

Herstel-KB Brandweer: een jaar onderhandelen resulteert in akkoord

Nieuws maandag 4 september 2017

Het afgelopen jaar hebben we met de vertegenwoordigers van de overheid druk onderhandeld over een ‘herstel koninklijk besluit’ om het statuut van het brandweerpersoneel te verbeteren en te verfijnen. Aanvankelijk zag het er niet rooskleurig uit. Enkele aanpassingen zouden immers verregaande gevolgen hebben voor het operationeel personeel. Wat blijkt vandaag?

De eerste teksten van de overheid in het najaar van 2016 wezen we af en beantwoordden we met een vijftiental opmerkingen. Een deel ervan was opgenomen in de nieuwe teksten in het voorjaar van 2017. Toch was het nog onvoldoende. Eind juni 2017 hebben we dan een dag lang formeel aan tafel gezeten in het Comité C, waar we finaal, na het raadplegen van de leden (federale comité Admi ■ ALR ■ LRB van 10 juli), een protocol van akkoord hebben gegeven, zij met opmerkingen.

Wat zijn de belangrijkste wijzigingen?

■ 1. In de eerste teksten werd een aantal rechten van het operationeel personeel teruggeschroefd, zoals het recht op verlof om dwingende redenen van familiaal belang. Dat recht wou men schrappen en enkel nog toestaan als het organisatorisch kon. Ook het tweemaal 12 uur afwezig zijn wegens ziekte en zonder doktersattest wou men afschaffen. In de finale onderhandelingen hebben we dit kunnen rechtzetten en deze aanpassingen werden uit de teksten gehaald.

■ 2. Ook belangrijk: de eerste teksten wilden een rechtstreekse instroom op het niveau van sergeant. De zone ging vrij kunnen kiezen om al of niet direct invulling te geven via aanwerving. Dit hebben we kunnen terugdringen. De cascade die ingeschreven is, voorziet dat externe werving enkel aangesneden kan worden als men minstens de procedure van bevordering heeft uitgeput. Als de vacante plaatsen niet ingevuld geraken door een bevordering, kan de zone andere pistes onderzoeken waaronder de externe werving. Dit was echt wel een breekpunt, aangezien de functie van sergeant enorm belangrijk is tijdens de interventies en dit zowel voor de veiligheid van het operationeel personeel, als voor de burgers die geholpen moeten worden.

■ 3. De competentieproef treedt enkel op in ‘aanwervingsgraad’ van elk kader. Dus op het niveau van sergeant, maar ook op het niveau van kapitein. Dit wil zeggen dat een sergeant (of adjudant) geen competentieproef meer aflegt als hij wenst te promoveren tot de graad van adjudant (of luitenant). Idem dito voor een bevordering tot de graad, hoger dan die van kapitein. Naar analogie met de aanpak bij het FGA (federaal geschiktheidsattest), wordt verondersteld dat de huidige graaddraggers de competentieproef van hun kader hebben afgelegd.

De proef is eigenlijk een eerste stap naar het uniformiseren van de bevorderingsproef. Inderdaad, het koninklijk besluit stelt dat de minister de inhoud van de bevorderingsproeven kan bepalen. Tot op heden is dat nog niet gebeurd, waardoor elke zone zelf de inhoud van een bevorderingsproef bepaalt. Met de aanpassing die nu voorligt, bepaalt de koning (in plaats van de minister) nu in feite al een deel van het bevorderingsexamen. Eén proef zal immers uniform zijn voor alle bevorderingen tot hetzij sergeant, hetzij kapitein. Uniek daarbij is dat deze proef ook identiek is voor de aanwerving van respectievelijk sergeant en kapitein. Anders gesteld: bij een bevordering tot sergeant/kapitein maakt de competentietest deel uit van het bevorderingsexamen, bij de aanwerving maakt dezelfde competentietest deel uit van het FGA. Het is dus geen extra test bovenop het bevorderingsexamen: het maakt er deel van uit.

De inhoud van het FGA ligt nog niet vast. De minister wil wel competenties testen. Dit wil dus zeggen: de competenties om als sergeant te kunnen functioneren. Ik verwijs hier zeker ook graag naar de functiebeschrijving van sergeant, waarbij veel aandacht wordt geschonken aan leidinggeven van een team medewerkers en het

zelfstandig, probleemoplossend werken als deskundige. Van elke kandidaat-sergeant worden deze generieke competenties getest, gewikt en gewogen.

■ 4. Ook het KB van 10 november 2012 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de snelste adequate hulp en van de adequate middelen wou men uitstellen om de zones meer tijd te geven. Dit was een stap te ver, zeker voor de zones die gestart zijn op 1 januari 2015. Vanaf 1 januari 2018 zal er enkel nog van het KB afgeweken kunnen worden wanneer de minister dit in uitzonderlijke en op gemotiveerde aanvraag van een zone toestaat om nog een jaar uit te stellen.

■ 5. Wat betreft de diplomatoelage, komt er eindelijk schot in de zaak. Het zal niet meer diplomatoelage heten maar specialisatietoelage. Dit zal mogelijk zijn zodra de minister de lijst met getuigschriften publiceert. Een getuigschrift uit de lijst zal aanleiding geven tot een specialisatietoelage indien de specialiteit is voorzien in de zone en men het ook uitvoert. We zullen druk zetten om de lijsten zo snel mogelijk op te stellen en ook te voorzien in een significante minimumdrempel per toelage.

■ 6. In het najaar zal er ook nog een KB OFF 4 en 'de wet diverse bepalingen' komen, waarin men ook nog onze opmerkingen die we gemaakt hebben bij het protocol wil verwerken. Die opmerkingen:

- Behoud van oud verlofstelsel, ook na een bevordering.
- Behoud van gunstiger eindejaartoelage op wie dit van toepassing is.
- Verdere uitbreiding van de mogelijkheden om deeltijds te werken na ziekte.

Willy van den Berge