloze rode lijnen die raken aan de essentie van het brandweervak en de basisprincipes en die de fundamenteën van de hervorming van 2007 opnieuw onderuit halen.

Wij betreuren ook dat het administratief personeel wederom in de kou blijft staan zoals in 2014!

Hieronder geven wij alvast enkele belangrijke punten van ons bezwaar

De introductie van het "vierde kader" (Vrijwilliger 2.0)

De oprichting van een vierde kader van *"hulpverleners"* (logistiek, technisch en/of gespecialiseerd) is een gevaarlijk precedent dat wij categoriek afwijzen.

Dit personeel zou ongeveer 80% van de huidige technische interventies kunnen/mogen uitvoeren zonder de volledige brandweeropleiding te doorlopen. Bij escalatie van een incident (bijv. van een technische interventie naar een brand) kunnen zij echter niet adequaat optreden, wat de Snelst Adequate Hulp (SAH) onmogelijk maakt en gevaarlijke situaties creëert voor de intervenanten zelf.

Met een vergoeding van slechts 50% tot 75% van het barema wordt dit kader gemarginaliseerd tot een goedkope vervanging voor het operationeel personeel. Dit creëert een lagere klasse van *"tijdelijke"* werknemers zonder rangen, wat bovendien nefast is voor de teamgeest, motivatie en vertrouwen, welke essentieel zijn bij brandweeroptreden.

De lichtere (operationele) taken dienen bovendien en uitsluitend te worden voorbehouden voor wedertewerkstelling of eendeloopbaanregelingen van het operationeel personeel, in plaats van een nieuw precair statuut te creëren.

Werving en selectie

Het voorliggende voorstel breekt de federale uniformiteit af en keert terug naar een minder doeltreffende, versnipperde situatie zoals voor de hervorming. Dit terwijl de intenties van de wet van 2007 net de uniformiteit tussen de verschillende hulpverleningszones als doelstelling voorop stelden!

Wij verzetten ons dan ook formeel tegen het schrappen van het **F**ederaal **G**eschiktheids**A**ttest (FGA) en het rijbewijs B als minimumvereiste. Het rijbewijs B is essentieel voor de directe inzetbaarheid en vormt een noodzakelijke basis voor het rijbewijs C, wat momenteel een benoemingsvoorwaarde is voor elk beroepspersoneelslid.

Het wegvallen van het FGA opent dan ook de deur naar willekeur en een "wie-kent-wie"-cultuur bij lokale aanwervingen. Bovendien hypothekeert het gebrek aan een uniforme selectieprocedure de vlotte mobiliteit van personeel tussen de verschillende hulpverleningszones.

Opleiding

Het afstappen van de opsplitsing van verplichte voortgezette en permanente opleidingen en de transitie naar een vrije invulling van het totaal van 48 uur opleiding per jaar is nefast voor het behoud van complexe vaardigheden en het inspelen op nieuwe risico's zoals klimaatrisico's en nieuwe technologieën. Het holt de essentiële vakkennis verder uit in een tijd waarin deze nieuwe risico's juist meer expertise vereisen.

Opleidingen decentraal in de zones organiseren in plaats van via de brandweerscholen zal onherroepelijk leiden tot een daling van de kwaliteit, interzonale variaties en bijgevolg het verlies van nationale interoperabiliteit. Ook stelt de brandweerinspectie nu nog (of al) grote verschillen tussen hulpverleningszones vast. Waarom geen voorbeeld nemen aan Nederland, waar dit landelijk is vastgelegd?.

Ook het feit dat stagiairs 100% operationeel inzetbaar zouden zijn zonder duidelijke begeleiding is onaanvaardbaar voor de veiligheid. Ook tijdens de stage is de operationaliteitspremie voor de vakbonden een absolute vereiste.

Arbeidstijd, beschikbaarheid en opt-out

Wij verzetten ons stellig tegen de voorgestelde flexibilisering van de arbeidstijd en de verruiming van het opt-outsysteem.

Het voorliggend concept lijkt te zijn ingefluisterd door een overheid die de gevolgen van eerdere gerechtelijke uitspraken — waaronder het arrest-Matzak, Europese jurisprudentie en Waalse vonnissen over beschikbaarheid — wenst te maskeren via wetgevende weg. In plaats van de operationele realiteit en de rechten van het personeel te erkennen, kiest de overheid voor een "*wettelijke pleister*" die de grens tussen werk en privé verder doet vervagen en de psychosociale druk verhoogt.

Het berekenen van de opt-out van 10 uur als maandgemiddelde in plaats van een weekmaximum schendt de geest van de wet en mag nooit door een zone '*misbruikt*' worden om personeelstekorten te verhullen. Dit terwijl we nu vaststellen dat inbreuken tegen de arbeidstijdenwet schering en inslag zijn...

Daarnaast kan de 12 uur verplichte rusttijd onder geen enkel beding afhankelijk worden gemaakt van het werkelijke aantal gewerkte uren.

Operationaliteitspremie en geldelijk statuut

De premie van 38% is de vergoeding voor de zwaarte van het beroep en onregelmatige prestaties. Het voorstel om deze pro rata te verlagen bij medische of fysieke beperkingen straft medewerkers die geconfronteerd worden met beroepsgerelateerde aandoeningen en is voor de vakbonden totaal onaanvaardbaar. Verder aanvaarden wij niet dat de specialisatietoelage hiervan onderdeel zal uitmaken

Wij stellen vast dat de overheid het principe van de gelijktrekking met de privésector nastreeft, maar dan enkel waar het haar een besparing oplevert. Voor de brandweer betekent dit een nadeel door verlies van ziektedagen en de operationaliteitspremie bij arbeidsongeschiktheid. Het feit dat deze 38% premie bovendien buiten de pensioenopbouw valt, bevestigt dat er geen sprake is van een eerlijke behandeling, maar van een eenzijdig financieel voordeel voor de overheid.

Eindeloopbaanbeleid

Al meer dan 10 jaar kaarten de vakbonden de nood aan een werkbaar eindeloopbaanbeleid aan, zonder resultaat.

De voorgestelde mogelijke overplaatsing naar de civiele bescherming is onrealistisch gezien het beperkt aantal kazernes (slechts 2 in België) en de nood aan volledig nieuwe opleidingen en procedures. Bovendien geeft dit een minderwaardig beeld van de civiele bescherming, terwijl dit ook een zeer gespecialiseerde hulpdienst is.

De gemiddelde overlijdensleeftijd van brandweerlieden ligt op 69,5 jaar. Operationeel werk tot de leeftijd van 67 jaar is dan ook een utopie en getuigt van een gebrek aan erkenning voor de psychosociale belasting en het verhoogde risico op diverse vormen van kanker.

Wij vragen dan ook behoud en toepassing van het recht op verlof voorafgaand aan pensioen (VVP) en de erkenning van de zwaarte van het beroep.

Bevoegdheden van de zonecommandant en tucht

Deze conceptnota schuift de onafhankelijkheid en de objectiviteit van tucht en evaluatie opzij.

Dat een zonecommandant autonoom zou kunnen beslissen over zware sancties is dan ook onaanvaardbaar; de zoneraad is de werkgever, niet de zonecommandant. Laat staan dat er weinig beroep mogelijk is tegen een beslissing van de zonecommandant die hierover alleen kan en mag beslissen, wat niet echt objectief kan genoemd worden

Wij eisen eveneens dat personeel uitsluitend wordt beoordeeld door hiërarchisch leidinggevenden binnen hetzelfde statuut (operationeel door operationeel).

De 'hervorming' van de beroepskamer

De voorgestelde "vereenvoudiging" van de beroepskamer holt de rechtsbescherming uit. Wij eisen dat de huidige samenstelling en werking behouden blijft teneinde de objectiviteit en de werkbaarheid van deze beroepskamer te behouden.

Benoeming zonecommandant

Het creëren van privileges voor zetelende zonecommandanten, zoals de vrijstelling van de assessmentproef voor een derde mandaat, tast de geloofwaardigheid van het leiderschap aan. Voor de vakorganisaties is dit een absoluut breekpunt, managementkwaliteiten dienen te allen tijde objectief getoetst blijven.

Geachte Minister, deze conceptnota is een rechtstreekse aanval op het statuut van de brandweerman en de kwaliteit van de hulpverlening. Het getuigt van een schrijnend gebrek aan respect dat de overheid nu wel snelheid maakt met besparingen, terwijl onze fundamentele verzuchtingen al een decennium lang worden genegeerd.

Wij eisen een statuut dat de operationele realiteit en de veiligheid van ons personeel onvoorwaardelijk respecteert. Dat zorgt voor een blijvende attractiviteit van het vak. Veiligheid en dienstverlening zijn prioritair. Elke eenzijdige aanpassing aan het personeelsstatuut zonder voorafgaande consensus met de werknemersvertegenwoordiging is voor ons onbespreekbaar. Wij werden nooit vanaf de start als volwaardige partner betrokken in de totstandkoming van deze conceptnota.

Indien wij vaststellen dat een reactie vanwege de overheid uitblijft zal onze basis ons ongetwijfeld tot acties dwingen om hun rechten te vrijwaren en de veiligheid van de burger te garanderen.

*** Version Français

Bruxelles, date de la poste

Objet : Position des syndicats concernant la note conceptuelle : *“Vers une politique prospective en matière de ressources humaines et de formation pour les pompiers”*.

Monsieur le Ministre,

En front commun, nous, en tant que représentants du personnel, nous nous adressons à vous avec une position univoque et forte : la « *Note de Concept Modification de la réglementation version 2.0 Vers une politique prospective en matière de ressources humaines et de formation pour les pompiers* » est totalement inacceptable dans sa forme actuelle.

Après une analyse approfondie, nous constatons que ce document n'est pas une modernisation, mais un plan purement budgétaire qui hypothèque la sécurité tant du personnel que du citoyen. Nous devons constater que la « participation » des syndicats s'est limitée à une explication informative; nous n'avons été impliqués nulle part pour mener le dialogue de fond. Il est donc clair que la note part principalement du point de vue des autorités, des commandants de zone, des réseaux... qui ont été désignés par le gouvernement comme des « partenaires privilégiés », mais le personnel n'appartient manifestement pas à ces partenaires privilégiés.

Cette note conceptuelle contient pour les syndicats de nombreuses lignes rouges qui touchent à l'essence même du métier de pompier et sapent une nouvelle fois les principes de base et les fondements de la réforme de 2007.

Nous regrettons également que le personnel administratif soit à nouveau laissé pour compte, comme en 2014 ! Vous trouverez ci-dessous quelques points importants de notre objection

L'introduction du « quatrième cadre » (Volontaire 2.0)

La création d'un quatrième cadre de « secouristes » (logistique, technique et/ou spécialisé) est un précédent dangereux que nous rejetons catégoriquement.

Ce personnel pourrait ou devrait effectuer environ 80 % des interventions techniques actuelles sans suivre la formation complète de pompier. Cependant, en cas d'escalade d'un incident (par exemple, d'une intervention technique vers un incendie), ils ne pourraient pas agir de manière adéquate, ce qui rend l'Aide Adéquante la plus Rapide (AAPR) impossible et crée des situations dangereuses pour les intervenants eux-mêmes.

Avec une rémunération de seulement 50 % à 75 % du barème, ce cadre est marginalisé au rang de substitut bon marché pour le personnel opérationnel. Cela crée une classe inférieure d'employés « temporaires » sans grade, ce qui est par ailleurs néfaste pour l'esprit d'équipe, la motivation et la confiance, éléments essentiels lors des interventions.

Les tâches (opérationnelles) plus légères doivent en outre être exclusivement réservées au reclassement ou aux régimes de fin de carrière du personnel opérationnel, au lieu de créer un nouveau statut précaire.

Recrutement et sélection

La proposition actuelle démantèle l'uniformité fédérale et revient à une situation fragmentée et moins efficace, comme avant la réforme. Ceci alors que les intentions de la loi de 2007 fixaient précisément l'uniformité entre les différentes zones de secours comme objectif prioritaire !

Nous nous opposons donc formellement à la suppression du Certificat d'Aptitude Fédéral (CAF) et du permis de conduire B comme exigences minimales. Le permis B est essentiel pour l'employabilité immédiate et constitue une base nécessaire pour le permis C, qui est actuellement une condition de nomination pour tout membre du personnel professionnel.

La disparition du CAF ouvre la porte à l'arbitraire et à une culture du « piston » lors des recrutements locaux. De plus, l'absence d'une procédure de sélection uniforme compromet la mobilité fluide du personnel entre les différentes zones de secours.

Formation

L'abandon des formations continues obligatoires et la norme proposée de seulement 48 heures par an sont insuffisants pour maintenir des compétences complexes et répondre aux nouveaux risques tels que les risques climatiques et les nouvelles technologies. Cela vide davantage les connaissances professionnelles essentielles de leur substance à une époque où ces nouveaux risques exigent justement plus d'expertise.

Organiser les formations de manière décentralisée dans les zones plutôt que via les écoles de feu entraînera irrévocablement une baisse de la qualité, des variations interzonales et, par conséquent, la perte de l'interopérabilité nationale. L'inspection des services d'incendie constate d'ailleurs déjà aujourd'hui des différences majeures entre les zones de secours. Pourquoi ne pas prendre exemple sur les Pays-Bas, où cela est défini au niveau national ?

Le fait que des stagiaires soient opérationnels à 100 % sans encadrement clair est également inacceptable pour la sécurité. Aussi pendant le stage, la prime d'opérationnalité est pour les syndicats une exigence absolue.

Temps de travail, disponibilité et opt-out

Nous nous opposons fermement à la flexibilisation proposée du temps de travail et à l'élargissement du système d'opt-out.

Le concept présenté semble avoir été inspiré par un gouvernement qui souhaite masquer, par voie législative, les conséquences de décisions de justice antérieures — notamment l'arrêt Matzak, la jurisprudence européenne et les jugements wallons sur la disponibilité. Au lieu de reconnaître la réalité opérationnelle et les droits du personnel, le gouvernement choisit un « pansement législatif » qui estompe davantage la frontière entre vie professionnelle et vie privée et augmente la pression psychosociale.

Le calcul de l'opt-out de 10 heures comme moyenne mensuelle au lieu d'un maximum hebdomadaire viole l'esprit de la loi et ne doit jamais être « détourné » par une zone pour masquer des pénuries de personnel. Ceci alors que nous constatons actuellement que les infractions à la loi sur le temps de travail sont monnaie courante...

Par ailleurs, les 12 heures de repos obligatoire ne peuvent en aucun cas dépendre du nombre réel d'heures prestées.

Prime d'opérationnalité et statut pécuniaire

La prime de 38 % est la rémunération de la pénibilité du métier et des prestations irrégulières. La proposition de la réduire au prorata en cas de limitations médicales ou physiques punit les collaborateurs confrontés à des pathologies liées à leur profession et est totalement inacceptable pour les syndicats. De plus, nous n'acceptons pas que l'allocation de spécialisation en fasse partie.

Nous constatons que l'autorité cherche à aligner le statut sur celui du secteur privé, mais uniquement lorsque cela engendre des économies. Pour les pompiers, cela se traduit par un désavantage, avec la perte de jours de maladie et la perte de cette prime d'opérationnalité en cas d'incapacité de travail. Le fait que cette prime de 38 % ne soit en outre pas incluse dans le calcul de la pension confirme qu'il ne s'agit pas d'un traitement équitable, mais d'un avantage financier unilatéral pour l'autorité.

Politique de fin de carrière

Depuis plus de 10 ans, les syndicats soulignent la nécessité d'une politique de fin de carrière réalisable, sans succès. Le transfert éventuel vers la Protection Civile proposé est irréaliste compte tenu du nombre limité de casernes (seulement 2 en Belgique) et de la nécessité de formations et procédures entièrement nouvelles. De plus, cela donne une image dévalorisante de la Protection Civile, alors qu'il s'agit également d'un service de secours hautement spécialisé.

L'âge moyen de décès des pompiers est de 69,5 ans. Le travail opérationnel jusqu'à 67 ans est donc une utopie et témoigne d'un manque de reconnaissance de la charge psychosociale et du risque accru de diverses formes de cancer. Nous demandons donc le maintien et l'application du droit au congé préalable à la pension (CPP) et la reconnaissance de la pénibilité du métier.

Compétences du commandant de zone et discipline

Cette note conceptuelle écarte l'indépendance et l'objectivité de la discipline et de l'évaluation. Qu'un commandant de zone puisse décider de manière autonome de sanctions lourdes est inacceptable ; le conseil de zone est l'employeur, pas le commandant de zone. Sans compter que peu de recours sont possibles contre une décision d'un commandant de zone qui déciderait seul, ce qui ne peut être considéré comme objectif. Nous exigeons également que le personnel soit exclusivement évalué par des supérieurs hiérarchiques relevant du même statut (opérationnel par opérationnel).

La « réforme » de la chambre de recours

La « simplification » proposée de la chambre de recours vide la protection juridique de son sens. Nous exigeons que la composition et le fonctionnement actuels soient maintenus afin de préserver l'objectivité et l'opérabilité de cette chambre de recours.

Nomination du commandant de zone

La création de privilèges pour les commandants de zone en fonction, tels que l'exemption de l'épreuve d'assessment pour un troisième mandat, entame la crédibilité du leadership. Pour la majorité des organisations syndicales (CSC et SLFP), il s'agit d'un point de rupture absolu, tandis que l'ensemble du front juge unanimement que les qualités de management doivent rester testées objectivement à tout moment.

Monsieur le Ministre, cette note conceptuelle est une attaque directe contre le statut du pompier et la qualité des secours. Cela témoigne d'un manque de respect flagrant que le gouvernement accélère maintenant les économies, alors que nos revendications fondamentales sont ignorées depuis une décennie.

Nous exigeons un statut qui respecte inconditionnellement la réalité opérationnelle et la sécurité de notre personnel. Cela garantit une attractivité durable du métier. La sécurité et la qualité des services sont prioritaires. Toute modification unilatérale du statut du personnel sans consensus préalable avec la représentation des travailleurs est non négociable pour nous. Nous n'avons jamais été impliqués en tant que partenaire à part entière dès le départ dans l'élaboration de cette note conceptuelle. Si nous constatons qu'il n'y a pas de réaction de la part des autorités, notre base nous contraindra sans aucun doute à mener des actions pour sauvegarder ses droits et garantir la sécurité du citoyen.

Avec des salutations syndicales/Met syndicale groeten



Gert Vlasselaer
Secretaris ACOD Lokale en Regionale Besturen



Steven Gillisen
Vakbondsverantwoordelijke
Brandweer

Peter Vandenberk
Voorzitter VSOA/SLFP
sect. HVZ/ZDS

Olivier Nyssen
Secrétaire Général