

Brussel, 1 maart 2016

Eén jaar brandweershervorming: iedereen tevreden?

Mijnheer de Minister,

Op 30 juli 2004 ontplofte een hogedrukgasleiding op de site van Gellingen. 24 doden en 130 gewonden. Onder de slachtoffers ook een aantal brandweerlieden.

De toenmalige Federale Regering besliste om werk te maken van de “hervorming van de civiele veiligheid”. De Commissie Paulus, belast met het opmaken van een hervormingsplan, liet in de eindconclusies blijken dat het burgerrecht op een degelijke basisbescherming centraal staat. Ook was de commissie voor een duidelijk juridisch kader, zowel voor beroeps als voor vrijwilligers bij de brandweer.

Het rapport Paulus leidde tot de Wet op de civiele veiligheid van 15 mei 2007. Na te lang aanslepend getalm door de opeenvolgende Ministers van Binnenlandse Zaken hakte de Regering Di Rupo op voorstel van Mevr. Milquet als Minister van Binnenlandse Zaken, uiteindelijk de knoop door.

Met ingang van 1 januari 2015, 8 jaar na de publicatie van de wet, werden er 34 brandweerzones opgericht die als structuur moesten instaan voor de werking en uitdagingen van de civiele veiligheid van de 21e eeuw. In april 2014 werden de besluiten voor het personeelsstatuut gepubliceerd.

Het Statuut

Daar waar men aanvankelijk tot één statuut wou komen, laten de besluiten van 19 april 2014 die het statuut van brandweperlui vormen, veel over aan de autonomie van de brandweerzones. Van een uniform statuut is geen sprake meer.

Eén jaar na inwerkingtreding van de besluiten, leidt die autonomie tot enorme verschillen tussen zones en discussie over toepassing van de besluiten. Zones zijn soms zelfs vragende partij voor meer duidelijkheid en vragen een federaal uitgetekend kader.

Zo beslissen sommige zones dingen die niet in het statuut staan, anderen negeren de bestaande besluiten. Wanneer een zone sommige discretionaire bevoegdheden tracht in te vullen, wordt ze weer gekortwiekert door het federale niveau.

Bezwaarschriften bij het toezicht leiden niet altijd tot oplossingen. Inspectieverslagen, zelfs vernietigingen en schorsingsbesluiten worden naast zich neer gelegd. Omgekeerd zijn schorsingsbesluiten soms evengoed een mokerslag voor goede afspraken.

Hoog tijd om eens grondig te kijken naar verbeteringen en daar waar mogelijk, daar waar nodig, strakkere lijnen. Een nakend reparatiebesluit zou hier al aan tegemoet moeten komen, maar werkt alles behalve de fundamentele onenigheden en moeilijkheden weg, en soms zelfs in de hand.

Administratief statuut

Een belangrijk heikel punt blijft de professionalisering die met één pennentrek in het herstelbesluit zorgt voor een nog makkelijkere toepassing voor de zones. Waardoor het beroepspersoneel bevorderingsmogelijkheden aan zijn neus ziet voorbij gaan. Zolang er geen duidelijkheid is in personeelsplannen over wat voor welke personeelsgroep wordt voorzien, zorgt dit voor onevenwicht tussen beroeps en vrijwilligers, waardoor wrevel ontstaat.

Op het vlak van de eindeloopbaanmaatregelen stellen we vast dat - op een paar uitzonderingen na - heel wat zones in gebreke blijven met een concrete invulling.

Het ontbreken van duidelijke omschrijvingen van lichtere functies, en de afwezigheid van effectieve zonale personeelsplannen, leiden in de meeste zones tot een non-beleid van alternatieve tewerkstelling. Dat laatste is nochtans een fundamenteel gegeven in de context van werkbaar werk, ook brandweerpersoneel moet immers werken tot minimaal 63 jaar.

Ook als het gaat over arbeidsongevallen kan men gerust nog een tandje bijsteken. Dit is immers geen modaal beroep.

Concreet willen we

Op federaal vlak

- Dat de professionalisering enkel kan wanneer een duidelijk perspectief wordt voorzien in het personeelsplan voor beide personeelsgroepen.
- Dat wordt toegezien op de correcte toepassing van het eindeloopbaanregime, inclusief de mogelijkheid op VVP en dat de mogelijkheid voor een ruimer systeem wordt bekeken.
- Dat voor arbeidsongevallen éénduidig een 100% dekking wordt voorzien, de operationaliteitspremie inclusief.

Op zonaal vlak

- Dat de werking van de eindeloopbaancommissie correct verloopt en de raad zich schikt naar de beslissing van deze commissie.
- Dat een aanbod van lichtere aangepaste functies pas gebeurt nadat de zonale personeelsplannen werden vastgelegd met een duidelijk beeld op de functies in dit kader.
- Dat zones, in afwachting van mogelijke federale initiatieven inzake arbeidsongevallen hun volle verantwoordelijkheid nemen.

Geldelijk statuut

Ook geldelijk blijft het evenwicht tussen beroeps en vrijwilligers best bewaard, en als een begonnen uur voor de ene een volledig uur betekent, waarom dan niet voor de andere?

Voor de toekenning van de operationaliteitspremie weigert men in te gaan op onze eis om syndicale vrijstellingen gelijk te stellen aan arbeidsprestaties. Het kan niet dat onze afgevaardigden loonverlies leiden omwille van syndicaal werk. Deze weigering staat in schril contrast met de getroffen regeling voor officieren die niet van wacht zijn. Zij hebben wel recht op de operationaliteitspremie.

Zones stellen dikwijls grote beschikbaarheidsdoelstellingen, vaak vanuit statistisch oogpunt. Brandweerlui zijn echter geen statistieken. De druk op hun sociaal leven wordt zo zeer groot ten opzichte van de appreciatie van het engagement. Dit leidt tot een vicieuze cirkel en dus minder beschikbaarheid. Men bereikt het tegengestelde van wat men beoogt. En dat vergt een grondige discussie.

Concreet willen we

Op federaal vlak

- De toepassing van elk begonnen uur is gelijk aan een uur, en gelijk aan wat gesteld wordt voor vrijwilligers, een gelijkwaardige compensatie voor het mogelijke toekennen van het tweede uur bij opkomst.
- Een correcte benadering van het geleverde syndicaal werk door onze afgevaardigden. Ze zijn immers vaak katalysator in de zone en werken ten voordele van de zone en de brandweer tijdens hun syndicale opdrachten.

Op zonaal vlak

- Een juiste benadering van beschikbaarheid: beroepspersoneelsleden hebben hierbij immers geen verplichting en voor vrijwillig personeel moeten er afspraken gemaakt worden die haalbaar zijn. Het uitgangspunt moet zijn dat beschikbaarheid stoelt op een vrijwillig engagement dat moet worden gewaardeerd, voor beide personeelsgroepen.

Arbeidstijd

We komen tot de vaststelling dat de maximale arbeidstijd van 38 uur en de implementatie van de opt-out voortdurend met de voeten wordt getreden. In verschillende zones wordt het voorziene opt-out-systeem bewust verkeerd geïmplementeerd om het werkelijke probleem te verbergen: te kort aan personeel.

- ⇒ zo wordt de zogenaamde voorziene weekendrust tussen twee shiften die 36 uur bedraagt voortdurend verminderd tot 24 uur en zelfs minder, zonder enige vorm van overleg.
- ⇒ We stellen ook vast dat op heel wat plaatsen personeelsleden worden verplicht om opleiding te volgen in hun vrije tijd. Met regelmaat komt het voor dat voorziene opleidingen worden afgelast omwille van een verkeerdelijk doorgegeven locatie of afwezigheid van de lesgever. De verplaatsingstijd wordt niet verrekend. Nochtans worden bijscholing en opleiding duidelijk omschreven als arbeidstijd. Ook deze regel wordt met de voeten getreden.

Concreet willen we

Op federaal vlak

- Duidelijke stellingname over de toepassing arbeidstijdwet.
- Betere ondersteuning van de zones op vlak van overleg inzake arbeidstijdwet.

Op zonaal vlak

- Degelijk overleg omtrent de arbeidstijdwet.
- Correcte toepassing voor wat betreft opleiding en bijscholing.

Personeelsbezetting en personeelsplannen

Wij stellen in verschillende zones vast dat er tijdens interventies te weinig bezetting is van de ploegen, waardoor er een reëel gevaar ontstaat voor de veiligheid van de manschappen.

In een aantal gevallen kunnen of mogen, omwille van onderbezetting, een aantal reddingen niet worden uitgevoerd. Dikwijls zijn er langere aanrijtijden en wachttijden. Dit alles heeft een nefast gevolg voor de kwaliteit van de interventies en de veiligheid van de manschappen.

Wij stellen vast dat het Koninklijk Besluit d.d. 10 november 2012 over de minimale bezetting, niet altijd wordt gerespecteerd.

Tot op vandaag bleven in veel zones ook de personeelsplannen achterwege. Nochtans vormen ze de basis van het beleid in verschillende domeinen (loopbaanperspectieven, eindeloopbaanregime, personeelsbezetting...)

Concreet willen we

Op federaal vlak

- Correct toezicht op de regels van de minimale bezetting.
- Ondersteuning van de zones voor het opmaken van de personeelsplannen.
- Ondersteuning van de zones op vlak van werving.

Op zonaal vlak

- Degelijk overleg omtrent de personeelsplannen met een duidelijk tijdsplan.
- Een effectief engagement inzake minimale normen en de daartoe nodige personeelsaanvulling.
- Een menselijk beleid.

Kledij en welzijnsbeleid in het algemeen

Bij de start van de hervorming wist iedereen dat er nood was aan nieuwe PBM's en werkkledij. Wij stellen vast dat er op heel wat plaatsen onvoldoende kledij is en dat manschappen soms zelf hun kledij moeten aankopen.

Dat er een verband is tussen de vele kankerdiagnoses en de overdadige blootstelling aan schadelijke stoffen, werd in de voorbije periode veelvuldig aangetoond en erkend. Als vakbond organiseerden we een sensibiliseringscampagne om het personeel attent te maken op de reële gevaren.

De Nationale Kledijcommissie voor Brandweerlieden startte in 2014 een procedure rond aankoop van kledij die de brandweerman beter moest beschermen tegen alle mogelijke gevaren.

Rekening houdend met de functionele behoeftes van de diverse gebruikersgroepen, werd uiteindelijk een lastenboek opgesteld met zeer hoge eisen voor bescherming, zichtbaarheid, duurzaamheid van materialen en comfort. Daarbij was het voorwaarde om beter te zijn dan de Europese standaardnorm EN469. Doorslaggevend waren de terreintesten waarbij acht ervaren testpersonen gedurende meerdere dagen op Campus Vesta diverse proeven met de verschillende pakken hebben uitgevoerd.

De uitkomst van deze wedstrijd werd een hoogwaardig brandinterventiepak, vervaardigd uit de nieuwste materialen en volgens hedendaagse technieken. Er werd duidelijk ingezet op duurzaamheid, bescherming en comfort.

Toch stellen we vast dat de aankoop van dit interventiepak op verschillende plaatsen op weerstand botst.

In een aantal zones besliste men kledij van mindere kwaliteit aan te schaffen, in andere zones werden maar een beperkt aantal pakken aangekocht. Ondertussen stellen we ook vast dat in heel wat zones het dossier contaminatie dode letter is gebleven.

Het is onaanvaardbaar dat ondanks het bewezen feit dat een brandweerman gemiddeld zeven jaar minder leeft als gevolg van contaminatie, een aantal zones geen maximale inspanning willen leveren om iedere brandweerman minimaal één nieuw interventiepak te geven.

Concreet willen we

Op federaal vlak

- De juiste omkadering voorzien voor de toepassing van de welzijnswetgeving in de zones.
- Nog meer inzetten op de federale aankoopdienst, zodat deze optimaal benut wordt ook voor het voorzien in persoonlijke beschermingsmiddelen.
- Verdere stappen in de problematiek van de contaminatie van de kledij via opleiding, preventie en het voorzien in een correcte omkadering van het personeel.

Op zonaal vlak

- Het voorzien van een degelijke preventiedienst en bijhorende structuur.
- Het opstarten van een globaal preventieplan met daadwerkelijke actiepunten.
- Aandacht voor de kledijproblematiek, zowel in het voorzien van kledij als het inzetten op preventieve maatregelen om contaminatie tegen te gaan.

Naast al deze verschillende pijnpunten blijven nog onduidelijkheden bestaan over de toepassing van de nog te wijzigen diplomatoelagen en de sociale promotie. Twee essentiële elementen aanvullend op het statuut die perspectief zouden kunnen bieden maar door het ontbreken van de invulling vandaag leiden tot onzekerheid en frustratie.

Concreet willen we:

Op federaal vlak

- Een waarderende vernieuwing van de teksten diplomatoelage
- Een concrete invulling van de sociale promotie

Op zonaal vlak

- Een correcte toepassing

Ook onduidelijkheid over de te nemen richting inzake de dringende geneeskundige hulpverlening werkt demotiverend.

Besluit

De bovenvermelde elementen geven aan dat heel wat problemen invloed hebben op het personeel en de werking. Eén jaar na de groots aangekondigde hervorming is het ongenoegen bij het personeel groot, te groot.

Ondanks de aankondiging is tot op heden de brandweerinspectie nog altijd niet hervormd. Dit is nochtans een fundamentele dienst onder het rechtstreeks gezag van de Minister.

In het najaar van 2015 kondigde u, mijnheer de Minister, een structurele opvolging van de hervorming aan met een coachende rol voor deze inspectie. Het effectief resultaat blijft echter uit.

Het is inderdaad nodig dat de zones worden gecoacht. Het wordt tijd dat deze rol op federaal vlak au sérieux wordt genomen. Naast de inspectiedienst moet hier onder andere ook het kenniscentrum haar verantwoordelijkheid nemen en voorzien in een degelijke coaching waar nodig.

Wij vragen daarom een onderhoud om deze verschillende problemen systematisch aan te pakken, zodat 2016 een jaar van perspectieven kan worden, zowel voor de burger als voor het brandweerpersoneel.

Langs de andere kant wordt het tijd dat de zones, zonevoorzitters en raden ook hun verantwoordelijkheden nemen en op een correcte manier omgaan met hun autonomie.

Het gaat om de veiligheid van burgers. In de eerste plaats betekent dit voldoende personeel, een sterk personeelsbeleid en een degelijk veiligheidsbeleid. Maar ook transparantie inzake de beslissingen van de zoneraad en goede communicatie zijn aan de orde.

Beide niveaus moeten ook werk maken van een echte sociale dialoog met respect voor de sociale partners. Een correcte overlegcultuur zal bijdragen tot een goede werking van de zone.

We verwachten dan ook de nodige initiatieven, mijnheer de Minister, om het hoofd te bieden aan al deze problemen en moeilijkheden die duidelijk oorzaak zijn van algemene demotivatie.

Burgers moeten immers een degelijke basisbescherming kunnen genieten, dat staat centraal. En dat kan enkel met voldoende en gemotiveerd personeel, voorzien van de nodige middelen.