

Brandweer: waarschuwing voor ernstige gevolgen van federale conceptnota

Nieuws dinsdag 19 mei 2026

De geplande hervormingen van de federale regering voor de brandweer zorgen voor grote bezorgdheid in het werkveld. De conceptnota wetswijziging 'Naar een toekomstgericht HR- en opleidingsbeleid voor de brandweer' (versie 2.0) is in haar huidige vorm volstrekt onaanvaardbaar. De voorstellen dreigen niet alleen het statuut van brandweerlieden uit te hollen, maar ook de kwaliteit en veiligheid van de hulpverlening fundamenteel in gevaar te brengen.

Het gemeenschappelijk vakbondsfront stelt 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 noteren 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 klaar dat de nota vooral vertrekt vanuit het standpunt van de overheid, de zonecommandanten, de netwerken die door de overheid als 'bevoorrechte partners' benoemd werden. Het personeel behoort 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. Het gemeenschappelijk vakbondsfront maakte onderstaande opmerkingen over aan de bevoegde minister Bernard Quintin.

Introductie van '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 procent van de huidige technische interventies kunnen of mogen uitvoeren zonder de volledige brandweeropleiding te doorlopen. Bij escalatie van een incident (bijv. van een technische interventie naar een brand) kunnen die personeelsleden echter niet adequaat optreden. Dat maakt de Snelst Adequate Hulp (SAH) onmogelijk en creëert gevaarlijke situaties voor de intervenanten zelf. Met een vergoeding van slechts 50 tot 75 procent 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. Dat is nefast voor teamgeest, motivatie en vertrouwen, die essentieel zijn bij brandweeroptreden. De lichtere (operationele) taken moeten bovendien uitsluitend worden voorbehouden voor wedertewerkstelling of eindeloopbaanregelingen van het operationeel personeel, in plaats van een nieuw precair statuut te creëren.

Werving en selectie

De voorliggende nota breekt de federale uniformiteit af en keert terug naar een minder doeltreffende, versnipperde situatie zoals voor de hervorming. Nochtans stelden de intenties van de wet van 2007 net de uniformiteit tussen de verschillende hulpverleningszones als doelstelling voorop. Wij verzetten ons dan ook formeel tegen het schrappen van het Federaal GeschiktheidsAttest (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, dat 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?

Voorts is het feit dat stagiairs voor 100 procent operationeel inzetbaar zouden zijn zonder duidelijke begeleiding 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 — wil 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. Net 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 procent 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 beroeps-gerelateerde aandoeningen en is voor de vakbonden totaal onaanvaardbaar.

Overigens aanvaarden wij niet dat de specialisatietoelage hiervan onderdeel zou 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 ziekte dagen en de operationaliteitspremie bij arbeidsongeschiktheid. Het feit dat deze 38 procent-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 tien 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 twee in België) en de behoefte aan volledig nieuwe opleidingen en procedures. Bovendien schept dit een minderwaardig beeld van de civiele bescherming, terwijl deze 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 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 leidinggevendenden 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 blijven 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 et leiderschap aan. Voor de vakbonden is dit een absoluut breekpunt, managementkwaliteiten moeten allen tijde objectief getoetst blijven.

Maak werk van draagvlak bij personeel

De bezorgdheden binnen de brandweersector zijn duidelijk: de voorgestelde hervormingen dreigen niet alleen het statuut van het personeel te verzwakken, maar ook de veiligheid van burgers in het gedrang te brengen. We roepen dan ook op tot een grondige herziening van de plannen, met respect voor de operationele realiteit en in overleg met de werknemersvertegenwoordiging. Zonder dat overleg dreigt het draagvlak volledig te verdwijnen, met mogelijke acties vanuit het werkveld als gevolg.

Veiligheid en kwalitatieve hulpverlening mogen nooit het slachtoffer worden van besparingsmaatregelen.

Gert Vlasselaer, Bart Van Melkebeke