*SYNDICAT LIBRE DE LA FONCTION PUBLIQUE*
*VRIJ SYNDICAAT VOOR HET OPENBAAR AMBT*

*Boulevard Baudouin 20-21, 1000 Bruxelles*
*Boudewijnlaan 20-21, 1000 Brussel*

*Secteur « Zones de secours»*
*Sector « Hulpverleningszones»*

**https://slfp-vsoa-zones-de-secours-hulpverleningszones.webnode.be**

Tel. 02/201.14.00 Fax. 02/201.14. 34 E-mail: firefighter@vsoa-g2.eu

**Dhr. Koen METSU**
Zonevoorzitter
Brandweer Zone Rand
Ruiterijschool 1 bus 2
2930 BRASSCHAAT

Brussel, postdatum

**Opmerkingen betreffende het proces-verbaal (PV) van het HOC/BOC dd. 17 september 2021 en motivering voor het tekenen voor 'NIET AKKOORD' van het protocolakkooard aangaande het personeelsplan**

Geachte heer voorzitter

Wij nemen akte van het PV betreffende het syndicaal overleg dat wij per mail mochten ontvangen op 17 september 2021 om 17:49 u.

VSOA wil binnen de wettelijke termijn en overeenkomstig de geldende regelgeving volgende bemerkingen maken op het PV:

- De aanwezigheidslijst vermeldt graden bij de verschillende vertegenwoordigers van de vakorganisaties voor deze vergadering. VSOA wil benadrukken dat zijn representatieve niet in een functie van de Brandweer Zone Rand in deze vergadering vertegenwoordigd zijn, maar wel als representatieve voor de vakorganisatie. Mogen wij dan ook verzoeken om de graden van onze representatieve weg te laten.

- Gelet op de vergadering van het nationaal permanent bureau van het comité HVZ van VSOA waarbij Bart Noyens als verantwoordelijke leider aangesteld werd met ingang van 07 september 2021 vraagt VSOA in de aanwezigheidslijst de functie te wijzigen naar '*verantwoordelijke leider VSOA*' ipv '*afgevaardigde VSOA'*

- VSOA vraagt, althans voor haar representatieve, om bij de verslaggeving niet de afkortingen van de namen te gebruiken, noch de naam, maar VSOA in het algemeen. Onze vertegenwoordiging spreekt uit naam van de vakorganisatie en niet uit persoonlijke naam! De namenlijst zal uiteraard opgenomen worden in de aanwezigheidslijst.

- VSOA merkt op dat ACV stipuleert dat sommige onderwerpen informeel werden besproken met de zonecommandant!? VSOA betreurt dergelijke praktijken en vraagt met aandrang om de geëigende overlegstructuren te gebruiken, zeker gezien de delicaatheid van dit onderwerp. Bovendien stellen wij vast dat deze uitspraak niet werd opgenomen in het proces-verbaal.

- De geformuleerde opmerkingen vanwege VSOA met betrekking tot het personeelsplan werden tijdens het overleg aangehaald, doch wij stellen vast dat de toelichting/verklaringen ontbreken in het PV.

  Wij verwijzen hiervoor naar onze opmerkingen over de afstemming van de personele bezetting in posten met een ontoereikende infrastructuur; het niet afstemmen van het personeelsplan met het materiaal- en/of voertuigplan, de weerlegging van de vermoedelijke doorgedreven professionalisering voor sommige posten.

  VSOA wil in deze toevoegen dat zij niet akkoord kunnen gaan met de verdeling van de beroepskrachten in een regionale context gezien dit niet in overeenstemming is met art. 4.2. van het '*Reglement betreffende de aanvullende (zonale) bepalingen en geldelijk statuut van het operationeel personeel'* dat stelt dat:

  [...]

  *beroeps van het basis- en middenkader die door de zone aangeworven worden,* **worden gekoppeld aan** *<u>een post van de zone</u>. Wanneer zij oproepbaar zijn moeten ze binnen de 5 minuten na een oproep de kazerne van <u>de post</u> kunnen vervoegen.*

  [...]

- Bij de behandeling van de opmerking vanwege ACOD om de optie van een meer flexibelere invulling per kader (dus niet per graad) te hanteren, werd door de zonecommandant opgemerkt dat dit volgens toezicht niet langer aanvaard wordt. De personele aantallen moeten dus per graad aangegeven worden. VSOA vindt dit een vreemd standpunt en heeft dit nagevraagd bij de brandweerinspectie.

  VSOA moet, ondanks de verklaring van de zonecommandant, vaststellen dat in het PV de personele aantallen wel per kader en niet per graad worden medegedeeld. De bespreking ten gronde werd eveneens niet opgenomen in het PV.

  Graag geven wij ook het antwoord dat wij mochten ontvangen van de heer Pieter BIETS (IBZ) op onze vraag tot toelichting:

  > *"In tegenstelling tot de personeelskaders van voor de zonevorming, die vastgelegd werden in het organiek reglement, biedt de regelgeving rond het personeelsplan de zones nu meer vrijheid. In de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid werd de verplichting ingeschreven te beschikken over een personeelsplan en een uitvoeringsbesluit bepaalt de criteria waarmee rekening gehouden dient te worden bij de opmaak van het plan. De hulpverleningszone kan vervolgens, op basis van een analyse en met het oog op een adequate zonale dienstverlening, zelf bepalen welke haar personeelsbehoeften zijn. Hierdoor krijgen de zones de kans om een dynamisch en strategisch personeelsbeleid te voeren dat o.a. kan inspelen op te verwachten of noodzakelijke personeelsbewegingen (pensionering, bevordering, ...).*
  >
  > *In principe bepaalt de zone dus haar eigen personeelsbehoeften per graad en is het ook de bedoeling zich hier aan te houden. De identificering van de noden per graad betekent immers ook dat er een nauwkeurige inschatting gemaakt kan worden van de budgettaire impact. Het dynamische gegeven ten opzicht van vroeger is dan dat er op elk moment door de zonale overheden aanpassingen gedaan kunnen worden aan het personeelsplan om tegemoet te komen aan de noden.* ***In het verleden werd ook reeds aanvaard dat er aantallen per kader werden vastgelegd (basis-, midden- en hoger kader) om op die manier eveneens flexibeler te kunnen werken.*** *Op budgettair vlak is dit natuurlijk minder duidelijk om een inschatting te maken van de kost.*

*Doordat de zone gebonden is aan haar eigen personeelsplan (gebaseerd op een kwalitatieve inschatting van de personeelsnoden) en om toe te laten een zekere flexibiliteit in te bouwen, is het mogelijk dat de zone tijdelijk in overtal gaat om personeelsevoluties (pensioneringen, uitdiensttreding, bevorderingen, ...) op te vangen. Het doel moet echter steeds zijn om de realiteit zo snel mogelijk in overeenstemming te brengen met het plan. In bepaalde zones heeft men gekozen voor de optie om een "reservekader" of buffer in te schrijven in het plan waardoor eveneens bovenstaande resultaat bekomen kan worden.*

*Samengevat:*

- *De hulpverleningszone stelt zelf haar personeelsplan op, rekening houdend met een aantal voorgeschreven criteria. Zij kan de personeelsbehoeften om de uit te voeren taken en het beoogde niveau van dienstverlening het best inschatten. De personeelsnoden worden best bepaald per graad, dit zowel om redenen van duidelijkheid als budgettair.*
- *Eens het plan is opgesteld is het noodzakelijk zich eraan te houden. Tijdelijk in overtal gaan om bepaalde personeelsbewegingen op te vangen is toegestaan waarbij het steeds de doelstelling moet zijn zo snel mogelijk te evolueren naar het opgestelde*

  *personeelskader. Structurele aanpassingen of wijzigingen in de personeelsformatie dienen te worden verankerd in het personeelsplan (validering zonale overheden)*
- ***De bepaling van de personeelsbehoeften per kader werd in het verleden eveneens toegestaan** omwille van de flexibiliteit, maar deze optie heeft een aantal consequenties (onduidelijkheid, moeilijkere inschatting budget)."*

Uit dit antwoord kan VSOA opmaken dat een invulling per kader wel degelijk tot de mogelijkheden behoort. Het is uiteraard de keuze van de Brandweer Zone Rand om te kiezen voor een invulling per graad, omwille van de aangehaalde redenen.

- De bespreking van het punt door VSOA aangekaart over het uitblijven van de bevorderingen ontbreekt in het PV;

**VSOA vraagt dan ook om zijn opmerkingen aan het PV toe te voegen en de besproken punten welke niet opgenomen zijn in het verslag aan te vullen.**

VSOA moet dan ook vaststellen dat het PV niet volledig is en belangrijke aspecten van het overleg ontbreken of niet opgetekend werden.

**Voor wat betreft het voorliggende protocolakkoord voor het personeelsplan**

VSOA stelt vast dat de gemaakte opmerkingen uit ons schrijven van 06 augustus 2021 nog steeds niet formeel meegenomen werden en bijgevolg onvoldoende garanties bieden om een definitief akkoord te geven voor het voorliggende plan. Er werden weliswaar mondeling vage beloften gedaan, maar deze werden niet opgetekend in het PV, noch werd een aanpassing aan het personeelsplan formeel vastgelegd.

VSOA is bijgevolg **NIET AKKOORD** met het voorliggende personeelsplan en argumenteert als volgt:

- VSOA stelt vast dat er te weinig flexibiliteit ingebouwd is in het voorliggende personeelsplan.
- VSOA verzet zich tegen het vastpinnen van personeelsaantallen aan posten, maar wenst eerder het omgekeerde, d.w.z. dat posten in functie van hun personeelsaantallen gecategoriseerd worden als klein – standaard – groot. De ambitie om sommige posten fors uit te breiden strookt niet met de huidige instroom van (vrijwillige) kandidaten.

- De operationaliteit van de posten wordt geregeld per regio en niet per post, terwijl het eigen '*reglement betreffende de (aanvullende) zonale bepalingen en geldelijk statuut van het operationeel personeel*' operationele beroepsleden koppelt aan de posten. Hier spreekt het voorliggende plan de eigen interne reglementen tegen. Bovendien dreigt hierdoor een bepaalde onzekerheid over de standplaats voor het beroepskader door *ad hoc* verschuivingen; VSOA onderschrijft mede dat brandweer in de eerste plaats een operationele dienst is en dat zij ook op dergelijke wijze structureel en bestendig dient georganiseerd. Daarom vraagt VSOA duidelijkheid, planning en structuur voor wat betreft de standplaats voor de medewerkers georiënteerd vanuit de posten in functie van de operationaliteit van deze posten.
- Het ontbreekt aan een studie of bevraging die bij het huidige contingent van het beroepskader peilt naar de mogelijkheid om zich op eigen kracht tussen de verschillende posten te verplaatsen. In de aanwervingsvoorwaarden wordt nergens gewag gemaakt van een noodzakelijke verplaatsing, integendeel de aanrijtijd naar de kazerne is hier de bepalende factor;
- Er is geen voertuig- en/of materieelplan gekoppeld aan dit personeelsplan, terwijl deze niet kunnen losgekoppeld worden van elkaar;
- De voorgestelde verdeling per post houdt geen rekening met de infrastructurele capaciteit van de posten. Uit een eerdere bevraging door de preventieadviseur blijkt dat in sommige posten er nog heel wat tekortkomingen worden vastgesteld. Er is dus geen infrastructurele evaluatie aan dit plan gekoppeld;
- De personele sterkte van het hoger kader wordt geënt op 7 OVD gebieden, dit terwijl tijdens de onderhandeling duidelijk bleek dat hierover nog onvoldoende studie is verricht en er nog geen (nieuwe) OVD-regeling is uitgewerkt.

**VSOA vraagt aan Brandweer Zone Rand om de bovenstaande argumentatie toe te voegen aan het protocolakkoord als argumentatie voor het 'niet akkoord' van de vakorganisatie.**

Voor SLFP/VSOA sector hulpverleningszones

**Eric LABOURDETTE**
Verantwoordelijke leider SLFP-VSOA

**Peter VANDENBERK**
Verantwoordelijke leider SLFP-VSOA

**Bart NOYENS**
Verantwoordelijke leider SLFP-VSOA

**Dave SCHOLS**
Afgevaardigde SLFP-VSOA – Brandweer Zone Rand