

Conceptnota wetswijziging

“Naar een toekomstgericht HR- en opleidingsbeleid voor de brandweer”

Note de Concept Modification de la réglementation

"Vers une politique prospective en matière
de ressources humaines et de formation
pour les pompiers"

Inleiding	Introduction
Op vlak van HR evolueren we naar een modern beleid dat aansluit bij de realiteit van de brandweerzones. De huidige procedures zijn soms rigide en niet aangepast aan de noden op het terrein. Het vernieuwde HR-kader moet: • Meer flexibiliteit en wendbaarheid bieden; • Efficiënte en transparante processen mogelijk maken; • Een herwerkt vrijwilligersstatuut voorzien dat rekening houdt met recente gerechtelijke uitspraken rond beschikbaarheid; • Inspelen op de evolutie naar "Vrijwilliger 2.0", een model dat past binnen de hedendaagse samenleving. Op het vlak van opleiding beoogt de wetswijziging: • De overstap van een inspanningsgerichte naar een resultaatgerichte benadering, op basis van goed afgestemde competentieprofielen; • De mogelijkheid tot differentiatie van opleidingen op basis van reeds verworven en nog te verwerven competenties in functie van specifieke functies; • Een efficiëntere inzet van beschikbare middelen (tijd en budget); Dit alles met behoud van interoperabiliteit van mensen en eenheden op het terrein, zodat samenwerking binnen en tussen zones mogelijk blijft. Scope van de wetswijziging Wat valt binnen de scope? Het project bouwt verder op volgende beleidsdocumenten: • Het Regeerakkoord; • De politieke oriënteringsnota voor 2025-2029 van de bevoegde minister; • De beleidsnota voor 2025 van de bevoegde minister;	En matière de ressources humaines (RH), nous évoluons vers une politique moderne qui correspond à la réalité des zones de secours. Les procédures actuelles sont parfois rigides et ne répondent pas aux besoins du terrain. Le nouveau cadre RH vise à : • Offrir plus de flexibilité et d'agilité ; • Permettre des processus efficaces et transparents ; • Prévoir un statut de volontaire révisé, tenant compte des récentes décisions judiciaires concernant la disponibilité; • Répondre à l'évolution vers le modèle du « Volontaire 2.0 », adapté à la société contemporaine. En ce qui concerne la formation, la modification réglementaire vise à : • Passer d'une approche axée sur les moyens à une approche axée sur les résultats, basée sur des profils de compétences bien définis ; • Permettre une différenciation des formations en fonction des compétences déjà acquises et à acquérir, selon les fonctions spécifiques ; • Utiliser plus efficacement les ressources disponibles (temps et budget) ; Tout cela en maintenant l'interopérabilité des personnes et des unités sur le terrain, afin de garantir la coopération au sein de et entre les zones. Scope de la modification réglementaire Inclus dans le scope: Le projet s'appuie sur les documents politiques suivants : • L'accord de gouvernement ; • La note d'orientation politique pour 2025-2029 du ministre compétent ; • La note de politique générale pour 2025 du ministre compétent ;

• De visienota Civiele Veiligheid van Brandweer België en ADCV Wat valt buiten de scope? • Dringende geneeskundige hulpverlening (ambulanciers niet-brandweermannen): We zullen na dit project een aanpassing van het statuut ambulanciers opstarten om de nodige aanpassingen door te voeren om de twee statuten in lijn te houden. • Het statuut van administratief, technisch en ondersteunend personeel. : We zullen na dit project een haalbaarheidsstudie uitvoeren over de creatie van een gemeenschappelijk statuut voor administratief, technisch en ondersteunend personeel.	• La note de vision sur la Sécurité Civile de BBSPB et de la DGSC. Exclus du scope : • L'aide médicale urgente (ambulanciers non-pompiers) : Après ce projet, nous lancerons une adaptation du statut des ambulanciers afin d'apporter les ajustements nécessaires pour harmoniser les deux statuts. • Le statut du personnel administratif, technique et de soutien. Après ce projet, nous réaliserons une étude de faisabilité concernant la création d'un statut commun pour le personnel administratif, technique et de soutien.
---	---

Werving en promotie

Doelstellingen:

1. In de huidige sociale context is het aantrekken én behouden van vrijwilligers en sommige profielen beroeps een uitdaging. Met de juiste aanpassingen in de wetgeving willen we de zones hierin ondersteunen door hen meer mogelijkheden te bieden en drempels weg te werken.
2. Ook voor bevordering halen we waar mogelijk drempels weg en organiseren we het proces beter voor individu en organisatie.

Organisatie:

1. Er wordt een vierde kader gecreëerd voor vrijwilligerspersoneel, bestaande uit hulpverleners en specialisten.
2. Het federaal geschiktheidsattest (FGA) wordt afgeschaft, maar minimumeisen (arbeidsgeneeskunde - COPREV-normen, fysieke en cognitieve eisen) blijven gehandhaafd om een grote kans te hebben dat de kandidaat de opleiding met succes kan afronden. Deze minimumeisen vormen een gemeenschappelijke federale basis voor alle zones. Elke zone heeft echter de mogelijkheid om specifieke eisen toe te voegen.
3. Bij een verandering van kader gaat de selectieprocedure vooraf aan de opleiding.

Oprichting van een vierde kader:

1. Er wordt een vierde kader ingevoerd voor **vrijwillig** personeel. Het omvat de volgende functies: logistiek hulpverlener, technisch hulpverlener en gespecialiseerd hulpverlener.
2. Dit nieuwe kader maakt het mogelijk om mensen bij de taken van de brandweer te betrekken zonder dat ze de volledige brandweeropleiding moeten volgen, en om vrijwilligers te behouden die niet langer alle taken van

Recrutement et promotion

Objectifs :

1. Dans le contexte social actuel, il est difficile d'attirer et de retenir des bénévoles et certains profils professionnels. En apportant les modifications nécessaires à la législation, nous voulons aider les zones à cet égard en leur offrant davantage de possibilités et en supprimant les obstacles.
2. En matière de promotion également, nous supprimons les obstacles dans la mesure du possible et améliorons l'organisation du processus pour les individus et les organisations.

Organisation :

1. Un quatrième cadre est créé pour le personnel volontaire, composé de secouriste et de secouristes spécifiques.
2. Le certificat d'aptitude fédéral (CAF) est supprimé, mais des exigences minimales (médecine du travail-normes COPREV, physiques, cognitives) sont maintenues afin d'avoir une forte probabilité que le candidat puisse réussir la formation. Ces exigences minimales constituent un socle commun fédéral à toutes les zones. Chaque zone disposera néanmoins de la possibilité d'ajouter des exigences spécifiques.
3. Lors d'un changement de cadre, la procédure de sélection précède la formation.

Création d'un quatrième cadre :

1. Un quatrième cadre est introduit pour le personnel **volontaire**. Il comprend les fonctions suivantes : secouriste logistique, secouriste technique et secouriste spécifique.
2. Ce nouveau cadre permet d'impliquer des personnes dans les missions des pompiers sans qu'elles ne doivent suivre la formation complète de pompier, et de conserver des volontaires qui ne peuvent plus

een “full” brandweerman kunnen uitvoeren. 3. De hulpverleners voeren taken uit die onder de taken van de brandweer vallen. Ze concurreren dus niet met de "crisisvrijwilligers" die momenteel in bepaalde provincies of gemeenten worden ingezet. Hulpverleners van de hulpdiensten worden ingezet voor spoedeisende hulp bij bepaalde specifieke taken, terwijl crisisburgers eerder in een tweede fase worden ingezet of voor taken die niet onder de bevoegdheid van de hulpdiensten vallen. De twee concepten vullen elkaar dus aan. 4. De aanwervingsvoorwaarden voor gespecialiseerde hulpverleners (bijv. adviseur gevaarlijke stoffen, duiker, brandpreventieadviseur) zijn zeer beperkt. Ze moeten een medisch onderzoek ondergaan dat afgestemd is op de taak (ja voor een duiker, nee voor een adviseur gevaarlijke stoffen). Afhankelijk van hun specifieke vaardigheden kan de zone, als werkgever, bij de aanwerving minimale voorwaarden (rijbewijs B, rijbewijs C, ...) en opleiding opleggen, maar een deel van de opleiding moet in de zone/school worden georganiseerd. 5. De opleiding van logistieke hulpverleners is beperkt, die van technische hulpverleners is iets uitgebreider. De opleiding van gespecialiseerde hulpverleners is volledig afgestemd op hun specifieke functie. Voor iedereen maakt de module "organisatie van brandweerdiensten" deel uit van de opleiding. 6. De hulpverleners hebben een "residuele" of "ondersteunende" rol. Ze worden alleen opgeroepen als er onvoldoende volledig opgeleide brandweerlieden beschikbaar zijn. Het is belangrijk om te vermelden dat het kader van hulpverleners (met uitzondering van gespecialiseerde hulpverleners) moet worden gezien als een overgangsfase naar de functie van brandweerman en niet als een carrièreplan. Zo hopen we de motivatie van de zogenaamde "full" vrijwillige	exécuter toutes les tâches liées au secours de base. 3. Les secouristes accomplissent des tâches relevant des missions des services d'incendie. Dès lors, ils ne rentrent pas en concurrence avec les « citoyens de crise » qui sont en train d'être mis en place dans certaines provinces ou communes. Les secouristes des zones de secours sont amenés à intervenir en urgence pour certaines missions bien spécifiques alors que les citoyens de crise interviendront plutôt dans un second temps ou pour des tâches non dédiées aux zones de secours. Les deux concepts sont donc complémentaires. 4. Les conditions de recrutement pour les secouristes spécifiques (par ex. Conseiller en Substances Dangereuses, plongeur, préventionniste incendie, plongeur, cordage ...) sont très limitées. Ils devront passer un examen médical en fonction de la tâche (oui pour un plongeur, non pour un CSD). Selon leurs compétences spécifiques, la zone, en tant qu'employeur, peut imposer un minimum de condition (permis B, permis C, ...) et de formation lors du recrutement, mais une partie de la formation devra être organisée dans la zone/école. 5. La formation des secouristes logistiques est restreinte, celle des secouristes techniques est un peu plus étendue. La formation des secouristes spécifiques est entièrement axée sur leur fonction spécifique. Pour tous, le module « l'organisation des services d'incendie » fait partie de la formation. 6. Les secouristes ont un rôle « résiduel » ou « de support ». Ils ne seront appelés que s'il n'y a pas suffisamment de pompiers entièrement formés disponibles. Le principe de support ne s'applique uniquement aux appels d'urgence et non aux missions planifiées comme des feux d'artifice ou l'extermination non urgente de guêpes. Il est important de préciser que le cadre des secouristes (à l'exception des secouristes spécifiques) doit être vu
---	---

brandweerlieden te behouden en de hulpverleners aan te moedigen om zich binnen de zone te ontwikkelen, terwijl we tegelijkertijd de beste kwaliteit van dienstverlening aan de burger garanderen. 7. Hulpverleners hebben geen graad. Toelichting met betrekking tot hulpverleners: 8. Dit eerste kwalificatieniveau beantwoordt aan de behoefte aan flexibiliteit van het vrijwilligerswerk en een minder zware opleiding, zodat hulpverleners sneller een actieve rol kunnen spelen binnen de zones, met als doel een band te creëren tussen de hulpverlener en de dienst. 9. De toelatingsvoorwaarden voor logistieke en technische hulpverleners zijn zeer eenvoudig, zodat het maatschappelijk engagement van een zeer breed scala aan mensen kan aangesproken worden. De fysieke en medische voorwaarden (arbeidsgeneeskunde – COPREV-normen) zijn eveneens elementair. 10. Elke categorie krijgt een specifieke opleiding die deel uitmaakt van het brevet NB01. 11. Er is een specifiek geldelijk statuut voorzien voor de hulpverleners. Wij stellen voor dat de technische hulpverlener of logistieke hulpverlener een bedrag ontvangt dat gelijk is aan 50% van de prestatievergoedingsschaal van een brandweerman, met behoud van anciënniteit. Een hulpverlener die techniek en logistiek combineert ontvangt 75%. Specialisten worden ingedeeld in drie niveaus. Een basisniveau dat overeenkomt met de taken van het basiskader (IMP2, duiker, CBRN-basis, enz.). Deze specialisten krijgen een bedrag dat gelijk is aan 75 % van het barema van een brandweerman. Het niveau dat overeenkomt met de taken van een onderofficier (IMP3, Prev1,	comme une phase de transition vers la fonction de pompier et non comme un plan de carrière. Ainsi, nous espérons conserver la motivation des pompiers volontaires dit « full » et inciter les secouristes à évoluer au sein de la zone tout en garantissant la meilleure qualité de service au citoyen. 7. Les secouristes n'ont pas de grade. Précision concernant les secouristes : 8. Ce premier niveau de qualification répond aux besoins d'une flexibilité du volontariat et d'une formation moins lourde afin de prendre plus rapidement une part active au sein des zones en poursuivant l'objectif de créer du lien entre le secouriste et le service. 9. Les conditions d'accès des secouristes logistique et technique sont très basiques afin de permettre l'engagement citoyen d'un éventail très large de personnes. Les conditions physiques et médicales (médecine du travail – normes COPREV) sont également élémentaires. Malgré tout, un extrait de casier judiciaire sera fourni. 10. Chaque catégorie bénéficie d'une formation spécifique qui représente une partie du brevet NB01. 11. Un statut pécuniaire spécifique est prévu pour les secouristes. Nous proposons de concevoir des grilles pécuniaires afin que le secouriste technique ou logistique reçoive un montant équivalent à 50 % du barème salarial d'un pompier. Un secouriste qui combine technique et logistique recevra 75 %. En ce qui concerne les spécialistes, ceux-ci seront répartis en 3 niveaux. Un niveau de base en corrélation avec les tâches du cadre de base (IMP2, plongeur, CBRN base, ...). Ces spécialistes auront accès à un montant équivalent à 75% de l'échelle barémique d'un Sapeur. Le niveau moyen qui est en corrélation avec les tâches d'un sous-officier (IMP3, Prev1, pilote de drone, ...) aurait accès à un montant équivalent à 75% de l'échelle
--	--

dronepiloot, ...), zou toegang hebben tot een bedrag dat gelijk is aan 75% van de salarisschaal van een sergeant. Het hogere niveau, dat overeenkomt met de taken van een officier (CSD, Prev2 en 3, expert, ...), zou toegang hebben tot een bedrag dat gelijk is aan 75 % van de salarisschaal van een luitenant. De andere voorwaarden met betrekking tot de betaling van het eerste uur, de betaling van elk begonnen uur en de waardering van onregelmatige prestaties zouden op identieke wijze worden toegepast op dit personeel. 12. Als een technisch en/of logistiek hulpverlener ook gespecialiseerd hulpverlener is, komt hij in aanmerking voor verschillende barema's, afhankelijk van de aard van de opdracht waaraan hij deelneemt. 13. De opleidingen vereisen geen voorafgaande kennis en zijn, afhankelijk van de behoeften van de zone, onafhankelijk en zonder vaste volgorde toegankelijk (logistiek en vervolgens technisch of omgekeerd of gelijktijdig). 14. Brandweercadetten worden gewaardeerd. Het doel is dat het eerste jaar van de cadettenopleiding ten minste gelijkwaardig is aan de opleiding die nodig is om logistiek hulpverlener te worden en dat het tweede jaar ten minste gelijkwaardig is aan de opleiding die nodig is om technisch hulpverlener te worden. Op die manier kan een kandidaat met een cadettenbrevet die door een zone wordt aangeworven, tijdens zijn stage direct in het veld aan de slag. 15. De hulpverleningszone is vrij om al dan niet functies voor "hulpverleners" in haar personeelsplan op te nemen. Ze is ook vrij om alleen logistieke, technische of gespecialiseerde hulpverleners aan te nemen, afhankelijk van haar behoeften.	barémique d'un Sergent. Le niveau supérieur qui est en corrélation avec les tâches d'un officier (CSD, Prev2 et 3, Expert, ...) aurait accès à un montant équivalent à 75% de l'échelle barémique d'un Lieutenant. Les autres conditions relatives à la valorisation de la première heure, au paiement de toute heure commencée et aux valorisations des prestations irrégulières seraient transposées de manière identique à ce personnel. 12. Si un secouriste technique et/ou logistique est également secouriste spécifique, il bénéficiera de plusieurs barèmes en fonction de la nature de la mission à laquelle il participe. La durée du temps de service de 24h/semaine en moyenne par an s'applique à toutes les prestations des secouristes, quel que soit leur profil. 13. Les formations ne nécessitent aucun prérequis et sont accessibles, selon les besoins de la zone, de manière indépendante et sans ordre établi (logistique puis technique ou l'inverse ou en simultané). 14. Les cadets pompiers sont valorisés. L'objectif est que la première année de formation cadet donne au moins l'équivalence de la formation nécessaire pour être secouriste logistique et que la seconde année donne au moins l'équivalence de la formation nécessaire pour être secouriste technique. De cette manière, un candidat disposant du brevet cadet qui est engagé par une zone peut être directement sur le terrain des opérations pendant son stage. 15. La zone de secours est libre de créer ou non des fonctions des secouristes dans son plan du personnel. Elle est aussi libre de ne prévoir que des secouristes logistiques, techniques ou spécifiques en fonction de ses besoins.
---	---

16. Hulpverleners kunnen profiteren van mobiliteit tussen zones, op voorwaarde dat de betreffende zones hulpverleners in hun personeelsplan hebben opgenomen. Hulpverleners hebben echter geen toegang tot professionalisering. Alleen vrijwillige brandweerlieden met het volledige NB01 brevet en eventuele aanvullende opleidingen (DGH, CBRN, enz.) die door de zones worden gevraagd, komen in aanmerking voor professionalisering. 17. Het niveau van de “hulpverleners” is een nieuwe toegangspoort tot de zones, maar biedt ook de mogelijkheid om het einde van de loopbaan van de oudere vrijwillige brandweerlieden aan te passen, of om vrijwillige brandweerlieden de mogelijkheid te bieden hun inzet tijdens een bepaald moment in hun loopbaan te verminderen. Dit gaat natuurlijk gepaard met een herziening van de soorten interventies waartoe zij toegang hebben en van hun geldelijk statuut. 18. Het principe van aanpassing van de loopbaan wordt uitgebreid naar vrijwillige onderofficieren, maar onder strengere voorwaarden: ○ Minimaal 6 jaar anciënniteit in de rang ○ De zone heeft het recht om te weigeren als deze aanpassing de operationele werking van de zone in gevaar brengt en niet het gevolg is van een medische beslissing ○ De verplichtingen op het gebied van fysieke en technische vaardigheden blijven gehandhaafd, maar worden aangepast. De regeling heeft geen invloed op de duur van de tijdelijke aanstelling van de ambtenaar of op zijn rang. In het geval van midden- en hoger kader blijft de ambtenaar deel uitmaken van het personeelsbestand. Het salaris wordt aangepast in dezelfde verhouding als voorzien voor het kader van hulpverleners.	16. Les secouristes peuvent bénéficier d’une mobilité entre zones pour autant que les zones considérées aient prévu des secouristes dans leur plan du personnel. En revanche, les secouristes n’ont pas accès à la professionnalisation. En effet, seuls les pompiers volontaires porteurs du NB01 complet et des éventuelles formations additionnelles (AMU, CBRN, ...) demandées par les zones sont sujets à la professionnalisation. 17. Le niveau des secouristes est une nouvelle porte d’entrée au sein des zones mais constitue aussi une possibilité d’aménagement de fin de carrière pour les pompiers volontaires les plus anciens ou encore une possibilité offerte aux pompiers volontaires de revoir leur engagement à la baisse pendant un moment de leur carrière. Bien sûr, cela s’accompagne d’une révision des types d’intervention accessibles et du statut pécuniaire. 18. Le principe d’aménagement de la carrière sera étendu aux sous-officiers volontaires mais sous des conditions plus strictes : ○ Minimum 6 ans d’ancienneté dans le grade ○ La zone est en droit de refuser si cet aménagement met à mal le fonctionnement opérationnel de la zone et ne fait pas suite à une décision médicale ○ Les obligations en termes de formation de compétences physique et technique sont maintenues mais adaptées. L’aménagement ne modifie en rien la durée de la nomination temporaire de l’agent ni son grade. Dans le cas du cadre moyen et supérieur, l’agent reste dans le cadre du personnel. Le traitement est adapté dans la même proportion que ce qui est prévu pour le cadre des secouristes.
--	---

19. Hulpverleners worden, net als vrijwillige brandweerlieden, benoemd voor een periode van 6 jaar. 20. De toelatingsvoorwaarden voor het niveau van hulpverlener zijn als volgt: ○ Geen diploma vereist ○ Geen rijbewijs ○ Minimumleeftijd 18 jaar ○ Gedrag dat past bij de functie ○ Nationaliteit EER en Zwitserland 21. De selectieprocedures voor hulpverleners zijn als volgt: ○ Mondeling gesprek voor logistiek hulpverlener ○ Mondeling gesprek + basis fysieke test voor technische hulpverleners. Zij moeten tijdens hun dienstverband hun fysieke conditie op peil houden. ○ Mondeling gesprek + controle van de vaardigheden (technisch en/of fysiek) voor gespecialiseerde hulpverleners. 22. De beschikbare functies voor logistieke hulpverleners zijn: ○ Bestrijding van vervuiling en/of bescherming van het milieu ○ Schoonmaken van de openbare weg bij ongevallen met gevaarlijke stoffen, vervuiling of obstakels. ○ Dringende assistentie aan de ziekenwagen. ○ Pompen in het kader van bepaalde incidenten ○ Neutraliseren van alarmen ○ Signalisatie openbare weg ○ Spoedeisende vernietiging van nesten van wespen en andere gevaarlijke insecten ○ Distributie van drinkwater aan de bevolking in geval van drinkwatertekort of andere specifieke incidenten. ○ Logistieke taken en algemene logistieke ondersteuning (bijv. verlichting, opzetten van een tent, ...) ○ Vervoer van materiaal	19. Les secouristes sont, comme les pompiers volontaires full, nommés temporairement pour une période de 6 ans. 20. Les conditions d'accès pour le niveau de secouriste sont les suivantes : ○ Aucun diplôme requis (à l'exception des spécialistes) ○ Aucun permis de conduire ○ Age minimum 18 ans ○ Comportement en adéquation avec la fonction ○ Nationalité EEE et Suisse 21. Les épreuves de sélection pour le cadre de secouriste sont les suivantes : ○ Entretien oral unique pour le secouriste logistique ○ Entretien oral + test physique de base pour le secouriste technique. Ils devront donc bien sûr maintenir le niveau physique durant leur engagement. ○ Entretien oral + vérification des compétences (technique et/ou physique) pour le secouriste spécifique. 22. Les interventions accessibles pour le secouriste logistique sont les suivantes : ○ Lutte contre la pollution et/ou pour la protection de l'environnement ○ Nettoyage de la voie publique en cas de pollution ou d'obstacle. ○ Assistance urgente à l'ambulance en effectif ○ Pompage dans le cadre de certains incidents ○ Neutralisation d'alarmes ○ Balisage ○ Destruction urgente de nids de guêpes et autres insectes dangereux ○ Distribution d'eau potable à la population en cas de pénurie d'eau potable ou d'autres incidents spécifiques. ○ Tâches logistiques et soutien logistique général (p.ex. éclairage, mettre en place une tente, ...) ○ Transport de matériel 23. Les formations pour le secouriste logistique sont les suivantes :
---	--

23. De opleidingen voor logistieke hulpverleners zijn de volgende: ○ Module Welzijn op het werk (NB01/01) ○ Module Eerste hulp (NB01/02) ○ Module BOIW (NB01/06 gedeeltelijk) ○ Module Technische hulpverlening water, Redding personen en dieren (NB01/07 gedeeltelijk) ○ Administratieve basiskennis (organisatie van zones, rangen, enz.) ○ Beroeps- en medisch geheim 24. De technische hulpverlener kan de volgende interventies uitvoeren: ○ Bevrijding en redding van personen die vastzitten in een lift ○ Deuren openen wanneer personen vastzitten in een gebouw ○ Redding op hoogte en redding en beveiliging van personen die dreigen te vallen of zich in de leegte te storten ○ Redding en interventie in geval van voorwerpen die op de openbare weg dreigen te vallen ○ Redding van kleine dieren in urgent gevaar en grote dieren in gevaar of in het water ○ Dringende vrijmaking van de rijbaan, neutralisatie en verwijdering van het gevaar, dringende bescherming van goederen in geval van storm, tornado door het zagen van bomen. ○ Dringende hulp met behulp van de ladderwagen bij ambulancevervoer ○ Beveiliging en ondersteuning bij gevaar voor instorting of instorten van gebouwen ○ Bepaalde soorten technische bijstand 25. De opleidingen voor de technische hulpverlener zijn de volgende: ○ Module Welzijn op het werk (NB01/01)	○ Module Bien-être au travail (NB01/01) ○ Module Premiers secours (NB01/02) ○ Module Balisage (NB01/06 partiel) ○ Module secours technique eau, personnes et animaux (NB01/07 partiel) ○ Connaissances administratives de base (organisation des zones, grades, ...) ○ Secret professionnel et médical 24. Les interventions accessibles pour le secouriste technique sont les suivantes : ○ Désincarcération et sauvetage de personnes coincées dans un ascenseur ○ Ouverture de porte en cas de personne bloquée dans un immeuble ○ Sauvetage en hauteur et sauvetage et sécurisation des personnes menaçant de tomber ou de se jeter dans le vide ○ Sauvetage et intervention en cas d'objet menaçant de tomber sur la voie publique ○ Sauvetage de petits animaux en danger urgent et de gros animaux en danger (urgent) ou à l'eau ○ Libération urgente de chaussée, neutralisation et écartement du risque, protection urgente des biens en cas de tempête, tornade au moyen du tronçonnage d'arbres. ○ Assistance urgente au moyen de l'auto-échelle lors du transport en ambulance ○ Sécurisation et étançonnement en cas de danger d'effondrement ou de chute de bâtiment ○ Certains types d'assistance technique 25. Les formations pour le secouriste technique sont les suivantes : ○ Module Bien-être au travail (NB01/01) ○ Module Premiers secours (NB01/02) ○ Module Tempêtes et effondrement (NB01/05)
---	--

○ Module Eerste hulp (NB01/02) ○ Module Stormen en instorting (NB01/05) ○ Module Technische hulpverlening bij water, personen en dieren (NB01/07 gedeeltelijk) ○ Administratieve basiskennis (organisatie van zones, rangen, enz.) ○ Beroeps- en medisch geheim 26. Aangezien de twee types hulpverleners onafhankelijk van elkaar toegankelijk zijn, afhankelijk van de behoeften van de zones en de affiniteit van de kandidaten, zijn sommige opleidingsonderdelen voor beide soorten hulpverleners bedoeld. Het spreekt voor zich dat een hulpverlener die al een onderdeel in een bepaalde categorie heeft gevolgd en met succes heeft afgerond, daarna van dat opleidingsonderdeel wordt vrijgesteld. 27. De gespecialiseerde hulpverlener moet affiniteit hebben met het specifieke domein waarnaar de zone op zoek is, maar de kandidaten zullen door de zone worden opgeleid in de basiskennis van brandweerman. Er wordt voorgesteld om geen federale toelatingsvoorwaarden op te leggen. Cognitieve tests: afhankelijk van de specialiteit, te bepalen door de zone, op basis van het cv. Te volgen opleiding: technische opleiding, zoals die van gespecialiseerde brandweerlieden, beperkt tot gebied van expertise (te bepalen door de opleidingsdiensten van de zones). Fysiek niveau: afhankelijk van de taken die de gespecialiseerde hulpverlener zal uitvoeren, gelijk aan de gespecialiseerde brandweerlieden die dezelfde taken zullen uitvoeren. 28. Wanneer een “full” brandweerman wil overstappen naar “hulpverlener”, dient hij een eenvoudig verzoek in bij de zone, die dit analyseert. Deze overstap heeft gevolgen voor het salaris, maar niet voor de duur van de aanstelling van de hulpverlener. Hij begint niet opnieuw aan een statuut van 6 jaar, maar blijft in het lopende contract. Wanneer deze hulpverlener terug “full” brandweerman wil worden en de zone een plaats beschikbaar heeft, moet hij	○ Module secours technique eau, personnes et animaux (NB01/07 partiel) ○ Connaissances administratives de base (organisation des zones, grades, ...) ○ Secret professionnel et médical 26. Étant donné que les deux types de fonction de secouriste sont accessibles de manière indépendante en fonction des besoins des zones et de l’affinité des candidats, certaines formations concernent les deux types de secouristes. Il est évident qu’un secouriste ayant déjà suivi et réussi une formation dans une catégorie ou l’autre en sera dispensé par la suite. 27. Le secouriste spécifique doit avoir une affinité avec le domaine spécifique recherché par la zone, mais les candidats seront formés aux connaissances de base du métier de pompier par la zone. On propose de ne pas imposer des conditions d’entrée fédérale. Épreuves cognitives : en fonction de la spécialité, à déterminer par la zone, en fonction du CV. Formation à suivre : formation technique, comme celle des pompiers spécifiques, seulement dans le domaine d’expertise (à déterminer par les services de formation des zones). Niveau physique : en fonction des tâches que le secouriste spécifique effectuera, comme pour les pompiers spécifiques qui feront les mêmes tâches. 28. Lorsqu’un pompier full désire passer à un profil de secouriste, celui-ci introduit une simple demande à la zone qui analyse celle-ci. Ce mouvement engendre un impact sur le régime pécuniaire ainsi que sur le contenu de la formation à suivre mais pas sur la durée de nomination ni sur l’ancienneté de l’agent, il ne recommence pas une nouvelle période d’engagement statutaire de 6ans, il reste dans celle qui était en cours. Lorsque cet agent veut refaire le trajet inverse et que la zone a une place disponible, il devra repasser un test opérationnel propre à la zone et éventuellement des formations de
--	---

opnieuw een operationele test afleggen die specifiek is voor de zone, waarna hij terug als full brandweerman kan aangesteld worden. 29. Wanneer een “hulpverlener” “full” brandweerman wil worden, moet hij uiteraard aan de aanwervingsvoorwaarden voldoen. Voor deze overplaatsing is geen aparte procedure voorzien. De hulpverlener moet deelnemen aan de aanwervingsprocedure die voor iedereen geopend wordt, met dezelfde voorwaarden als voor iedereen. De hulpverlener krijgt dan uiteraard een kortere opleiding. Aanwervingsprocedures 1. Afschaffing van het FGA, maar invoering van federale minimumvereisten (basisniveau) bij de aanwerving (waardoor een volledig lokale aanwerving mogelijk is). 2. Federale minimumvereisten op de volgende gebieden: fysieke proeven, cognitieve tests, medische vereisten (arbeidsgeneeskundige bevoegdheid – COPREV-normen). De basis fysieke proeven moeten garanderen dat de kandidaat in staat is om de opleiding te volgen. 3. Voorstel om de fysieke proeven die de FGA-groep in 2023 voorstelde, over te nemen: 2.400 m hardlopen, planking, hangen, halve squat met gewicht, evenwicht (op een hoogte van 1,20 m), afschaffing van de ladder van 30 m. Voorstel om tests voor algemeen redeneervermogen te gebruiken, vergelijkbaar met Cebir of Pearson. 4. Geen onderscheid tussen vrijwilligers en professionals wat betreft de minimale vereisten (met uitzondering van het kader van de “hulpverleners”). 5. Kandidaten met een diploma van het zesde of zevende jaar van het secundair onderwijs worden vrijgesteld van de cognitief test (zoals in de huidige regeling).	remise à niveau qui revalideront son profil de pompier full. 29. Lorsqu’un secouriste veut devenir pompier full, il doit évidemment remplir les conditions de recrutement. Pour ce mouvement, aucune procédure séparée n’est prévue, l’agent devra répondre à un appel à recrutement ouverte à tous avec les mêmes conditions pour tous. Le secouriste aura alors une formation plus courte. Procédures de recrutement 1. Suppression du CAF mais introduction d’exigences minimales fédérales (socle de base) lors du recrutement (ce qui permet un recrutement entièrement local). 2. Exigences minimales fédérales dans les domaines suivants : épreuves physiques, tests cognitifs, exigences médicales (compétence de la médecine du travail – normes COPREV). Les épreuves physiques de base doivent permettre de s’assurer que le candidat est capable de suivre la formation. 3. Proposition de reprendre les épreuves physiques proposées par le groupe CAF en 2023: course à pied 2.400m, 'planche' (<i>planking</i>), pendre, demi squat avec poids, équilibre (à une hauteur de 1m20), supprimer l'échelle de 30m. Proposition d'utiliser des tests de capacité de raisonnement général, similaire à Cebir ou Pearson. 4. Pas de distinction entre volontaires et professionnels concernant les exigences minimales (à l’exception du cadre des secouristes). 5. Les candidats titulaires d’un certificat d’enseignement secondaire de sixième ou septième année sont dispensés du test cognitif (comme dans le statut actuel). 6. Les zones auront le choix de dispenser un candidat d’une partie des tests éventuellement fait dans une autre zone pour autant qu’il y ait une équivalence qualitative du test. Nous encourageons
---	--

6. De zones zullen de keuze hebben om een kandidaat vrij te stellen van een deel van de tests die eventueel in een andere zone zijn afgelegd, op voorwaarde dat de test kwalitatief gelijkwaardig is. We moedigen de zones aan om voor de basiskennis samen te werken in een netwerk. 7. Er worden overgangsmaatregelen genomen voor personen met een geldig FGA. 8. De zones kunnen zelfstandig beslissen over aanvullende eisen en tests op basis van hun behoeften (bijvoorbeeld op de ladder klimmen, zwemmen, ...). 9. Aanwerving van officieren: vanaf de graad van luitenant, in plaats van kapitein. De huidige aanwervingsvoorwaarden voor kapiteins zullen van toepassing zijn op de graad van luitenant. De graad van kapitein wordt opnieuw een bevorderingsgraad. Gezien deze wijziging is het aan de zone om te kiezen voor welke promotiemethode zij kiest (intern, extern, mobiliteit, professionalisering, enz.). Op officiersniveau zal geen voorrang worden gegeven aan interne middelen. Dit wordt gerechtvaardigd door het feit dat het gezochte profiel op het niveau van het hoger kader soms zeer specifiek kan zijn. 10. Een vacature kan worden ingevuld via verschillende procedures (aanwerving, mobiliteit, professionalisering). In het statuut moet duidelijk worden vermeld dat deze procedures gezamenlijk kunnen worden uitgevoerd met één enkele eindrangschikking. Met uitzondering van het hoger kader, de verschillende "externe" procedures kunnen alleen worden gestart als de zone geen potentiële kandidaten heeft die intern aan de voorwaarden voldoen. De loopbaanhistorie (bijv. salarisschaal van de zone van herkomst) van de geselecteerde kandidaat wordt in aanmerking genomen om zijn salarisschaal te bepalen, ongeacht of hij is aangeworven, via mobiliteit is aangetrokken of geprofessionaliseerd. De zones moeten ook de mobiliteits- en	les zones à travailler en réseau pour le socle de base. 7. Des mesures transitoires sont prises pour les personnes disposant d'un CAF valide. 8. Les zones peuvent décider de manière autonome d'exigences et de tests supplémentaires en fonction de leurs besoins (montée à l'échelle par exemple, natation, ...). 9. Recrutement des officiers : à partir du grade de lieutenant, au lieu de capitaine. Les conditions de recrutement actuelles du capitaine seront applicables au grade de lieutenant. Le grade de capitaine redevient un grade de promotion. Compte tenu de cette modification, il appartient à la zone de choisir son mode de promotion (interne, externe, mobilité, professionnalisation, ...). Au niveau des officiers, il n'y aura pas de priorité donnée aux ressources internes. Cela se justifie par le fait que le profil recherché au niveau du cadre supérieur peut parfois être spécifique. 10. Il peut être pourvu à une vacance d'emploi par différentes procédures (recrutement, mobilité, professionnalisation). Il faut indiquer clairement dans le statut que ces procédures peuvent être menées conjointement avec un seul classement final. A l'exception du cadre supérieur, les différentes procédures « externes » ne peuvent être lancées que si la zone ne compte pas de candidats potentiel répondant aux conditions en interne. L'historique de carrière (ex. Échelle de traitement de sa zone d'origine) du lauréat est pris en compte pour déterminer son échelle de traitement qu'il soit recruté, entré par mobilité ou professionnalisé. Les zones doivent aussi pouvoir mener les procédures de mobilité et de professionnalisation séparément. 11. Obligation de résidence : à respecter au début du stage et tout au long de la carrière pour les pompiers volontaires.
---	--

professionaliseringsprocedures afzonderlijk kunnen uitvoeren. 11. Verplichte woonplaats: moet worden nageleefd bij aanvang van de stage en gedurende de hele loopbaan voor vrijwillige brandweerlieden. 12. Het rijbewijs B moet niet langer een systematische voorwaarde voor aanwerving zijn. Deze aanwervingsvoorwaarde moet aan de vrije keuze van de zone worden overgelaten. Dit betekent dat de zone zelf beslist of zij deze voorwaarde al dan niet in haar oproep opneemt. De zone beslist ook welk type rijbewijs zij oplegt (automatisch of handgeschakeld). 13. De zones kunnen de voorwaarden voor toegang tot mobiliteit en de te vervullen voorwaarden tijdens de mobiliteitsstage vaststellen (voor beroeps- en vrijwillige brandweerlieden), rekening houdend met de mogelijke verschillen tussen de zones op basis van hun risicoanalyse. De huidige mobiliteitsvoorwaarden vormen een gemeenschappelijke basis. 14. We willen een opzegtermijn van 3 maanden invoeren in het kader van de mobiliteit van beroepspersoneel, tenzij de zone en het personeelslid in onderling overleg andere afspraken maken. De opzegtermijn moet worden verlengd in verhouding tot de afwezigheden tijdens de opzegtermijn: ○ ziekte of ongeval; ○ jaarlijkse vakantie; ○ zwangerschapsverlof; ○ verlof voor zwangere vrouwen of vrouwen die borstvoeding geven; ○ voorlopige hechtenis; ○ volledige of gedeeltelijke onderbreking van de loopbaan ○ verlof om dwingende redenen; ○ verlof voor mantelzorgers; ○ geboorteverlof; ○ adoptieverlof. Bevorderingsprocedures: 1. Bij een verandering van kader (naar sergeanten naar de officiers graden) verloopt de promotie volgens de volgende stappen: oproep, selectie, opleiding, aanstelling, stage, promotie.	12. Le permis de conduire B ne doit plus être une condition de recrutement systématique. Cette condition de recrutement doit être laissée au libre choix de la zone. Cela signifie que c'est la zone qui décide ou non d'imposer cette condition dans son appel. C'est également la zone qui décide le type de permis qu'elle imposerait (automatique ou manuel) 13. Les zones peuvent déterminer les conditions de mobilité spécifiques et les conditions à remplir pendant le stage de mobilité (pro et volontaire) au regard des différences possibles entre les zones sur la base de leur analyse des risques. Les conditions actuelles de mobilité constituent une base commune. 14. Nous prévoyons d'introduire une durée de préavis de 3 mois dans le cadre des mobilités du personnel professionnel sauf si la zone et le membre du personnel s'arrangent d'un commun accord. La durée de préavis doit être prolongée au prorata des absences pendant le préavis, par exemple : ○ maladie ou accident; ○ vacances annuelles; ○ congé de maternité; ○ écartement de la femme enceinte ou allaitante; ○ détention préventive; ○ interruption de carrière complète ou partielle ○ congé pour motifs impérieux; ○ congé d'aidant; ○ congé de naissance; ○ congé d'adoption. Procédures de promotion : 1. En cas de changement de cadre (vers sergent et vers lieutenant) la promotion suit les étapes suivantes : Appel, sélection, formation, désignation, stage, promotion. 2. Toutes ces étapes se feront au sein même de la zone et non plus sous le couvert de l'école. C'est la zone qui est
---	---

2. Al deze stappen zullen binnen de zone zelf worden uitgevoerd en niet langer door de school. De zone is de werkgever, kent haar behoeften en draagt de verantwoordelijkheid. Bovendien zijn de basisopleidingen al gestandaardiseerd. Als het nodig is om de onpartijdigheid van de examens te bevestigen, kan de vertegenwoordiging buiten de zone worden uitgebreid. 3. Er wordt een zonale selectieproef georganiseerd om de kandidaten te selecteren die toegang krijgen tot de opleiding. De geslaagde kandidaten worden op basis van de resultaten van de selectieproef in een reserve geplaatst. 4. De gerangschikte kandidaten kunnen de opleiding volgen op basis van het opleidingsaanbod en hun plaats in de ranglijst. Toegang tot de opleiding M01 en OFF1 is dus afhankelijk van een attest van geslaagd zijn voor de selectieprocedure. 5. Hoewel we hebben gesproken over het uitbreiden van de bovenstaande procedure naar alle rangen van het hoger kader, zijn we van mening dat dit om verschillende redenen niet moet gebeuren: ○ verandering van kader = verandering van beroep --> noodzaak van aanvullende vaardigheden op het gebied van soft skills, investering en interesse. De opleiding tot korporaal is bijvoorbeeld slechts een specialisatie, een verfijning van de concepten die tijdens de opleiding tot sappeur aan bod zijn gekomen. Het gaat nog steeds om een basisinterventie. Het gaat ook om de inhoud van de opleiding. Wat men in de NBO2 leert, is ook nuttig als men blijft werken als brandweerman (bijvoorbeeld beter leren werken in een team van 2 of 3). Wat men in de NMO1 leert, is niet nuttig in het werk van brandweerman of korporaal; het gaat namelijk om leiderschapsvaardigheden (of zou in ieder geval over deze vaardigheden moeten gaan). In hetzelfde kader wordt hetzelfde	l'employeur et qui connaît ses besoins et en porte les responsabilités. En outre, les formations de base sont déjà uniformisées. S'il est nécessaire d'affirmer l'impartialité des épreuves, la représentativité extérieure à la zone peut être élargie. 3. Une épreuve de sélection zonale est organisée pour sélectionner les candidats pouvant avoir accès à la formation. Les candidats qui ont réussi sont classés dans une réserve selon les résultats de l'épreuve de sélection 4. Les candidats classés peuvent suivre la formation en fonction de l'offre de formation et de leur place dans le classement. L'accès à la formation M01 et OFF1 sera donc bien conditionné à une attestation de réussite de la procédure de sélection. 5. Bien que nous ayons discuté d'étendre la procédure ci-dessus à l'ensemble des grades du cadre supérieur, nous pensons que cela ne doit pas se faire pour plusieurs raisons : ○ le changement de cadre = changement de métier --> nécessité de compétences supplémentaires en termes de soft skills, d'investissement et d'intérêt. Par exemple, la formation de Caporal n'est qu'une spécialisation, une précision des concepts qui ont été vu à la formation sapeur. Il s'agit toujours d'un intervenant de base. Il s'agit aussi du contenu de la formation. Ce que l'on apprend dans le NBO2 est également utile si l'on continue à travailler comme pompier (par exemple, mieux apprendre à travailler en équipe de 2 ou 3). Ce que l'on apprend dans le NMO1 n'est pas utile dans le travail de pompier ou de caporal ; il s'agit en effet de compétences de commandement (ou cela devrait en tout cas porter sur ces compétences). Dans un même cadre, on effectue le même type de travail : les
---	---

soort werk gedaan: brandweerlieden en korporaals werken met technieken, sergeanten en adjudanten met tactieken. In de hogere rangen gaat het echter om meer diepgaande kennis en vaardigheden. Bijvoorbeeld: een sergeant leidt een vast team, een adjudant leidt een groter team of coördineert een groep mensen die niet permanent samenwerken. Hetzelfde geldt voor de adjudant en de rangen OFF2 en 3 ○ Binnen de officieren is het werk van OFF2 en OFF3 vrijwel hetzelfde, behalve dat het bevoegdheidsgebied van een OFF3 breder kan zijn. Dat gezegd zijnde, zijn de elementen die in de OFF3-opleiding aan bod komen (financiën, management, enz.) zeer nuttig voor OFF 1/2/3, dus is er geen reden om de ontwikkeling van vaardigheden die nuttig zijn voor de functie te belemmeren. Om een zone goed te beheren, is het duidelijk in het belang van de kapiteins dat zij ook worden opgeleid in managementvaardigheden. Ofwel moet de hele OFF2-opleiding worden aangepast, maar dat is niet realistisch, ofwel moeten alle kapiteins een managementopleiding kunnen volgen, in het belang van de organisatie. ○ Er bestaat al een selectieprocedure voor OFF4 via de beoordeling. We voorzien geen veranderingen in de toegang tot het OFF4-brevet, met uitzondering van de herziening van de vereiste anciënniteit. ○ De invoering van een selectieprocedure binnen het officierskorps zou het aantal kandidaten dat in aanmerking komt voor de functie van zonecommandant kunnen verminderen, terwijl het op dit moment al erg moeilijk is om kandidaten te vinden. ○ De evolutie binnen het officierskorps is niet zo voordelig in termen van carrière als de	pompiers et les caporaux travaillent avec des techniques, les sergents et les adjudants avec des tactiques. Dans les grades supérieurs, il s'agit cependant de connaissances et compétences plus approfondies. Par exemple : un sergent dirige une équipe fixe, un adjudant dirige une équipe plus grande ou coordonne un groupe de personnes qui ne travaillent pas ensemble de manière permanente. La réflexion est la même pour l'adjudant et les grades OFF2 et 3 ○ Au sein des officiers, le travail est sensiblement le même entre OFF2 et OFF3 si ce n'est que le cadre de compétence peut être plus large dans le cas d'un OFF3. Cela étant, les éléments vus dans la formation OFF3 (finance, management, ...) sont tout à fait utiles à l'OFF 1/2/3, il n'y a donc pas d'intérêt à freiner le développement des compétences utiles à la fonction. Pour qu'une zone soit bien gérée il est clairement dans son intérêt que les capitaines soient également formés aux compétences de gestion. Soit toute la formation OFF2 doit être adaptée, mais ce n'est pas réaliste, soit tous les capitaines doivent pouvoir suivre une formation en management, dans l'intérêt de l'organisation. ○ Un processus de sélection existe déjà pour OFF4 au travers de l'assésment. Nous ne prévoyons pas de changement quant à l'accès au brevet OFF4 à l'exception de la révision de l'ancienneté nécessaire. ○ La mise en place d'une sélection au sein du cadre des officiers pourrait freiner le nombre de candidat en mesure de répondre à un appel pour Commandant de zone alors qu'il est déjà très difficile pour
---	--

evolutie binnen het basis- en middenkader. Hoe hoger de officier in rang stijgt, hoe minder hij deelneemt aan de operationele activiteiten waarvoor hij oorspronkelijk bij de brandweer is gaan werken. Er zijn maar weinig mensen die bij de brandweer gaan werken om zich bezig te houden met noodplanning, preventie of overheidsopdrachten. Er bestaat dus een reëel risico dat de functies OFF3 en OFF4 hun aantrekkingskracht verliezen als er een voorafgaande selectieprocedure komt. ○ Met de voorgestelde aanpassingen is er een bijna volledige analogie met defensie. Bij defensie kan elke officier (kapitein – OFF2) de hogere stafopleiding (OFF3) volgen, een opleiding die enerzijds een managementgedeelte en anderzijds een militair gedeelte omvat. Na deze opleiding wordt beslist wie majoor wordt. Elke officier verwerft dus managementvaardigheden. Ook kapiteins en commandanten worden toegewezen aan staf functies – wat ook het geval is voor kapiteins bij de brandweer. Bij de politie is er een selectie voor het leidinggevende brevet, maar dat komt eerder overeen met het niveau OFF4, aangezien het nodig is om korpschef te worden. In hun basisopleiding verwerven commissarissen echter managementvaardigheden, die dus deel uitmaken van de opleiding die voor elke officier toegankelijk is.	le moment d'avoir des candidats. ○ L'évolution au sein du cadre Officier n'est pas aussi profitable en termes de carrière que l'évolution au sein du cadre de base et moyen. En effet, plus l'Officier monte en grade, moins il prend part à l'activité opérationnelle pour laquelle il est rentré initialement chez les pompiers. Peu de personnes rentre chez les pompiers pour faire de la planification d'urgence, de la prévention ou des marchés publiques. Il y a donc un réel risque de désintérêt des fonctions d'OFF3 et OFF4 qui pourrait apparaître avec une procédure de sélection préalable ○ Avec les adaptations proposées, il existe une quasi-complète analogie avec la défense. À la défense, chaque officier (capitaine – OFF2) peut suivre la formation supérieure d'état-major (OFF3) — une formation comprenant d'une part un volet management et d'autre part un volet matières militaires. Après cette formation, une décision est prise quant à qui devient major. Chaque officier acquiert donc des compétences en management. Les capitaines et commandants sont eux aussi affectés à des fonctions d'état-major — ce qui est également le cas des capitaines chez les pompiers. À la police, il y a une sélection pour le brevet de direction, mais cela correspond plutôt au niveau OFF4, puisqu'il est nécessaire pour devenir chef de corps. Dans leur formation de base, les commissaires acquièrent toutefois des compétences en management, donc celles-ci font partie de la formation accessible à chaque officier. 6. S'il existe deux réserves de types distincts, il revient au conseil de décider de la manière de pourvoir à un
---	---

6. Als er twee verschillende soorten reserves zijn, is het aan de raad om te beslissen hoe een vacature in die reserve wordt ingevuld, ongeacht de anciënniteit van de reserve. In het rapport aan de koning wordt vermeld dat de volgorde van prioriteit niet in het KB is vastgelegd, omdat de raad hierover beter kan oordelen. Hetzelfde geldt als er twee of meer verschillende soorten reserves zijn. Als het echter om twee reserves van hetzelfde type gaat, moet voorrang worden gegeven aan de oudste reserve, overeenkomstig het grondwettelijke beginsel van gelijkheid en non-discriminatie. 7. Zodra de opleiding met succes is afgerond, kunnen de kandidaten worden aangesteld als sergeant of luitenant stagiair zodra er een plaats vrijkomt. Ongeacht de context of de situaties waarin men terechtkomt, moet bij de toewijzing van plaatsen altijd het principe van rangschikking worden gerespecteerd. 8. De rangschikking is uitsluitend gebaseerd op de resultaten van de selectieproef, de punten van de opleiding worden niet in aanmerking genomen. 9. De stage duurt één jaar vanaf de datum van de effectieve aanstelling, d.w.z. de benoeming in de rang. Het begin van de stage valt samen met de indiensttreding. 10. Tijdens stage zijn de stagiairs 100% operationeel in hun nieuwe functie. Aan het einde van de stage worden ze benoemd in hun bevorderingsgraad. De voorwaarden voor verlenging of beëindiging van de stage blijven ongewijzigd. 11. De stagiair kan de rang dragen en wordt betaald volgens de overeenkomstige salarisschaal. 12. Bij het niet slagen voor de opleiding: er is geen toegang tot de stage. De kandidaat heeft slechts toegang tot maximaal twee examensessies om de opleiding met succes af te ronden. Als hij deze niet haalt, moet hij de selectieprocedure voor de opleiding opnieuw doorlopen. Dit betekent dat de selectieprocedure recht geeft op deelname aan een bepaalde opleidingsmodule (of groep van	emploi vacant en ce indépendamment de l'ancienneté de la réserve. Le Rapport au Roi indique que l'ordre de priorité n'est pas fixé dans l'AR parce que le conseil est mieux à même de juger en la matière. Il en est de même s'il y a deux ou plusieurs types de réserves différentes ». Cependant, s'il s'agit de deux réserves de même type, il convient de donner priorité à la réserve la plus ancienne conformément au principe constitutionnel d'égalité et de non-discrimination. 7. Une fois que la formation est réussie, les candidats peuvent être désignés sergent ou lieutenant stagiaire dès lors qu'une place se libère. Quelles que soit le contexte ou les situations rencontrées, l'affectation des places doit toujours respecter le principe du classement. 8. Le classement se base uniquement sur les résultats de l'épreuve de sélection, les points de la formation n'entrent pas en ligne de compte. 9. Le stage a une durée d'un an à dater de la désignation effective donc nomination dans le grade. Le début du stage concorde avec la prise de fonction 10. Durant le stage, les stagiaires sont 100% opérationnels dans leur nouvelle fonction. A la fin du stage, ils sont nommés dans leur grade de promotion. Les conditions de prolongation ou d'arrêt du stage sont inchangées. 11. Le stagiaire peut porter le grade et est rémunéré selon l'échelle barémique correspondante. 12. En cas d'échec dans la formation : l'accès au stage n'a pas lieu. Le candidat n'a accès qu'à maximum deux sessions d'examen pour réussir la formation. S'il les rate, il devra recommencer la procédure de la sélection à la formation. Cela signifie que la procédure de sélection ouvre le droit à la participation à un module (ou groupe de modules) de formation donnée. Si l'agent doit s'inscrire une seconde fois pour les mêmes modules, il devra repasser le processus de sélection. Pour accéder à la seconde
---	---

modules). Als de medewerker zich een tweede keer moet inschrijven voor dezelfde modules, moet hij het selectieproces opnieuw doorlopen. Om toegang te krijgen tot de tweede opleiding en dus recht te hebben op examensessies 3 en 4, moet de kandidaat de selectieprocedure opnieuw doorlopen en op zijn beurt wachten. 13. Voor professioneel personeel geldt dat, behalve in geval van overmacht die aan de zone moet worden gemeld, als een geslaagde kandidaat in de reserve weigert deel te nemen aan de opleiding, hij in de reserve blijft, maar de laatste plaats in de ranglijst inneemt. Bij een tweede weigering wordt de geslaagde kandidaat uit de ranglijst geschrapt. 14. Voor vrijwillig personeel is het toegestaan dat de geslaagde kandidaat één keer zonder gevolgen weigert. Daarna geldt voor vrijwilligers hetzelfde principe als voor professionals . Bij een derde weigering wordt de geslaagde kandidaat uit de ranglijst verwijderd. Dit wordt verklaard door het feit dat vrijwilliger meer kans heeft om verhinderd te zijn, al was het maar door zijn hoofdactiviteit. 15. De zones moeten zoveel mogelijk anticiperen en "permanent" over reserves beschikken. Anticiperen is het sleutelwoord. 16. De reserves zijn maximaal twee jaar geldig en kunnen maximaal twee keer met maximaal twee jaar worden verlengd. De zone kan hieronder blijven, mits dit vooraf duidelijk wordt gecommuniceerd, maar mag hier niet bovenuit gaan. 17. Kandidaten die op een reserve staan die verloopt en die geen toegang hebben gehad tot de opleiding of stage , moeten de volledige procedure opnieuw doorlopen. 18. In geval van bevordering tot korporaal en adjudant vindt het bevorderingsonderzoek plaats na de opleiding, zoals nu het geval is. Dit wordt gerechtvaardigd door het feit dat opleidingen binnen het kader moeten worden beschouwd als bijscholingen en niet als opleidingen voor een nieuw beroep. Het feit dat de agent over de	formation et donc avoir droit aux sessions d'examen 3 et 4, le candidat devra représenter la procédure de sélection et attendre son tour. 13. Pour le personnel professionnel, sauf cas de force majeure à soumettre à la zone, si un lauréat présent dans la réserve refuse de prendre part à la formation, celui-ci reste dans la réserve mais prend la dernière place du classement. S'il y a un second refus, le lauréat est exclu du classement. 14. Pour le personnel volontaire, il est permis au lauréat de refuser une fois sans conséquence. Ensuite, le même principe que les professionnels s'appliquent aux volontaires. S'il y a un troisième refus, le lauréat est exclu du classement. Cela s'explique par le fait que le volontaire à plus de chance d'avoir un empêchement, ne serait-ce que par son activité principale. 15. Les zones doivent anticiper autant que possible et disposer de réserves « en permanence ». L'anticipation est le maître mot. 16. Les réserves sont valables maximum deux ans et prolongeable maximum deux fois d'une durée maximale de deux ans. La zone peut aller en deçà pour autant que ça soit préalablement clairement communiqué mais ne peut pas aller au-delà 17. Les candidats présents dans une réserve qui expire et qui n'ont pas eu accès à la formation ou au stage devront se resoumettre à la procédure complète. 18. En cas de promotion à caporal et adjudant, l'épreuve de promotion a lieu après la formation comme c'est le cas actuellement. Cela se justifie par le fait que les formations au sein des cadres doivent être considérées comme des formations de perfectionnement et non d'apprentissage d'un nouveau métier. Le fait de disposer des compétences et non du grade permet tout de même à l'agent d'appliquer les compétences apprises au quotidien, ce qui n'est pas le cas des formations destinées à un
--	--

vaardigheden beschikt en niet over de rang, stelt hem toch in staat om de aangeleerde vaardigheden dagelijks toe te passen, wat niet het geval is bij opleidingen die bedoeld zijn voor een verandering van kader. Anderzijds zijn deze opleidingen over het algemeen opleidingen met een kleiner volume die kunnen worden opgenomen in het meerjarenopleidingsplan van de agenten. 19. Er is alleen een stageperiode voor de overgang naar een hoger kader. 20. Bijzondere maatregelen: ○ Kandidaten die al in het bezit zijn van het brevet nemen deel aan de selectieprocedure, maar worden vrijgesteld van de opleiding. Zij kunnen alleen worden bevorderd op basis van de rangorde, ongeacht het profiel van de hoger gerangschikte ambtenaren. Dit rechtvaardigt de noodzaak van anticipatie door de zone. ○ Degenen die in twee zones werken: moeten slagen voor de selectieprocedure in beide zones (aangezien de vereisten kunnen verschillen). ○ Er wordt geen vrijstelling verleend voor de stage. 21. Bevordering naar een hoger kader: dezelfde eisen voor de examens als voor de aanwerving in dit kader. Dit betekent dat de gelijkwaardige kennisexamens van toepassing zijn. 22. Voorwaarden voor bevordering: de voorwaarden voor deelname aan de bevorderingsprocedure en de voorwaarden voor bevordering in twee artikelen scheiden (om discussies te voorkomen). Vereenvoudiging van de administratie: 23. Afschaffing van het medisch attest om de fysieke tests af te leggen. Dit wordt vervangen door een verklaring op erewoord. 24. Afschaffing van de voorwaarde met betrekking tot de wetten op de militaire dienst (maar let op een mogelijke wijziging door de federale regering).	changement de cadre. D'autre part, ces formations sont généralement des formations de plus faible volume pouvant être incluses dans le plan de formation pluriannuel des agents. 19. Il y a une période de stage seulement pour le passage à un cadre supérieur. 20. Mesures particulières : ○ Les candidats qui possèdent déjà le brevet participent à l'épreuve de sélection, mais sont dispensés de la formation. Ils ne pourront être promus qu'en fonction de l'ordre du classement, quel que soit le profil des agents mieux classés. Cela justifie la nécessité d'anticipation de la part de la zone. ○ Ceux qui travaillent dans deux zones : doivent réussir l'épreuve de sélection dans chacune des deux zones (car les exigences peuvent différer). ○ Aucune dispense ne sera accordée pour le stage. 21. Promotion vers un cadre supérieur : mêmes exigences pour les épreuves que pour le recrutement dans ce cadre. Cela signifie que les épreuves de connaissance équivalentes sont d'application. 22. Conditions de promotion : séparer les conditions de participation à la procédure de promotion et les conditions de promotion dans deux articles (pour éviter toute discussion). Simplification de l'administration : 23. Suppression de l'attestation médicale pour passer les tests physiques. Elle sera remplacée par une déclaration sur l'honneur. 24. Suppression de la condition relative aux lois sur le service militaire (mais attention à une éventuelle modification par le gouvernement fédéral). 25. Extrait de casier judiciaire : à présenter lors de chaque mouvement du membre du personnel (promotion, mobilité, professionnalisation, renouvellement de contrat, ...) car c'est une condition de
--	---

25. Uittreksel uit het strafregister : moet worden voorgelegd bij elke mutatie van het personeelslid (promotie, mobiliteit, professionalisering, contractverlenging, ...) omdat dit een voorwaarde is voor een vaste aanstelling. De zone beoordeelt zelfstandig het vereiste niveau. In het statuut moet duidelijk worden vermeld dat een werknemer verplicht is om elke wijziging in zijn strafregister te melden. 26. Een lid van het administratief personeel kan deel uitmaken van de stagecommissie. Vervang dus "lid van het operationeel personeel" door "lid van het personeel". 27. Harmonisatie van stages voor aanwerving, mobiliteit, professionalisering en promotie, met inbegrip van de duur. 28. Afschaffing van de procedure voor bevordering door mobiliteit, omdat deze procedure enerzijds weinig wordt gebruikt en anderzijds te veel risico's met zich meebrengt. Vernieuwing van het mandaat van de zonecommandant Wat betreft de mogelijkheid van een derde mandaat voor de zonecommandant, stellen wij voor dat de kandidaat kan deelnemen aan de normale selectieprocedures met een vrijstelling voor het assessment als hij zich kandidaat stelt in dezelfde zone als waar hij zijn eerste twee mandaten heeft vervuld en als de twee algemene evaluaties aan het einde van het mandaat positief waren. In ieder geval moet de kandidaat beschikken over het brevet OFF4 en een diploma van niveau A. Te ontwikkelen: De werkgroep FORM zal de functieprofielen van de verschillende soorten hulpverleners opstellen. De mogelijkheid onderzoeken om mobiliteit tussen brandweerlieden en civiele bescherming te voorzien. De voorwaarden voor bevordering tot kapitein vaststellen.	nomination permanente. La zone apprécie de manière autonome son niveau d'exigence. Il y a lieu d'indiquer clairement dans le statut qu'un employé est tenu de signaler tout changement survenu dans son casier judiciaire. 26. Un membre du personnel administratif peut faire partie de la commission de stage. Donc remplacer « membre du personnel opérationnel » par « membre du personnel ». 27. Harmonisation des stages pour le recrutement, la mobilité, la professionnalisation et la promotion, y compris la durée. 28. Suppression de la procédure de promotion par mobilité car cette procédure est d'une part peu utilisée et d'autre part comporte trop de risque. Renouvellement du mandat du commandant de zone En ce qui concerne la possibilité d'un éventuel troisième mandat du commandant de zone, évalué positivement, et dans la même zone, nous proposons que le candidat puisse participer aux épreuves de sélection normales avec une dispense pour ce qui concerne l'assessment s'il se présente dans la même zone que celle où il a presté les deux premiers mandats et que les deux évaluations globales de fin de mandat soient positives. Quoi qu'il en soit, le candidat devra disposer du brevet OFF4 et d'un diplôme de niveau A. A développer : Le GT FORM rédigera les profils de fonction des différents types de secouristes Étudier la possibilité de prévoir la mobilité entre les pompiers et la protection civile. Déterminer les conditions de promotion au grade de capitaine Prévoir une phase de transitoire pour les candidats qui sont détenteur du CAF (équivalence). Risques et opportunités :
--	---

Een overgangsfase voorzien voor kandidaten die in het bezit zijn van het CAF (gelijkwaardigheid).

Risico's en kansen:

Gebrek aan motivatie bij hulpverleners die in een "ondersteunende" functie zullen werken. Dit is een keuze van het vrijwillige personeelslid en het niveau van hulpverlener is logischerwijs een overgangsfase

Analyse van de impact op de begroting

1.Hulpverleners / Specifieke hulpverleners:

De invoering van een vierde kader zou in bepaalde hulpverleningszones kunnen leiden tot een lichte toename van het personeelsbestand. Het is echter waarschijnlijk dat alleen zones die met een tekort aan personeel kampen, hiervan gebruik zullen maken. De kosten van een medewerker zullen lager zijn dan die van een fulltime beroepsbrandweerman en die van een vrijwillige brandweerman.

De opleiding voor deze medewerkers omvat modules die kunnen worden gevaloriseerd als zij later de status van beroepsbrandweerman verkrijgen. De opleidingskosten worden dus over een langere periode gespreid, zonder dat ze hoger uitvallen. De uitrusting en verzekeringen (hoewel deze kunnen worden aangepast aan hun beperkte taken) blijven vrijwel identiek aan die van beroeps- en vrijwillige brandweerlieden. Deze maatregel heeft ook tot doel vrijwillige brandweerlieden de mogelijkheid te bieden hun inzet te verminderen, in ruil voor een evenredige verlaging van hun vergoeding. De financiële impact zal rechtstreeks afhangen van het succes van dit initiatief.

Het is belangrijk te benadrukken dat het kader niet uniform is vastgesteld: elke zone kan het aanpassen aan haar behoeften. Eventuele extra personeelskosten zouden moeten worden gecompenseerd door het verschil in behandeling tussen een algemene vrijwillige brandweerman en een medewerker. Ten slotte moet de inzet van leden van het vierde kader in verhouding blijven tot de werkelijke behoeften, zodat overdimensionering wordt voorkomen.

Effect op het zone-budget: beperkt

Effect op de federale begroting: geen

Manque de motivation des secouristes qui travailleront en mode de « support ». C'est un choix du membre du personnel volontaire et le niveau de secouriste est une phase de transition logiquement

Analyse de l'impact sur le budget

1.Secouristes / Secouristes spécifiques :

La création d'un quatrième cadre pourrait entraîner une légère augmentation des effectifs dans certaines zones de secours. Toutefois, il est probable que seules les zones confrontées à un manque de personnel y auront recours. Le coût d'un collaborateur sera inférieur à celui d'un pompier professionnel à temps plein et à celui d'un pompier volontaire généraliste.

La formation prévue pour ces collaborateurs inclura des modules qui pourront être valorisés s'ils accèdent ultérieurement au statut de pompier professionnel. Les dépenses de formation seront ainsi réparties dans le temps, sans être plus élevées. Les équipements et les assurances (bien qu'ils pourraient être adaptés en fonction de leurs missions limitées) resteront sensiblement identiques à ceux des pompiers professionnels et volontaires.

Cette mesure vise également à offrir aux pompiers volontaires la possibilité de réduire leur engagement, en acceptant une diminution proportionnelle de leur rémunération. L'impact financier dépendra directement du succès de cette initiative.

Il est important de souligner que le cadre n'est pas fixé de manière uniforme : chaque zone pourra l'adapter selon ses besoins. Un éventuel surcoût en personnel devrait être compensé par la différence de traitement entre un pompier volontaire généraliste et un collaborateur. Enfin, l'engagement de membre du quatrième cadre devrait rester proportionné aux besoins réels, évitant ainsi tout excès de dimensionnement.

Effet Budget zonal : limité

Effet budget fédéral : aucun

2.Recrutements :

La suppression du CAF devrait permettre une réduction des coûts au niveau supra-local étant donné que les écoles du feu n'organiseront plus

2. Aanwervingen:

De afschaffing van het CAF zou een kostenbesparing op supra-lokaal niveau moeten opleveren, aangezien de brandscholen het CAF niet langer zullen organiseren en daarvoor geen subsidies meer zullen ontvangen. Deze last, die nu gedeeltelijk wordt overgedragen aan de hulpdiensten, zal worden verlicht door het feit dat het aantal betrokken personen op lokaal niveau kleiner zal zijn, waardoor de organisatie eenvoudiger wordt.

Het behoud van de gemeenschappelijke basis, met name voor de schriftelijke examens, zou ook moeten bijdragen tot een vermindering van de uitgaven. Hoewel de ontwikkeling van een geautomatiseerd instrument zeker kosten met zich meebrengt bijvoorbeeld via een particulier bedrijf (overheidsopdracht), maar ook via de interne dienst, zou de toegang tot nieuwe technologieën een grotere efficiëntie kunnen opleveren. De kosten van de CEBIR-tests zijn bijvoorbeeld afhankelijk van het type test. De persoonlijkheidstest vertegenwoordigt 6 kredieten, de test voor abstract redeneren vertegenwoordigt 1 krediet, de mailboxoefening vertegenwoordigt 6 kredieten en de nauwkeurigheidstest vertegenwoordigt 4 kredieten. De kadermarktprijs van de stad Antwerpen bedraagt 6 EUR/krediet. De prijs geldt alleen op het moment dat het rapport wordt gegenereerd (er zijn dus geen kosten voor kandidaten die tijdens de selectieprocedure afhaken). Ten slotte organiseren veel zones al aanvullende proeven naast de CAF.

De besparingen die worden gerealiseerd door de afschaffing van de CAF (0,5 miljoen euro /jaar) zouden de invoering van nieuwe tests moeten financieren door de opleidingssteun aan de zones uit te breiden. Als sommige zones kiezen voor uitgebreidere examens, sluit dat aan bij een reeds bestaande praktijk en zal dat dus geen extra kosten met zich meebrengen.

De aanwerving van officieren zal voortaan gebeuren in de rang van luitenant in plaats van kapitein, wat een tijdelijke besparing op de salariskosten voor de zones betekent.

De vereenvoudiging van het aanwervingsproces, met name door de invoering van een unieke ranglijst voor aanwervings-, mobiliteits- en/of professionaliseringsprocedures, zal de

le CAF, elles ne recevront plus de subventions à cet effet. Cette charge, désormais partiellement transférée aux zones de secours, sera allégée par le fait que le nombre de personnes concernées localement sera plus faible, rendant l'organisation plus simple.

Le maintien du socle commun, notamment pour les épreuves écrites, devraient également contribuer à la réduction des dépenses. Bien que le développement d'un outil informatisé implique certainement un coût : par exemple via une firme privée (marché public), mais aussi via le service interne. L'accès aux nouvelles technologies pourrait permettre une meilleure efficacité. Par exemple les coûts des tests CEBIR dépend du type de test. Le test de personnalité représente 6 crédits, le test de raisonnement abstrait représente 1 crédit, l'exercice de boîte mail représente 6 crédits, le test de précision représente 4 crédits. Le prix du marché cadre de la ville d'Anvers est de 6 EUR/crédit. Le prix ne s'applique qu'au moment où le rapport est généré (il n'y a donc pas de cout pour les candidats qui abandonnent la sélection en cours de route. Enfin, de nombreuses zones organisent d'ores et déjà des épreuves complémentaires au CAF.

Les économies réalisées grâce à la suppression du CAF (0,5M€/An) devraient permettre de financer la mise en place de nouveaux tests en élargissant les aides à la formation versées aux zones. Si certaines zones optent pour des épreuves plus étendues, cela correspond à une pratique déjà en vigueur, et ne générera donc pas de surcoût supplémentaire.

Le recrutement des officiers se fera désormais au grade de lieutenant plutôt que de capitaine, ce qui représente une économie salariale temporaire pour les zones.

La simplification du processus de recrutement, notamment par la mise en place d'un classement unique pour les procédures de recrutement, de mobilité et/ou professionnalisation, permettra de réduire la charge administrative et les coûts associés. En résumé, les mesures proposées en matière de recrutement devraient être neutres budgétairement, tant pour les zones que pour l'État fédéral, les éventuelles dépenses étant compensées par des transferts de subsides du

administratieve lasten en de daarmee gepaard gaande kosten verminderen. Kortom, de voorgestelde maatregelen op het gebied van aanwerving zouden budgettair neutraal moeten zijn, zowel voor de zones als voor de federale staat, aangezien de eventuele uitgaven worden gecompenseerd door de overdracht van subsidies van het CAF naar de opleiding van brandweerlieden of door een verbetering van de administratieve efficiëntie. Effect op de zonale begroting: beperkt Effect op de federale begroting: nihil 3. Bevorderingen: De wijzigingen in de bevorderingsprocedure zullen geen extra kosten met zich meebrengen, met uitzondering van de vaardigheidstests voor de graad van sergeant en luitenant (dit soort werk zou op het niveau van de BBSPB kunnen worden uitgevoerd om de uitgaven te spreiden). Integendeel, door het aantal kandidaten dat toegang krijgt tot de opleiding voor de rangen van sergeant en met name op officiersniveau te rationaliseren, kunnen de uitgaven voor het behalen van ongebruikte brevetten worden verminderd, met name op officiersniveau. De nieuwe selectieprocedures verplaatsen alleen maar de promotieproef die momenteel aan het einde van de opleiding wordt georganiseerd. We realiseren een besparing op de subsidies die aan de scholen worden verstrekt, omdat we momenteel schatten dat we 5 personen opleiden voor één daadwerkelijke benoeming. Als we de promotie vóór het begin van de opleiding uitvoeren, is dit de analyse op basis van de werkelijke cijfers (gemiddeld over ongeveer drie jaar), gebaseerd op het uitvalpercentage en een schatting van het personeelsbestand. Bij de berekening van de totale kosten houden we rekening met subsidies, inschrijvingskosten en loonkosten. Voor de opleiding M01 schatten we de totale kosten op 1.679.410 euro. Voor de opleiding OFF1 schatten we de totale kosten op € 349.183,2. Voor de opleiding OFF2 schatten we de totale kosten op 207.060,6 €. Voor de opleiding OFF3 schatten we de totale kosten op 377.445,6 €. Dat is een totaalbedrag van 2.613.099,4 €.	CAF vers la formation des pompiers ou par une amélioration de l'efficacité administrative. Effet Budget zonal : limité Effet budget fédéral : nul 3. Promotions : Les modifications apportées à la procédure de promotion n'entraîneront aucun surcoût à l'exception des tests de compétences pour le grade de Sergent et de Lieutenant (ce type de travail pourrait être généré au niveau BBSPB afin de répartir les dépenses). Au contraire, la rationalisation du nombre de candidats accédant à la formation pour les grades de sergent et en particulier au niveau des officiers permettra de réduire les dépenses liées à l'obtention de brevets non utilisés, en particulier au niveau des officiers. Les nouvelles procédures de sélection ne font que déplacer l'épreuve de promotion actuellement organisée en fin de parcours. Nous réalisons une économie des subsides fournis aux écoles car actuellement nous estimons que nous formons 5 personnes pour une nomination effective. Si nous procédons à la promotion avant le début de la formation, voici l'analyse réalisée sur la base des chiffres effectifs (en moyenne sur trois ans environ), basé sur le taux de sortie et une estimation des effectifs du personnel. Dans le calcul du coût total, nous tenons compte des subventions, des frais d'inscription et du coût salarial. Pour la formation M01, nous estimons le cout total à 1.679.410€ Pour la formation OFF1, nous estimons le cout total à 349.183,2€ Pour la formation OFF2, nous estimons le cout total à 207.060,6€ Pour la formation OFF3, nous estimons le cout total à 377.445,6€ Soit un total de 2.613.099,4€ Si nous estimons que le ratio est de 1/5 (rapport entre profil formé et profil partant à la pension), nous réalisons en théorie 4/5 d'économie mais il est important de prévoir une marge de sécurité car le système prévu ne sera pas efficient à 100%. Sur cette base, si nous prenons 20% de marge de sécurité, nous pouvons estimer l'économie à
--	--

Als we uitgaan van een verhouding van 1/5 (verhouding tussen opgeleide profielen en profielen die met pensioen gaan), realiseren we in theorie een besparing van 4/5, maar het is belangrijk om een veiligheidsmarge in te bouwen, omdat het beoogde systeem niet 100% efficiënt zal zijn. Op basis hiervan kunnen we, als we uitgaan van een veiligheidsmarge van 20%, de besparing schatten op 1.672.282,6 €. Het is de bedoeling om dit geld te herinvesteren in de kwaliteit van de opleiding van brandweerlieden. Effect op het zonebudget: positief Effect op de federale begroting: neutraal 4. Zonecommandant: Deze maatregel heeft geen negatieve financiële gevolgen. Aangezien nu wordt voorgesteld om de zonecommandant vrijstelling te verlenen voor de assessmenttest, mits aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan, levert dit een kleine besparing op. De zone hoeft namelijk geen volledige assessment voor deze persoon te betalen. Effect op het zonebudget: nihil Effect op de federale begroting: beperkt positief	1.672.282,6€. La volonté est de réutiliser cet argent dans la qualité de la formation du pompier. Effet Budget zonal : positif Effet budget fédéral : neutraal 4. Commandant de zone : Cette mesure n'aura aucun impact financier négatif. En effet, étant donné qu'il est maintenant proposé d'accorder une dispense au commandant de zone en fonction pour l'épreuve d'assessment moyennant le respect de certaines conditions, il y a une petite économie. En effet, la zone ne devra pas payer un assessment complet pour cette personne. Effet Budget zonal : nul Effet budget fédéral : légèrement positif
--	---

Beschikbaarheid en werktijden

Context

Artikel 109 van de Wet Civiele Veiligheid bepaalt dat de zonecommandant verantwoordelijk is voor de organisatie van de zone.

Vanuit de wetgeving lijkt het dat de verantwoordelijkheid van de zonecommandant leidt tot een resultaatsverbintenis om op elk moment in de hele zone binnen een redelijke termijn de snelst adequate hulp te verzekeren.

Anderzijds kan een brandweervrijwilliger zich op elk moment in een status van 'onbeschikbaarheid' zetten. Bovendien lijkt bepaalde jurisprudentie er op te wijzen dat brandweervrijwilligers, zelfs wanneer ze zich vrijwillig beschikbaar verklaren om een oproep te beantwoorden, niet moeten reageren op een oproep. Er is dus geen enkele mogelijkheid om de beschikbaarheid van de middelen te voorspellen.

De facto is het voor de zonecommandant van een zone met vrijwilligersposten dus onmogelijk om de operationele werking van de zone te organiseren (lees: voldoende middelen en personeelsleden beschikbaar), en bijgevolg de beginselen van de snelst adequate hulp na te leven.

Momenteel kan een zone enkel werken aan een motiverende werkomgeving voor brandweervrijwilligers om de beschikbaarheid van vrijwilligers, en dus de post, te verhogen. Dit leidt echter niet tot het kunnen voorspellen of de zone aan haar verplichtingen van snelst adequate hulp kan voldoen.

In Wallonië worden zones geconfronteerd met rechterlijke uitspraken waarin de oproepbaarheidsdiensten van vrijwilligers, door de verwachtingen en verplichtingen die tijdens een oproepbaarheidsdienst gesteld worden, volgens bepaalde rechters als arbeidstijd beschouwd worden, ongeacht het feit dat het vrijwillig personeelslid vrijwillig de periodes kiest tijdens dewelke hij zich beschikbaar verklaart door middel van een software met permanente toegang. Hierdoor worden de zones potentieel geconfronteerd met onbetaalbaar

Disponibilité et temps de travail

Contexte

L'article 109 de la Loi sur la Sécurité Civile confie au commandant de zone la responsabilité de l'organisation de la zone.

Il semble que la responsabilité du commandant de zone mène à une obligation de résultat de garantir à tout moment partout dans la zone l'aide adéquate la plus rapide.

D'autre part, un volontaire peut se mettre dans le statut 'indisponible' à tout moment. De plus, certaines jurisprudences semblent indiquer que les volontaires ne doivent pas répondre à un appel, même s'il s'est déclaré disponible. Dès lors, il n'y a aucun moyen pour prédire la disponibilité des moyens.

De facto, il est impossible pour le commandant d'une zone avec des postes volontaires d'organiser le fonctionnement opérationnel de la zone (suffisamment de moyens et de personnel disponible), et par conséquent, de respecter les principes de l'aide adéquate la plus rapide.

Actuellement, la zone ne peut que travailler sur la création d'un environnement de travail motivant afin d'augmenter la disponibilité des volontaires, et donc le poste. Ceci ne mène pas encore à une prédictibilité sur la réalisation des obligations de l'aide adéquate la plus rapide par la zone.

En Wallonie, des zones sont confrontées à des décisions de justice selon lesquelles, d'après certains juges, les heures d'astreinte des volontaires, compte tenu des attentes et des obligations qui y sont liées, sont considérées comme du temps de travail, indépendamment du fait que le personnel volontaire choisisse lui-même les périodes durant lesquelles il se déclare disponible via une accessibilité permanente à un système informatique. Cette situation risque d'entraîner des coûts de personnel prohibitif, puisque ces heures doivent

hoge personeelskosten, vermits deze aan 100% van de prestatievergoeding moeten vergoed worden, omdat de rechter oordeelt dat er geen andere mogelijkheid is om het vrijwillig personeel te vergoeden.

De problematiek is niet in alle zones van dezelfde omvang. In zones met een dicht netwerk van posten kan het onbeschikbaar zijn van een post deels opgevangen worden door andere posten. In zones met een minder dichte netwerk van posten leidt het onbeschikbaar zijn van een post tot onaantvaardbaar hoge opkomsttijden.

Mogelijke oplossingen

Om aan de principes van de snelst adequate hulp te voldoen en een resultaatsverbintenis mogelijk te maken, zijn volgende oplossingen mogelijk:

1. Aanwerven van extra beroepspersoneel;
2. Wachtdiensten in de post laten uitvoeren door vrijwillig personeel;
3. Oproepbaarheidsdiensten met vergoeding thuis laten uitvoeren door vrijwilligers. Vanuit de vergoeding volgt de verplichting om gevolg te geven aan een oproep;
4. Het aantal posten in de zone uitbreiden;
5. Het aantal vrijwillige personeelsleden in de zone uitbreiden.

Bovenstaande oplossingen 1 tot en met 4 leiden tot een sterke verhoging van de kostprijs van de brandweer. Oplossing 5 is bovendien weinig realistisch; het is nu al moeilijk om het aantal vrijwillige personeelsleden op peil te houden. Bovendien moet men vrijwilligers met verschillende beschikbaarheidsprofielen kunnen aanwerven.

Oplossingen 1 en 2 zijn bestaande oplossingen. Oplossing 3 wordt verder in de tekst uitgewerkt.

Besluit

De verplichting om de principes van de snelst adequate hulp op gelijk welk moment overal in de zone te realiseren (resultaatsverbintenis) leidt tot een sterke verhoging van de kostprijs van de brandweer, aangezien deze verplichting momenteel onmogelijk te respecteren is omwille van de wetteksten en rechtspraak. De

être rémunérées à 100% de l'indemnité de prestation, car le juge considère qu'il n'y a aucune autre alternative de traitement du personnel volontaire.

La problématique n'est pas dans toutes les zones de la même ampleur. Dans des zones avec un réseau dense de postes, l'indisponibilité d'un poste peut, partiellement, être compensée par d'autres postes. Dans des zones avec un réseau moins dense, l'indisponibilité d'un poste mène à des temps de réponse inacceptables.

Solutions possibles

Pour satisfaire aux principes de l'aide adéquate la plus rapide et rendre possible une obligation de résultat, les solutions suivantes sont possibles:

1. Recruter plus de personnel professionnel;
2. Faire exécuter des services de garde en caserne par le personnel volontaire;
3. Faire exécuter des services de rappel avec une indemnisation à domicile par le personnel volontaire. L'obligation de répondre à un appel découle de l'indemnisation;
4. Augmenter le nombre de postes dans la zone;
5. Augmenter le nombre de volontaires dans la zone.

Les solutions 1 à 4 engendrent une augmentation importante des coûts des services d'incendie. La solution 5 est peu réaliste; actuellement, il est difficile de maintenir le nombre de volontaires à niveau. En plus, il faut pouvoir engager des volontaires avec des profils de disponibilité différents.

Les solutions 1 et 2 sont des solutions existantes. La solution 3 est développée plus loin dans le texte.

Conclusion

L'obligation de réaliser les principes de l'aide adéquate la plus rapide à tout moment partout dans la zone (obligation de résultat) mène à une augmentation importante des coûts des services d'incendie, car cette obligation est actuellement impossible à respecter au regard des textes législatifs et de la jurisprudence. Les autorités

lokale besturen kunnen deze bijkomende kosten niet dragen. Indien de (lokale en federale) overheden niet bereid zijn de bijkomende kosten te dragen, dan kan de verantwoordelijkheid van de zone om aan de principes van de snelst adequate hulp te voldoen enkel beschouwd worden als een inspanningsverbintenis en dient Art. 109 in die zin aangepast te worden. De zonecommandant beschikt dan immers over geen enkel instrument om te garanderen dat er voldoende middelen beschikbaar zijn om de beginselen van de snelst adequate hulp steeds en overal na te leven. Oplossingen in afwachting van meer duidelijkheid in de Belgische jurisprudentie De Europese jurisprudentie vereist een analyse per geval van de concrete omstandigheden (beperkingen of faciliteiten) van oproepbaarheidsdiensten. Daarom bestaat er een zekere onduidelijkheid, die zal blijven bestaan. Om te voorkomen dat oproepbare wachtdiensten door de Belgische of Europese rechtbanken als arbeidstijd worden aangemerkt, moeten de huidige beperkingen op deze wachtdiensten zoveel mogelijk worden beperkt en moeten de faciliteiten worden uitgebreid. <u>Op korte termijn (vanaf nu) kunnen de zones zelfstandig de volgende wijzigingen doorvoeren:</u> 1. De maximale reistijd voor brandweerlieden wijzigen , waarin men moet wonen (indien mogelijk); 2. Expliciete bevestiging in het personeelsreglement van de mogelijkheid om zich op elk moment uit de beschikbaarheid terug te trekken; 3. Expliciete toestemming (KB en PR) om een beroepsactiviteit uit te oefenen tijdens de oproepdienst; 4. Schrapping het PR van de verplichting om op alle oproepen te reageren; 5. Schrapping van elk mechanisme voor disciplinaire maatregelen wegens het niet beschikbaar zijn of niet reageren op een oproep (beschikbaarheid om in het kader van de evaluatie globaal te worden onderzocht);	locales ne peuvent pas porter ces coûts supplémentaires. Si les autorités (locales et fédérales) ne sont pas disposées à payer les coûts supplémentaires, la responsabilité de la zone pour respecter les principes de l'aide adéquate la plus rapide ne peut être considérée comme une obligation de moyens. Après tout, le commandant de zone ne dispose d'aucun outil pour garantir un nombre suffisant de moyens et de personnel pour respecter les principes de l'aide adéquate la plus rapide à tout moment et partout dans la zone. Solutions dans l'attente d'une plus grande clarté de la jurisprudence belge La jurisprudence européenne exige une analyse au cas par cas des circonstances concrètes (contraintes ou facilités) des services de rappel. C'est pourquoi un certain flou existe et persistera. Afin d'éviter que le temps de garde rappelable ne soit qualifié de temps de travail par les juridictions belges ou européenne, il convient de limiter autant que possible les contraintes actuelles sur ces gardes ainsi qu'augmenter les facilités. <u>À court terme (dès maintenant), les zones peuvent introduire les modifications suivantes de manière autonome:</u> 1. Modifier le temps de trajet maximal imposé aux pompiers dans lequel il faut habiter (quand c'est possible) ; 2. Confirmation explicite dans le ROI de la possibilité de se retirer à tout moment des disponibilités ; 3. Autorisation explicite (AR et ROI) d'exercer une activité professionnelle pendant la garde rappelable; 4. Suppression dans le ROI de l'obligation de répondre à tous les appels ; 5. Suppression de tout mécanisme de procédure disciplinaire en raison de l'absence de disponibilité ou de réponse à un appel (disponibilité à examiner globalement dans le cadre de l'évaluation) ;
--	---

6. Expliciete bevestiging in de ROI dat tijdens de beschikbaarheidsperiode geen specifieke kleding mag en moet worden gedragen; Bovenstaande elementen moeten worden opgenomen in een federale circulaire. Vervolgens moeten ze worden opgenomen in de personeelsreglementen van de zones om het risico dat de beschikbaarheidsdiensten door de rechter als werktijd worden aangemerkt, zoveel mogelijk te beperken. Uitwerking van oplossing 3 : Beschikbaarheidsvergoeding 1. Momenteel bestaat het risico dat, indien een oproepdienst als werktijd wordt aangemerkt, de volledige tijd moet worden vergoed tegen 100 % van de vergoeding voor de prestatie, bij gebrek aan een andere rechtsgrondslag. Er zal worden onderzocht of een vergoeding voor de beschikbaarheidstijd wenselijk en betaalbaar is. Daartoe zullen de nodige gegevens worden verzameld bij een aantal zones om financiële simulaties uit te voeren (al dan niet gecompenseerd door het verlies van andere voordelen). 2. Wij stellen voor om de zone toe te staan een vergoeding voor beschikbaarheid toe te kennen (hiervoor moet het koninklijk besluit inzake de bezoldiging worden gewijzigd). Dit zal geen wettelijke verplichting zijn, maar een mogelijkheid. 3. Er wordt voorgesteld om in het statuut inzake bezoldiging een minimum en een maximum vast te leggen waarbinnen de zone de vergoeding kan bepalen. De zone is niet verplicht om een dergelijke vergoeding te voorzien en heeft ook de vrijheid om deze alleen toe te kennen in geval van operationele behoeften voor bepaalde periodes, bepaalde functies of bepaalde posten. De minimum- en maximumbedragen moeten worden bepaald op basis van de door de zones verstrekte cijfergegevens (zie punt 1). 4. Een uurloon lijkt de meest geschikte oplossing.	6. Confirmation explicite dans le ROI qu'aucune tenue spécifique ne peut et ne doit pas être portée pendant la période de disponibilité ; Les éléments ci-dessus doivent être repris dans une circulaire fédérale. Ensuite, ils doivent être repris dans les ROI des zones afin de réduire au maximum le risque que les services de disponibilité soient qualifiés de temps de travail par la justice. Elaboration de la solution 3 : Indemnisation disponibilité 1. Il existe actuellement un risque que, si une garde rappelable est qualifiée de temps de travail, la totalité du temps doive être rémunérée à 100 % de la rémunération de la prestation, faute d'autre base juridique. Il sera examiné si une rémunération du temps de disponibilité est souhaitable et payable. À cette fin, les données nécessaires seront collectées auprès d'un certain nombre de zones afin de réaliser des simulations financières (compensées ou non par la perte d'autres avantages). 2. Nous proposons de permettre à la zone d'accorder une indemnité pour disponibilité (nécessite la modification de l'AR statut pécuniaire). Il ne s'agira pas d'une obligation légale mais d'une faculté. 3. Il est proposé de fixer dans le statut pécuniaire un minimum et un maximum entre lesquels la zone peut déterminer l'indemnisation. La zone n'est pas tenue de prévoir une telle indemnisation et elle a également la liberté de ne l'octroyer qu'en cas de besoins opérationnels pour certaines périodes, certaines fonctions ou certains postes. Les montants minimum et maximum devraient être déterminés sur la base des données chiffrées fournies par les zones (cfr point 1). 4. Une rémunération horaire semble la solution la plus appropriée. 5. Il semble encore prématuré de fixer un nombre maximum d'heures par jour et par semaine. Si la qualification de
--	---

5. Het lijkt nog voorbarig om een maximum aantal uren per dag en per week vast te stellen. Als de kwalificatie als arbeidstijd wordt bevestigd, zou het in ieder geval nodig zijn om deze uren te beperken, maar dat is het slechtst denkbare scenario. 6. Op die manier kunnen alleen de zones die dit nodig en wenselijk achten, een dergelijke premie toekennen binnen de grenzen van de zonale en federale budgettaire mogelijkheden. Door een marge vast te stellen, zouden de verschillen tussen de zones worden beperkt. 7. Elke wijziging moet worden onderzocht om te bepalen of deze gevolgen kan hebben voor de situatie van andere personeelscategorieën. Een vergoeding voor de beschikbaarheidsdiensten van vrijwilligers zou bijvoorbeeld kunnen overeenkomen met: a. de herinvoering van de regel dat de operationele premie ook de wachtdienst van beroepsleden (alle kaderleden) dekt (vereist een wijziging van het koninklijk besluit betreffende het bezoldigingsstatuut); b. een regel die kan leiden tot een identiek financieel resultaat voor de leden van het beroepspersoneel die zich beschikbaar stellen in het kader van de opt-out (vereist een wijziging van het KB betreffende het bezoldigingsstatuut en de wet op de arbeidstijd); c. een vergoeding voor de beschikbaarheidsdienst in het kader van een specialisatie (die de diploma-/specialisatievergoeding zou kunnen vervangen) (vereist een wijziging van het KB betreffende het bezoldigingsstatuut) 8. Samengevat zouden er drie soorten beschikbaarheid kunnen bestaan, die eenzelfde persoon op verschillende momenten zou kunnen vervullen en die een zone in haar beleid zou kunnen voorzien:	temps de travail était confirmée, il serait de toute façon nécessaire de limiter ces heures, mais c'est le pire des scénarios. 6. De cette manière, seules les zones qui le jugent nécessaire et souhaitable peuvent octroyer une telle prime dans les limites des possibilités budgétaires au niveau des zones et fédérale. La fixation d'une fourchette limiterait les différences entre les zones. 7. Toute modification doit être examinée afin de déterminer si elle est susceptible d'avoir un impact sur la situation d'autres catégories de personnel. Une indemnité pour les services de disponibilité des volontaires pourrait correspondre, par exemple, à : a. la réintroduction de la règle selon laquelle la prime d'opérationnalité couvre également le rôle de garde des membres professionnels (tous les cadres confondus) (nécessite une modification de l'AR statut pécuniaire); b. une règle pouvant aboutir à un résultat financier identique pour les membres du personnel professionnel qui se rendent disponibles dans le cadre de l'opt-out (nécessite une modification de l'AR statut pécuniaire et de la loi sur le temps de travail); c. une indemnité pour le service de disponibilité dans le cadre d'une spécialisation (qui pourrait remplacer l'allocation de diplôme/spécialisation) (nécessite modification de l'AR statut pécuniaire) 8. En résumé, il pourrait exister trois types de disponibilité, qu'une même personne pourrait remplir à différents moments et qu'une zone pourrait prévoir dans sa politique :
---	--

a. Wachtdienst in de kazerne, vergoed tegen 100 % van de dienstvergoeding (eventueel aangevuld met het percentage voor onregelmatige diensten voor vrijwilligers); b. Voorspelbare oproepdienst: verplichte beschikbaarheid, vergoed door een vergoeding in het financiële statuut, waardoor de zone verplichtingen kan opleggen (het aantal uren kan beperkt zijn); c. Vrije oproepdienst: vrije beschikbaarheid, zonder vergoeding, maar ook zonder verplichting om op de oproep te reageren. Hierbij kan een systeem voorzien worden waarmee een vrijwilliger al dan niet kan bevestigen dat hij gevolg geeft aan een oproep. 9. De hulpverleningszone moet zich kunnen organiseren zoals zij dat wenst op basis van haar risicoanalyse. In een zone waar voldoende beschikbaarheid is, heeft het bijvoorbeeld geen zin om beperkingen op te leggen. De vrijwillige oproepdienst is dan zeker het meest geschikt. Als de zone daarentegen op bepaalde momenten van de dag met beschikbaarheidsproblemen kampt, terwijl er voldoende vrijwillige brandweerlieden zijn, kan zij een voorspellende oproepdienst voorzien die alleen tijdens deze zogenaamde "moeilijke" momenten geldt. Het systeem moet flexibel blijven, d.w.z. dat de zone deze periodes moet kunnen aanpassen aan de werkelijke behoeften. 10. De vrijwilliger moet het PR respecteren. De zone organiseert zich op basis van de drie systemen. Het is de keuze van de zone en niet die van de vrijwilliger. 11. Elke vrijwilliger die zich inschrijft voor een bindend systeem moet bijvoorbeeld elke maand 100 uur beschikbaar zijn. De zone verdeelt vervolgens de wachtdiensten in de kazerne en het aantal personen dat is vastgesteld voor de geplande (= beperkte) oproepdienst op basis van vraag en aanbod. De vrijwilligers ontvangen vervolgens hun planning (wachtdienst in de kazerne	a. Service de garde dans la caserne, rémunéré à 100 % de l'indemnité de prestation (complétée, le cas échéant, par le pourcentage pour prestations irrégulières pour les volontaires); b. Service de rappel prédictif: Disponibilité obligatoire, rémunérée par une indemnisation dans le statut pécuniaire et qui permet à la zone d'introduire des obligations (le nombre d'heures peut être limité); c. Service de rappel libre: Disponibilité libre, sans rémunération, mais aussi sans obligation de donner suite à l'appel. On peut prévoir un système avec lequel le volontaire peut confirmer ou pas qu'il répond à un appel. 9. La zone de secours doit pouvoir s'organiser comme elle le souhaite en fonction de son analyse de risque. Par exemple, dans une zone où la disponibilité est suffisante, il n'y a pas d'intérêt à imposer des contraintes. Le service de rappel libre est certainement le plus approprié. Si par contre, la zone rencontre des difficultés de disponibilité à certains moments de la journée alors qu'il y a suffisamment de pompiers volontaires, elle peut prévoir un service de rappel prédictif durant uniquement ces moments dits "difficiles". Le système doit rester souple, c'est-à-dire que la zone doit pouvoir adapter ces périodes en fonction des besoins réels. 10. Le volontaire doit respecter le ROI. La zone s'organise sur base des trois systèmes. C'est bien le choix de la zone et non pas celui du volontaire. 11. Par exemple, chaque volontaire qui s'inscrit dans un système contraignant doit offrir chaque mois, 100 h. de disponibilité. La zone répartit ensuite les gardes en caserne et le nombre de personnes défini pour le service de rappel planifié (= limité) en fonction de l'offre et de la demande. Les volontaires recevront ensuite leur planning (garde caserne et/ou service rappelable). Ils
--	--

en/of oproepdienst). Naast de planning kunnen zij ook vrijwillige oproepdienst verrichten. De kosten van de voorspelbare oproepdienst moeten lager zijn dan die van de wachtdiensten in de kazerne. 12. De vergoedingen voor de voorspelbare oproepdienst mogen geen invloed hebben op de daadwerkelijke prestaties. 13. Er moet echter worden nagedacht over een oplossing die de verschillen met het systeem van beroepsbrandweerlieden (tellen per minuut versus begonnen uur = betaald) regelt. Er moet op worden gelet dat vrijwilligers die besluiten zich zonder vergoeding in te zetten, niet te veel voordelen verliezen. De vrijwilliger beschouwt de toeslag voor het eerste uur namelijk vaak als een compensatie voor zijn verplaatsing en de beperkingen die hij ondervindt in zijn hoofdberoep. Het is echter niet correct om een dubbele vergoeding te ontvangen. Er moet een onderscheid worden gemaakt tussen de voordelen van de geplande oproepdienst en de vrije oproepdienst. 14. Het Nederlandstalige netwerk pleit voor de invoering van een "oproepbaar"-statuut, waardoor de medewerker snel kan reageren op de vraag of hij al dan niet kan terugkomen. Het pleit ook voor een HR-opvolging van het beschikbare personeel dat niet regelmatig op oproepen reageert en daarmee de veiligheid van de burger in gevaar brengt. Ten slotte pleit het voor het creëren van een motiverende werkomgeving, om de betrokkenheid van het personeel te versterken – een effect dat echter traag en moeilijk te kwantificeren is. Een laatste mogelijkheid zou zijn om een middelenverplichting in te voeren in plaats van een resultaatsverplichting voor de zonecommandant. Europees niveau 1. Er is al gevraagd om een mogelijke wijziging van de regelgeving op Europees niveau (aanpassing van de richtlijn of nieuwe richtlijn). Het staat nu vast dat er geen wijziging zal komen van de Europese richtlijn inzake	peuvent en plus du planning fournir du service de rappel libre. Le coût du service de rappel prédictif doit être moins élevé que les gardes casernes. 12. Les indemnités du service de rappel prédictif ne doivent pas avoir d'impact sur les prestations effectives. 13. Toutefois, il faut réfléchir à une solution qui règle les écarts avec le système des pompiers professionnels (comptage à la minute vs heure commencée=payée). Attention à ne pas avoir trop de perte d'avantage pour le volontaire qui décide de s'engager sans indemnité. En effet, la bonification de la première heure est souvent considérée par le volontaire comme une compensation de son déplacement et des contraintes subies au niveau de l'emploi principal. Il n'est cependant pas correct de bénéficier d'une double rémunération. Il faut différencier les avantages entre le service de rappel planifiées et le service de rappel libre. 14. Le réseau néerlandophone préconise l'introduction d'un statut "rappelable" permettant à l'agent de répondre rapidement quant à sa capacité à revenir ou non. Il préconise également un suivi RH du personnel disponible qui ne répond pas régulièrement aux appels et qui mettent à mal la sécurité du citoyen. Enfin, il prône pour la création d'un environnement de travail motivant, afin de renforcer l'implication du personnel — un effet toutefois lent et difficile à quantifier. Une dernière possibilité serait la mise en place d'une obligation de moyen en lieu et place d'une obligation de résultat pour le Commandant de zone. Niveau européen 1. Une éventuelle modification de la réglementation au niveau européen (adaptation de la directive ou nouvelle directive) a déjà été demandée. Il est désormais établi qu'il n'y aura pas de modification de la directive européenne
--	---

arbeidstijd 2003/88/EG specifiek voor brandweerlieden en dat bij de uitwerking van de Belgische regelgeving rekening moet worden gehouden met de huidige Europese bepalingen. 2. De evolutie van de Europese jurisprudentie en de wijzigingen in de regelgeving van de andere lidstaten zullen verder worden gevolgd en indien nodig en wenselijk worden vertaald in de Belgische regelgeving. Mogelijkheden in geval van negatieve jurisprudentie 1. Er wordt voorgesteld om "rampscenario's" uit te werken om voorbereid te zijn, maar zonder de zekerheid dat deze in regels moeten worden omgezet. 2. In dit verband moet worden overwogen om de gemiddelde maximale arbeidstijd van vrijwilligers te verhogen tot 38 of 48 uur per week (hiervoor moet het koninklijk besluit betreffende het administratief statuut worden gewijzigd). <u>Arbeidstijd van beroepsbrandweerlieden</u> Opt-out 1. Beroepsbrandweerlieden kunnen momenteel tot 10 uur extra per week werken om interventies uit te voeren of wachtdienst te draaien in de kazerne. 2. Er wordt voorgesteld om de opt-out van 10 uur per week te berekenen als een gemiddelde over een referentieperiode van een maand in plaats van als een maximum per week. Dit biedt meer mogelijkheden om volledige shifts in opt-out te werken, zonder de garantie te verliezen dat er niet te veel uren worden gewerkt in een korte periode (hiervoor is een wijziging van de wet op de arbeidstijd nodig). 3. Bovendien zullen de vaste referentieperiodes waarin de wet van 19 april 2014 betreffende de arbeidstijd van beroepsbrandweerlieden voorziet, worden vervangen door glijdende referentieperiodes, waarin het gemiddelde wordt gerespecteerd	sur le temps de travail 2003/88/CE spécifiquement pour les pompiers et qu'il faudra tenir compte des dispositions actuelles européennes dans l'élaboration de la réglementation belge. 2. L'évolution de la jurisprudence européenne et les changements dans les réglementations des autres Etats membres continueront à être suivis et traduits dans les réglementations belges si nécessaire et souhaitable. Pistes en cas de jurisprudence négative 1. Il est proposé d'élaborer des « scénarios catastrophe » afin d'être préparés, mais sans certitude qu'ils devront être transposés en règles. 2. À cet égard, il convient d'envisager une augmentation de la durée maximale moyenne du travail des volontaires jusqu'à 38 ou 48 heures par semaine (nécessite modification de l'AR statut administratif). <u>Temps de travail des pompiers professionnels</u> Opt-out 1. Les pompiers professionnels peuvent actuellement prêter jusqu'à 10 h. additionnelles par semaine pour réaliser des interventions ou gardes en caserne. 2. Il est proposé de calculer l'opt-out de 10 heures par semaine comme une moyenne sur une période de référence d'un mois plutôt que comme un maximum par semaine. Cela offre davantage de possibilités de faire des shifts complets en opt-out, sans perdre la garantie qu'il n'y ait pas trop d'heures prestées sur une courte période (nécessite une modification de la loi sur le temps de travail). 3. De plus, les périodes de référence fixes prévues par la loi du 19 avril 2014 relative au temps de travail des pompiers professionnels seront remplacées par des périodes de référence glissantes, au sein desquelles la moyenne sera respectée (nécessite
--	---

(hiervoor is een wijziging van de arbeidstijdenwet nodig). Te ontwikkelen: 1. Een terminologie creëren voor "verplichte beschikbaarheid" en "geplande beschikbaarheid", "oproepbare of geplande wachtdienst". 2. Nadenken over de mogelijkheid om de opt-out uren voor beroepsbrandweerlieden vrij te stellen van belasting, om te voorkomen dat zij automatisch kiezen voor een functie als vrijwilliger of flexibele banen buiten de hulpverleningszones. Risico's en kansen: Verschil tussen de zones 1. Mogelijkheid dat het personeel druk uitoefent op de zone om de periodes waarin de wachtdiensten moeten worden gepland en vergoed, te verlengen. Het voordeel van oproepbare wachtdiensten is dat, zelfs als de zone verplicht is om ze 24 uur per dag te plannen, dit nog steeds goedkoper is dan de wachtdiensten van professionele brandweerlieden. 2. Risico op demotivatatie van bepaalde vrijwilligers omdat zij geen vergoeding krijgen, terwijl anderen dat wel krijgen. 3. Er bestaat een risico op toenemende demotivatatie als gevolg van de verschillen tussen de systemen in de verschillende zones. Er bestaat een risico dat iemand alleen nog maar komt voor interventies die hem interesseren, gezien het wegvallen van de verplichtingen. Analyse van de gevolgen voor de begroting Afhankelijk van de keuzes die de zones maken, kan er een impact zijn. De vergoeding voor de beschikbaarheid van vrijwillige brandweerlieden thuis kan voor sommige gebieden een aanzienlijke meerkost betekenen. Deze maatregel blijft echter altijd goedkoper dan het inzetten van een gelijk aantal beroepsbrandweerlieden of het inzetten van vrijwillige brandweerlieden die permanent paraat staan.	une modification de la loi sur le temps de travail). A développer : 1. Créer une terminologie « disponibilité obligatoire » et « disponibilité planifiée », « garde rappelable ou planifiée » 2. Réfléchir à la possibilité de défiscaliser les heures d'Opt out pour le professionnel afin d'éviter que ceux-ci ne s'orientent automatiquement vers une fonction de volontaire ou des flexi jobs extérieurs aux zones de secours. Risques et opportunités : Différence entre les zones 1. Possibilité que le personnel mette la pression sur la zone pour élargir les périodes durant lesquelles les gardes doivent être planifiées et indemnisées. L'avantage des gardes rappelables est que même si la zone est contrainte de les prévoir 24/24, cela reste moins cher que des gardes caserne de professionnels. 2. Risque de démotivation de certains volontaires parce qu'ils ne peuvent pas bénéficier d'une indemnité alors que d'autres le peuvent. 3. Il y a un risque d'augmentation de démotivation en raison des différences entre les systèmes dans les différentes zones. Il y a un risque que quelqu'un ne vienne plus que pour les interventions qui l'intéresse vu la levée des contraintes. Analyse de l'impact sur le budget En fonction des choix effectués par les zones, il peut y avoir un impact. L'indemnisation de la disponibilité des pompiers volontaires à domicile pourrait représenter un surcoût important pour certaines zones. Toutefois, cette mesure restera toujours moins coûteuse que le recours à des pompiers
--	--

Deze extra kosten zijn weliswaar zeker, maar moeilijk in te schatten omdat ze van verschillende factoren afhangen: de vergoedingsperiodes, het aantal betrokken vrijwillige brandweerlieden en het bedrag van de vergoeding. Deze elementen kunnen van gebied tot gebied verschillen. Om het systeem te laten functioneren, zijn er uiteraard voldoende vrijwillige brandweerlieden nodig. Om deze behoefte te bepalen, baseren we ons op: - De regels met betrekking tot de werktijd - de algemene beschikbaarheid van een vrijwillige brandweerman (geschat op 20 uur/week) - het aantal interventies van de brandweerlieden tussen 2019 en 2024 - een onvolledige verdeling en een verzuimpercentage (ziekte, verlof, opleiding, familiale of professionele verplichtingen). Het lijkt dus belangrijk om voldoende personeel in te zetten om het systeem te laten functioneren. Wij schatten dat er voor een bevolking van 50.000 mensen +/- 70 vrijwillige brandweerlieden nodig zijn om voldoende aanwezigheid te garanderen om aan het aantal interventies te kunnen voldoen. Dit maakt het onder andere mogelijk om de indirecte kosten te ramen. Ten slotte, op basis van de onderstaande parameters: - Nationaal maximum vastgesteld bij koninklijk besluit (2 €/uur, geïndexeerd) → het is onmogelijk om meer te vragen. - Maximaal aantal uren/week vastgelegd in het regelgevingskader. - Tijdvakken in verband met de risicoanalyse per hulpverleningszone. Er kunnen verschillende hypothesen worden gemaakt: - Voorbeelden (tarief 2 €/uur) - Een hulpverleningszone met 3 operationele sectoren, die elk meerdere posten omvatten. - Een brandweerwagen/sector overdag op weekdays (8.00 tot 17.00 uur) = 28.080 €/jaar/brandweerwagen, ofwel voor 3 brandweerwagens 84.240 €.	professionnels en nombre équivalent ou à des gardes sous toit de pompiers volontaires. Ce surcoût, bien que certain, est difficile à estimer car il dépendra de plusieurs facteurs : les périodes d'indemnisation, le nombre de pompiers volontaires concernés et le montant de l'indemnisation. Ces éléments pourront évoluer de manière variable d'une zone à l'autre. Pour que le système fonctionne, il faut évidemment assez de pompiers volontaires. Pour dimensionner ce besoin, nous nous basons sur : - Les règles liées au temps de travail - la disponibilité générale d'un pompier volontaire (estimation 20h/sem) - le nombre d'intervention réalisé par les pompiers entre 2019 et 2024 - une répartition imparfaite et un taux d'absence (maladie, congé, formation, contraintes familiale ou professionnelles). Il apparait donc important de dimensionner suffisamment le poste afin que le système fonctionne. Nous estimons que pour couvrir une population de 50.000 personnes, il faut +/- 70 pompiers volontaires afin d'assurer une présence suffisante pour répondre au taux d'intervention. Cela permet entre autres d'estimer les frais indirects. Enfin, Sur base des paramètres ci-dessous : - Plafond national fixé par AR (2 €/h indexé) → impossible de réclamer davantage. - Nombre maximal d'heures/semaine inscrit dans le cadre réglementaire. - Créneaux liés à l'analyse de risques par zone de secours. Il est possible de faire plusieurs hypothèses : - Exemples (taux 2 €/h) - Une zone de secours avec 3 secteurs opérationnels, comprenant chacun plusieurs postes. - Une autopompe/secteur en journée en semaine (8h à 17h) = 28.080 €/an/pompe, soit pour 3 autopompes, 84.240€
--	---

- Een autopomp/sector 24/7 = 105.120 €/jaar/pomp, ofwel voor 3 autopompen 315.360 € Vergelijking: 4 beroepsbrandweerlieden in dienst nemen → ± 280.000 tot 320.000 €/jaar (inclusief lasten). Voorspelbare beschikbaarheid 24/7 voor 3 autopompen → 315.360 €/jaar. Opmerking: de voorspelbare beschikbaarheid dekt de permanente behoefte, wat niet mogelijk is voor de 4 beroepsbrandweerlieden die onderworpen zijn aan de regels inzake arbeidstijd. Effect op het zone-budget én federaal budget: aanzienlijk, maar relatief gering in vergelijking met de invoering van wachtdiensten onder dak of de aanwerving van beroepsbrandweerlieden. De andere voorgestelde maatregelen met betrekking tot de arbeidstijd (aanpassing van de opt-out en de viermaandelijke periodes) hebben geen budgettaire gevolgen. <i>Analyse van het tijdschema voor de tenuitvoerlegging van de wetgeving</i> De wijzigingen in de wet van 19 april 2014 kunnen onafhankelijk van de wijzigingen in de koninklijke besluiten van 19 april 2014 worden doorgevoerd, aangezien een wetwijziging een andere procedure volgt dan een wijziging van een koninklijk besluit. Bepaalde wijzigingen in het PR van de zones kunnen worden doorgevoerd zonder te wachten op federale initiatieven. Een circulaire zou ook sneller kunnen worden uitgevoerd dan wijzigingen in een koninklijk besluit.	- Une autopompe/secteur 24/7 = 105.120 €/an/pompe, soit pour 3 autopompes, 315.360€ Comparaison : Engager 4 pompiers professionnels → ± 280.000 à 320.000 €/an (charges comprises). Disponibilité prédictive 24/7 pour 3 autopompes → 315.360 €/an. Notons que la disponibilité prédictive couvre le besoin en permanence ce qui n'est pas possible pour les 4 pompiers professionnels soumis à aux règles sur le temps de travail. Effet Budget zonal et budget fédéral: Important mais relativement faible par rapport à l'instauration de gardes sous toit ou d'engagement de personnel professionnel. Les autres mesures proposées concernant le temps de travail (adaptation de l'opt out et des quadrimestres) n'auront aucun impact budgétaire. <i>Analyse du calendrier de mise en œuvre de la législation</i> Les modifications apportées à la loi du 19 avril 2014 peuvent être effectuées indépendamment des modifications apportées aux arrêtés royaux du 19 avril 2014, étant donné qu'une modification législative suit une procédure différente de celle applicable à la modification d'un arrêté royal. Certaines modifications du ROI des zones peuvent être apportées sans attendre des initiatives fédérales. Une circulaire pourrait également être mise en œuvre plus rapidement que les modifications d'un arrêté royal.
---	--

Evaluatie en discipline

Evaluatie

Doelstellingen:

1. Nadruk op coaching en ontwikkeling, creëren van een feedbackcultuur, dialoog tussen leidinggevende en medewerker. Begeleiding en coaching worden dus toegevoegd aan artikel 152.
2. Er moet een vaste periode voor de evaluatiecyclus mogelijk zijn.
3. Vereenvoudiging van de formulieren en de administratie.
4. Duidelijkheid over de overdracht van dossiers aan een andere evaluator.
5. De stageprocedure afstemmen op de evaluatieprocedure.
6. Uniformiteit in de stages.
7. Het model kan nadien ook worden gebruikt voor ambulancepersoneel en administratief personeel.

Organisatie:

1. Ten minste één gesprek per jaar, tussen 9 en 15 maanden.
2. Dit gesprek is een samenwerkingsgesprek tussen de functionele leidinggevende en de medewerker. De details van het gesprek worden vastgesteld wanneer het ontwerp wordt afgerond.
3. Het samenwerkingsgesprek legt meer nadruk op de dialoog over het (gezamenlijk) functioneren. Het vormt een aanvulling op de dagelijkse feedback en begeleiding binnen het team. Het is een dialoog tussen de hiërarchische leidinggevende en de medewerker over de opvolging van de resultaten, de doelstellingen, de aangegane verbintenissen, de taken en opdrachten, de samenwerking, de persoonlijke ontwikkeling, de loopbaan en de talenten, de competenties, de waarden, enz. Deze dialoog houdt dus ook in dat er voldoende gelegenheden worden gecreëerd om op een constructieve manier bottom-up feedback te geven.

Evaluation et discipline

Evaluation

Objectifs:

1. Accent sur le coaching et le développement, création d'une culture du feedback, dialogue entre le supérieur hiérarchique et le secouriste. On ajoute donc l'accompagnement et le coaching à l'art 152.
2. Une période fixe pour le cycle d'évaluation doit être possible.
3. Simplification des formulaires et de l'administration.
4. Clarté sur le transfert des dossiers à un autre évaluateur.
5. Faire correspondre la procédure de stage à celle de l'évaluation.
6. Uniformité dans les stages.
7. Le modèle peut être utilisé pour les ambulanciers et le personnel administratif.

Organisation:

1. Au moins un entretien annuel, entre 9 et 15 mois.
2. Cet entretien est un entretien de collaboration entre le supérieur hiérarchique fonctionnel et le secouriste. Les détails de l'entretien seront établis lorsque le projet sera arrêté.
3. L'entretien de collaboration met davantage l'accent sur le dialogue concernant le fonctionnement (en commun). Il vient en complément du feedback et de l'accompagnement quotidiens donnés au sein de l'équipe. C'est un dialogue entre le supérieur hiérarchique et le secouriste portant sur le suivi des résultats, des objectifs, des engagements pris, des tâches et missions, sur la collaboration, le développement personnel, la carrière et les talents, les compétences, les valeurs, etc. Ce dialogue implique donc également de créer suffisamment d'occasions pour donner un feedback constructif de manière ascendante (bottom-up). On

Van de medewerker wordt ook verwacht dat hij initiatief neemt met betrekking tot zijn zelfontwikkeling binnen het kader dat door de zone wordt geboden. Het samenwerkingsgesprek combineert de doelstellingen van de drie huidige gesprekken (functiegesprek, functioneringsgesprek en evaluatiegesprek). 4. Er wordt voorgesteld om de benaming "evaluator" te vervangen door "functioneel leidinggevende". Daaronder wordt verstaan de persoon die de werking van de medewerker in al zijn facetten volgt. Deze functioneel leidinggevende behoudt uiteraard de leiding over de doelstellingen en ontwikkelingsrichtlijnen in overeenstemming met de strategieën van de zone. 5. Afhankelijk van de taken van de medewerkers kan de functioneel leidinggevende een lid van het administratief personeel zijn. 6. Het proces begint dus met een samenwerkingsgesprek. Het volgende samenwerkingsgesprek vindt 9 tot 15 maanden na het eerste gesprek plaats. Als tussentijdse follow-up nodig blijkt, wordt een tussentijds gesprek gepland. 7. Dit kan om de volgende redenen gebeuren: a. Op verzoek van de functionele leidinggevende of de medewerker b. Wanneer de prestaties als te "verbeteren" worden beoordeeld c. Naar aanleiding van een positieve gebeurtenis die speciale aandacht vereist. 8. Er is geen sprake meer van een verkorte cyclus. Om de 9 tot 15 maanden vindt een samenwerkingsgesprek plaats, met als mogelijke resultaten: <i>gunstig, te verbeteren, ongunstig</i>. 9. Gevolgen van de evaluatieresultaten 'te verbeteren' of 'ongunstig': geen mogelijkheid tot bevordering, professionalisering, mobiliteit of	attend également de l'agent qu'il prenne des initiatives en ce qui concerne son auto-développement dans le cadre offert par la zone. L'entretien de collaboration combine les objectifs des trois entretiens actuels (entretien de fonction, entretien de fonctionnement et entretien d'évaluation). 4. Il est proposé de remplacer la dénomination de « l'évaluateur », par celle du « supérieur fonctionnel ». On entend par là la personne qui suit le fonctionnement du collaborateur dans toutes ses facettes. Ce supérieur fonctionnel conserve bien sur le lead sur les objectifs et les orientations de développement conformément aux stratégies de la zone. 5. Le supérieur fonctionnel pourrait, en fonction des tâches des agents, être un membre du personnel administratif. 6. Le processus commence donc par un entretien de collaboration. Le prochain entretien de collaboration a lieu 9 à 15 mois après le premier entretien. Si un suivi intermédiaire s'avère nécessaire, un entretien intermédiaire est planifié. 7. Cela peut se faire pour les raisons suivantes : a. À la demande du supérieur hiérarchique fonctionnel ou du secouriste b. Lorsque la performance est jugée « à améliorer » c. À la suite d'un événement positif nécessitant une attention particulière. 8. Il n'est plus question d'un cycle raccourci. Tous les 9 à 15 mois, un entretien de collaboration a lieu, avec comme résultats possibles : <i>favorable, à améliorer, défavorable</i>. 9. Conséquences des résultats d'évaluation « à améliorer » ou « défavorable » : pas de possibilité de promotion, de professionnalisation, de mobilité, ni d'augmentation de
---	---

bevordering in weddeschaal. In geval van opeenvolgende ongunstige beoordelingen: ontslag van rechtswege indien 2 van de 3 laatste evaluaties ongunstig zijn. 10. Model van het rapport: - Beperkt aantal competenties - Beoordeling van competenties: gunstig, te verbeteren, ongunstig - Voor elke competentie een duidelijke motivering met de mogelijkheid om een actieplan op te stellen 11. Beoordelingscommissie: de functionele leidinggevende wordt ook gehoord (hetzelfde geldt voor de stagecommissie) 12. Afwezigheden: een evaluatie kan worden uitgevoerd na ten minste 6 maanden activiteit (niet noodzakelijkerwijs aaneengesloten). Als er geen 6 maanden activiteit zijn, vindt er een samenwerkingsgesprek plaats zonder evaluatie. Als de medewerker niet op het gesprek verschijnt, wordt het rapport met bewijs van de datum verzonden. 13. De rol van procesbewaker blijft behouden. Deze ondersteunende rol bestaat zowel voor de functionele leidinggevende als voor het betrokken personeelslid, zowel voor als na het gesprek. We kiezen ervoor dat de procesbewaker tijdens het gesprek niet de rol van gespreksleider op zich neemt, zodat er geen belangenconflict ontstaat bij de voorbereiding of opvolging van de gesprekken. 14. We voorzien echter de mogelijkheid dat de hogere leidinggevende (N+2) bij elk gesprek aanwezig is om het werk van de functionele leidinggevende te kunnen beoordelen. Het gaat hier niet om een tweede beoordelaar, maar om een waarnemer. Stage en benoeming: - Aan het begin van een proefperiode vindt er een functiegesprek plaats om de verwachtingen en de methodiek van competentie management toe te	l'échelle salariale. En cas d'évaluation défavorable successive : licenciement d'office si 2 des 3 dernières évaluations sont défavorables. 10. Modèle du rapport : - Nombre limité de compétences - Évaluation des compétences : favorable, à améliorer, défavorable - Pour chaque compétence, une motivation claire avec possibilité d'établir un plan d'action 11. Commission d'évaluation : le supérieur hiérarchique fonctionnel est également entendu (idem pour la commission de stage) 12. Absences : une évaluation peut être réalisée après au moins 6 mois d'activité (pas nécessairement consécutifs). Si pas 6 mois d'activité, un entretien de collaboration a lieu sans évaluation. Si le collaborateur ne se présente pas à l'entretien, le rapport est envoyé avec la preuve de la date. 13. Le rôle du garant du processus est maintenu. Ce rôle de soutien existe tant pour le supérieur fonctionnel que pour le membre du personnel concerné avant et après l'entretien. Nous optons pour que le garant du processus ne prenne pas le rôle d'animateur pendant l'entretien, afin qu'il n'y ait pas de conflit d'intérêts lors de la préparation ou du suivi des entretiens. 14. Cependant, nous prévoyons la possibilité pour le dirigeant supérieur (N+2) d'être présent lors de tout entretien afin de pouvoir évaluer le travail du supérieur fonctionnel. Il ne s'agit pas d'un second évaluateur mais d'un observateur. Stage et nomination: - Au début d'une période de stage, il y a un entretien de fonction pour expliquer les attentes et la méthodique de la gestion des
--	---

lichten. Een dergelijk gesprek kan in groepsverband plaatsvinden. 2. Vanaf de aanstelling na de stageperiode is er geen functiegesprek meer (de inhoud is tijdens de stage besproken, incl. het eindevaluatiegesprek). 3. Een 'nieuwe cyclus' begint niet met een functiegesprek. Het samenwerkingsgesprek vervangt het evaluatie- en functiegesprek in een regelmatige cyclus. 4. In geval van een bevordering of wedertewerkstelling vindt er naast het samenwerkingsgesprek ook een functiegesprek plaats. Het ritme van de jaarlijkse gesprekken blijft ongewijzigd. De zone kan besluiten om een functiegesprek te houden na een verandering van functie, specialisatie, ... 5. Als er minder dan 6 maanden zitten tussen de bevordering of de uitoefening van een (wezenlijk) andere functie, vindt er een gesprek zonder evaluatie plaats. Competenties: 6 competenties (gebaseerd op bestaande competenties). Voor elke competentie is een duidelijke motivatie vereist en bestaat de mogelijkheid om een actieplan op te stellen. 1. Organisatiebetrokkenheid (sleutelcompetenties, waarden en flexibiliteit). 2. Interactie met anderen (relationele competenties: samenwerking, communicatie, empathie) 3. Aanpassingsvermogen en reflectie (omgaan met verandering, leren en reflecteren, flexibiliteit, stressbestendigheid, innovatie) 4. Doelgericht werken (vastberadenheid, resultaatgerichtheid, probleemoplossing, analyse en beoordeling, organisatie van het eigen werk, bewust omgaan met de omgeving) 5. Vakbekwaamheid (verworven tijdens opleidingen, kwaliteits- en veiligheidsbewustzijn, leidinggeven voor leidinggevendenden, DGH, PPMO, ...) - naam te bepalen in overleg met de werkgroep FORM	compétences. Un tel entretien peut avoir lieu en groupe. 2. A partir de la nomination après la période de stage, il n'y a plus d'entretien de fonction (le contenu a été discuté pendant le stage, incl. l'entretien de fin de stage) 3. Un 'nouveau cycle' ne commence pas par un entretien de fonction. L'entretien de collaboration remplace l'entretien d'évaluation et de fonction dans un cycle régulier. 4. Dans le cas d'une promotion ou réaffectation, il y a un entretien de fonction, en plus de l'entretien de collaboration. Le rythme des entretiens annuels continue. La zone peut décider de faire un entretien de fonction après un changement de poste, fonction, spécialisation, ... 5. S'il y a moins de 6 mois entre la promotion ou l'exécution d'une fonction (substantiellement) différente, il y a un entretien sans évaluation. Compétences : 6 compétences (basées sur les compétences existantes). Pour chaque compétence, il faut une motivation claire et la possibilité d'établir un plan d'action. 1. Implication dans l'organisation (compétences clés, valeurs et flexibilité.) 2. Interaction avec l'autre (compétences relationnelles: collaboration, communication, empathie) 3. Adaptabilité et réflexion (gestion du changement, apprentissage et réflexion, flexibilité, résistance au stress, innovation) 4. Travail orienté objectifs (détermination, orientation résultats, résolution de problèmes, analyse et jugement, organisation de son travail, agir de manière consciente de l'environnement) 5. Compétences techniques (issues des formations, conscience qualité et sécurité, commandement pour les dirigeants, AMU, TPMO, ...) - détermination du nom en consultation avec le GT FORM
--	---

6. Leiderschapsvaardigheden (coaching, besluitvaardigheid en moed, planning en organisatie, situationeel leiderschap, visie) Discipline 1. Wij stellen voor dat de toekomstige tekst de zoneraad de mogelijkheid biedt om alle aspecten van de tuchtprocedure aan het college te delegeren. 2. Om te voorkomen dat de onpartijdigheid van de zonecommandant in twijfel wordt getrokken en om de zonecommandant weer sanctiebevoegdheid te geven, stellen wij voor dat het college voor elke disciplinaire procedure of op structurele basis een officier aanwijst die belast is met het opstellen en behandelen van disciplinaire dossiers. Voor kleine zones zouden we de mogelijkheid kunnen bieden om een beroep te doen op een officier uit een andere zone voor het samenstellen van het dossier. De officier is het gezicht van het gezag binnen een zone. Hij kan zich laten bijstaan door administratief personeel, maar het is wel de officier die de leiding moet blijven houden om de hiërarchische lijn van de brandweer te vertegenwoordigen. Als de procedure geen gevolg krijgt, kan de zonecommandant of de officier die belast is met het dossier een waarschuwing geven zonder de procedure opnieuw te moeten starten, maar op basis van het informatieverslag, de hoorzitting voor de officier, het proces-verbaal, enz. (kortom het bestaande tuchtdossier). 3. Wij stellen daarom voor dat de zonecommandant zelfstandig bevoegd is voor blaam, tuchtschorsingen tot 6 maanden en inhoudingen van wedde tot 9 maanden. Voor langere straffen moet hij zich wenden tot de raad/het college. Dit betekent dat de raad/het college bevoegd blijft voor inhouding van wedde tot 18 maanden, terugzetting of lagere inschaling, ontslag van ambtswege en afzetting,	6. Compétences en leadership (coaching, capacité et courage de décision, planification et organisation, leadership situationnel, vision) Discipline 1. Nous proposons que le futur texte offre la possibilité au conseil de zone de déléguer tous les aspects liés à la procédure de discipline au collège. 2. Afin d'éviter que l'impartialité du Commandant de Zone puisse être mise en cause et afin de redonner un pouvoir de sanction au Commandant de Zone, nous proposons que le collège désigne pour chaque procédure disciplinaire ou de manière structurelle, un Officier en charge de construire et d'instruire les dossiers disciplinaires. Pour les petites zones, nous pourrions offrir la possibilité de faire appel à un officier d'une autre zone pour la constitution du dossier. L'officier est le visage de l'autorité au sein d'une zone. Il peut se faire assister par du personnel administratif mais c'est bien l'officier qui doit rester à la manœuvre afin de représenter la ligne hiérarchique du pompier. Si la procédure ne donne pas de suite, le Commandant de Zone ou l'Officier en charge du dossier peuvent prononcer un avertissement sans devoir recommencer la procédure mais en se basant sur le rapport d'information, l'audition faite devant l'officier, le PV, etc. (bref le dossier disciplinaire existant). 3. Nous proposons donc que le Commandant de Zone soit compétent de manière autonome pour le blâme, la suspension disciplinaire jusqu'à 6 mois et la retenue de traitement jusque 9 mois. Au-delà, il devra renvoyer vers le conseil/collège. Cela signifie que le conseil/collège conserve la suspension de traitement jusque 18 mois, la rétrogradation, la démission d'office et la révocation en fonction des délégations qui seront faites par le conseil.
--	--

afhankelijk van de bevoegdheden die door de raad worden gedelegeerd. 4. De doorhaling van sancties vindt altijd plaats na 2 jaar voor lichte sancties (artikel 257, 1° moet worden aangevuld, want momenteel is alleen een blaam een lichte sanctie - er moet een schorsing tot 6 maanden en een inhouding van wedde tot 9 maanden worden toegevoegd) en na 4 jaar voor zware sancties, zoals vandaag het geval is. 5. Wat de schorsing in het belang van de dienst betreft, stellen wij voor om een derde mogelijkheid toe te voegen om de duur van de schorsing met 6 maanden te verlengen wanneer de commandant het dossier doorstuurt naar de raad/het college voor een sanctie van ambtshalve ontslag of afzetting. Deze procedure duurt namelijk vaak langer dan 6 maanden. Bijgevolg zou het personeelslid dat in het belang van de dienst is geschorst (en voor wie van ambtshalve ontslag of afzetting uit ambt wordt overwogen) weer in dienst kunnen worden genomen omdat de termijn van 6 maanden is verstreken terwijl de tuchtprocedure voor ernstige feiten nog steeds loopt voor de raad/het college. 6. Hoewel we de middelen die aan tuchtprocedures worden toegewezen willen verminderen, is het belangrijk te weten dat de aanwezigheid van meerdere personen tijdens de hoorzitting noodzakelijk is om de juistheid van de bewoordingen van het rapport te waarborgen. We kunnen echter voorzien dat deze persoon een lid van het administratief personeel is, aangezien zijn enige rol erin bestaat te kunnen beslissen in geval van onenigheid over de bewoordingen van het rapport. 7. Tijdens de hoorzitting kunnen de partijen verzoeken om nader onderzoek: aanvullend onderzoek, hoorzittingen van getuigen. Om het dossier zo volledig mogelijk aan het college te kunnen voorleggen (en om te voorkomen dat dit aanvullende	4. Les radiations des sanctions auront toujours lieu après 2 ans pour les sanctions mineures (il faut compléter l'article 257, 1° car actuellement il n'y a que le blâme comme sanction mineure - Il faut ajouter la suspension jusqu'à 6 mois et la retenue de traitement jusqu'à 9 mois) et de 4 ans pour les sanctions majeures comme prévu aujourd'hui. 5. En ce qui concerne la suspension dans l'intérêt du service, nous proposons d'ajouter une 3^{ème} possibilité de prolonger la durée de 6 mois lorsque le commandant transmet le dossier vers le conseil/college pour une sanction de démission ou de révocation. En effet, la durée de cette procédure est souvent plus longue que 6 mois. Par conséquent, le membre du personnel suspendu dans l'intérêt du service (et pour lequel une démission ou révocation est envisagée) pourrait être réintégré en service car le terme des 6 mois est atteint alors que la procédure disciplinaire pour des faits graves est toujours en cours devant le conseil/college. 6. Bien que nous voulions diminuer les ressources allouées aux procédures disciplinaires, il est important de savoir que la présence de plusieurs personnes lors de l'audition est nécessaire pour assurer la véracité des termes du rapport. Nous pouvons toutefois prévoir que cette personne soit un membre du personnel administratif car son seul rôle est de pouvoir trancher en cas de désaccord sur les termes du rapport. 7. Au cours de l'audition, les parties pourraient souhaiter que des éléments soient approfondis : enquête complémentaire, auditions de témoins/personnes d'expérience. Afin de transmettre vers le collège le dossier le plus complet (et ne pas devoir faire ces compléments d'enquête devant le collège/conseil),
---	--

onderzoek voor het college/de raad moet worden uitgevoerd), wordt deze mogelijkheid tijdens de hoorzitting geïntroduceerd, zodat beide partijen hiermee kunnen instemmen. Er moet dan een laatste hoorzittingsdatum vastgesteld worden om de rechten van de verdediging te respecteren. 8. Wat betreft ontslag wegens zware fout, is het beter om geen lijst met redenen op te stellen, zodat de autoriteit haar beoordelingsbevoegdheid behoudt. In geval van een gerechtelijke veroordeling kan artikel 302, 1° van het administratief statuut worden toegepast, dat de zone beoordelingsbevoegdheid geeft. Als het personeelslid nog niet is veroordeeld, moet een tuchtdossier worden geopend. 9. Om personeelsleden in zeer specifieke gevallen, zoals zware fouten, sneller te kunnen ontslaan, stellen wij voor om de tuchtprocedure te verkorten door het personeelslid rechtstreeks naar het College/de Raad te sturen, zodat de zaak binnen een maand kan worden afgerond. Dit zal waarschijnlijk alleen mogelijk zijn als het personeelslid de feiten erkent of als deze onbetwistbaar zijn. Het doel is te voorkomen dat er moet worden gewacht op een tuchtprocedure of een gerechtelijke procedure wanneer er sprake is van ernstige feiten. Federale kamer van beroep Wij stellen voor dat de kamer van beroep als volgt wordt georganiseerd: 1. Voorzitter: rechter + plaatsvervangend rechter – vacature via Min. Binnenlandse Zaken/FOD Justitie. 2. Assessor: voorstel om een lijst op te stellen van ten minste 3 beschikbare personen uit de verschillende zones (of van het BBSPB) als assessoren. Uit deze lijst wordt telkens op basis van de rangschikking een persoon aangewezen als assessor. Als de	cette possibilité est introduite au moment de l'audition ce qui permet d'obtenir l'accord des 2 parties. Enfin une dernière date d'audition est fixée afin de respecter les droits de la défense. 8. En ce qui concerne le licenciement pour faute grave, il est mieux de ne pas établir de liste de motifs pour ne pas retirer de pouvoir d'appréciation à l'autorité. En cas de condamnation judiciaire, on peut mettre en œuvre l'article 302, 1° du statut administratif qui donne un pouvoir d'appréciation à la zone. Si le membre du personnel n'est pas encore condamné, il faut ouvrir un dossier disciplinaire. 9. Pour licencier plus rapidement les membres du personnel dans des cas très spécifiques tels qu'une faute grave, nous proposons de raccourcir la procédure disciplinaire en envoyant directement le membre du personnel au Collège/Conseil afin que le dossier soit clôturé en un mois. Cela ne sera vraisemblablement possible que si le membre du personnel reconnaît les faits ou que ceux-ci sont incontestables. L'objectif est d'empêcher de devoir attendre le temps d'une procédure disciplinaire ou d'une procédure judiciaire quand des faits graves sont avérés. Chambre de recours fédérale Nous proposons que la chambre de recours soit organisée comme ceci : 1. Président : juge + juge suppléant à prévoir – vacance via Min. Intérieur/SPF Justice. 2. Assesseur : proposition de créer une liste d'au moins 3 personnes disponibles issues des différentes zones (ou du BBSPB) comme assesseurs. À partir de cette liste, une personne est désignée à chaque fois, sur la base du classement, comme assesseur. Si l'assesseur appartient à la même zone que l'agent concerné par la procédure de recours, on peut
--	--

assessor tot dezelfde zone behoort als de ambtenaar die bij de beroepsprocedure betrokken is, kan worden gekozen om over te gaan naar nummer 2 op de lijst. Het doel is dus om met een "lijst" te werken, waarin in eerste instantie de eerste persoon wordt aangewezen, en in geval van verhinderd (ziekte, problematische agenda, enz.) of onverenigbaarheid (bijv. hetzelfde gebied) wordt overgegaan tot de tweede op de lijst, enz. Dit garandeert een zekere uniformiteit in de procedure. 3. Assessor vakbond: huidige werking gehandhaafd, de assessor verandert om de twee jaar. Het gaat hier om een akkoord tussen de drie vakbonden, zie HHR: "De representatieve vakbondsorganisaties komen overeen dat de vakbonden om de twee jaar van plaats wisselen". 4. Verzoeker: kan zich laten bijstaan door een persoon naar keuze. Zie ROI: in de kennisgeving aan de ambtenaar wordt gevraagd om, indien hij tijdens de procedure bijstand wenst, de gegevens van deze persoon binnen 7 dagen na ontvangst door te geven aan het secretariaat. 5. Opstellen van het verzoekschrift: Om de vorm van het verzoekschrift bindend te maken, verdient het de voorkeur om te bepalen dat het beroep, op straffe van nietigheid, moet worden ingesteld door middel van een duidelijk en nauwkeurig opgesteld verzoekschrift, waarin met name het volgende wordt vermeld: - De naam en voornaam van de verzoeker; - De beslissing van de zone waartegen het beroep wordt ingesteld; - Het verzoek of het voorwerp van het verzoekschrift; - De feiten die aan de basis liggen van het geschil; - De juridische argumenten waarop het verzoekschrift is gebaseerd.	choisir de passer au numéro 2 de la liste. L'objectif est donc de travailler avec une « liste », dans laquelle on désigne initialement le premier, et en cas d'empêchement (maladie, agenda problématique, ...) ou d'incompatibilité (ex. même zone), on passe au deuxième de la liste, etc. Cela garantit une certaine uniformité dans la procédure. 3. Assesseur organisation syndicale : fonctionnement actuel maintenu, l'assesseur change tous les 2 ans. Il s'agit d'un accord entre les 3 syndicats, cf. ROI : « Les organisations syndicales représentatives conviennent de l'alternance des syndicats pour une période de deux ans ». 4. Requérant : peut se faire assister par une personne de son choix. Cf. ROI : dans la notification à l'agent, il est demandé, s'il souhaite être assisté pendant la procédure, de transmettre les coordonnées de cette personne au secrétariat dans les 7 jours suivant la réception. 5. Rédaction de la requête : Afin de rendre la forme de la requête obligatoire, il serait préférable de prévoir que à peine de nullité, le recours doit être introduit par une requête rédigée de manière claire et précise, en indiquant notamment : - Le nom et prénom du demandeur; - La décision de la zone à l'encontre de laquelle le recours est introduit; - La demande ou l'objet de la requête; - Les faits à l'origine du litige; - Les arguments juridiques sur lesquels se fonde la requête.
---	--

Uit te werken: De procedures voor het wijzigen van de evaluator gedetailleerd beschrijven Analyse van de impact op het budget van de zones 1° Evaluatie: De voorgestelde vereenvoudiging maatregelen op het gebied van evaluatie zullen leiden tot een aanzienlijke vermindering van de administratieve lasten en dus ook van de daarmee gepaard gaande kosten. De procedure zal eenvoudiger, sneller en efficiënter worden. Hoewel het aantal gesprekken toeneemt, zal de verplichte jaarlijkse periodiciteit ervan het beheer van de agenda's en de opvolging van de dossiers vergemakkelijken en de duur van de gesprekken verkorten, dankzij een vermindering van het aantal beoordeelde criteria. Deze wijzigingen zullen een positief effect hebben op de efficiëntie, de administratieve lasten en de aan de evaluatie besteedde werktijd, wat een aanzienlijke besparing oplevert. Effect op het zonaal budget: beperkt positief Effect op het federaal budget: nul 2° Discipline De voorgestelde aanpassingen op het gebied van discipline hebben tot doel de efficiëntie van het administratieve proces te verbeteren. Door de bevoegdheden te concentreren bij de zonecommandant zal de behandeling van dossiers sneller verlopen, wat een aanzienlijke besparing oplevert op het vlak van administratieve lasten en werktijd. Effect op het zonebudget: beperkt positief Effect op het federale budget: nul	A développer : Détailler les procédures de changement d'évaluateur Analyse de l'impact sur le budget 1° Evaluation : Les mesures de simplification proposées en matière d'évaluation permettront une réduction significative de la charge administrative et donc des coûts associés. La procédure sera plus simple, plus rapide et plus efficace. Bien que le nombre d'entretiens augmente, leur périodicité annuelle obligatoire facilitera la gestion des agendas, le suivi des dossiers et raccourcira la durée des entretiens, grâce à une diminution du nombre de critères évalués. Ces modifications auront un impact positif sur l'efficacité, la charge administrative et le temps de travail consacré à l'évaluation, générant ainsi une économie substantielle. Effet Budget zonal : légèrement positif Effet budget fédéral : nul 2° Discipline Les ajustements proposés en matière disciplinaire visent à améliorer l'efficacité du processus administratif. En recentrant les compétences sur le commandant de zone, la gestion des dossiers sera plus rapide, entraînant une économie notable en charge administrative et en temps de travail. Effet Budget zonal : légèrement positif Effet budget fédéral : nul
--	---

Opleiding

Doelen

1. We zorgen ervoor dat alle opleidingen inhoudelijk sterk, didactisch onderbouwd en afgestemd zijn op de praktijk van elke personeelslid.
2. We streven naar opleidingsvormen die inspelen op de diverse werk- en leefsituaties van personeelslid met aandacht voor flexibiliteit in tijd, plaats en tempo van leren.
3. We vernieuwen continu ons opleidingsaanbod en -methodes, in lijn met technologische ontwikkelingen en de evoluerende noden van de hulpverleningszone.
4. We bieden opleidingen aan die financieel haalbaar zijn voor de organisatie.
5. We versterken de competenties van personeelslid, zodat ze hun taken zelfstandig en met vertrouwen kunnen uitvoeren in diverse en steeds veranderende omstandigheden.
6. We creëren een leeromgeving die motivatie, betrokkenheid en eigenaarschap bij het personeelslid bevordert, zodat levenslang leren als vanzelfsprekend wordt ervaren.
7. We waken erover dat alle personeelsleden – ongeacht hun zone of functie – gelijke kansen krijgen op deelname aan het opleidingsaanbod.

Organisatie

Het in kaart brengen van het volledige opleidingsgeheel en het formuleren van verbetervoorstellen gebeurt aan de hand van vier kernonderdelen

Formation

Objectifs

1. Nous veillons à ce que toutes les formations soient solides sur le plan du contenu, fondées sur des bases didactiques et adaptées à la pratique de chaque membre du personnel.
2. Nous misons sur des formes de formation qui répondent aux diverses situations professionnelles et personnelles des membres du personnel, en accordant une attention particulière à la flexibilité en termes de temps, de lieu et de rythme d'apprentissage.
3. Nous renouvelons en permanence notre offre et nos méthodes de formation, en fonction des évolutions technologiques et des besoins changeants de la zone de secours.
4. Nous proposons des formations qui sont financièrement réalisables pour l'organisation.
5. Nous renforçons les compétences des membres du personnel afin qu'ils puissent accomplir leurs tâches de manière autonome et en toute confiance dans des circonstances diverses et en constante évolution.
6. Nous créons un environnement d'apprentissage qui favorise la motivation, l'engagement et la responsabilisation des membres du personnel, afin que l'apprentissage tout au long de la vie soit considéré comme une évidence.
7. Nous veillons à ce que tous les membres du personnel, quelle que soit leur zone ou leur fonction, aient les mêmes chances de participer à l'offre de formation.

Organisation

La cartographie de l'ensemble des formations et la formulation de propositions d'amélioration s'effectuent sur la base de quatre éléments clés

Kernonderdeel 1: Vakbekwaam worden

Huidige situatie en nood aan aanpassing

De huidige opleidingsstructuur voor vakbekwaamheid is te uniform en houdt onvoldoende rekening met de specifieke risico's en behoeften van de hulpverleningszones. Dit leidt vaak tot een mismatch tussen opleiding en praktijk: sommige personeelsleden zijn onvoldoende voorbereid om het hoofd te bieden aan de risico's binnen hun werkgebied, terwijl andere personeelsleden competenties ontwikkelen die ze in de praktijk niet gebruiken.

Daarnaast is de regelgeving rond functies, competentieprofielen en opleidingsvereisten versnipperd. Dit creëert onduidelijkheid voor personeelsleden over loopbanen en vereiste competenties, en verplicht zones tot eigen interpretaties. Het gebrek aan uniformiteit en transparantie bemoeilijkt zowel de inzetbaarheid van personeel als de supra-zonale samenwerking.

Doelstelling:

We formuleren een reeks voorstellen ter verbetering en verfijning waarbij onderstaande focussen voorop staan

- We verankeren de competenties zodat de opleiding aansluit bij de taken en risico's van de zone waarin het personeelslid effectief wordt ingezet.
- We creëren ruimte voor persoonlijke ontwikkeling, zodat de opleiding niet alleen verplicht en uniform is, maar ook kansen biedt om de vaardigheden en loopbaan van de personeelsleden in een richting te laten ontwikkelen die bij hen past.
- We borgen interoperabiliteit. We versterken het vermogen om supra-zonaal efficiënt samen te werken, informatie vlot uit te wisselen en middelen doelgericht te coördineren.

Begrippen:

In eerste instantie creëren we een gedeeld begrip en borgen hierdoor dat verdere voorstellen binnen deze nota correct wordt geïnterpreteerd.

Functie vs. Rol

We onderscheiden beide begrippen, al weten we dat de termen in de praktijk vaak door elkaar worden gebruikt. Dat kan soms leiden tot discussies over de betekenis, maar het blijft

Élément clé 1 : Acquérir des compétences professionnelles

Situation actuelle et besoin d'adaptation

La structure actuelle de formation professionnelle est trop uniforme et ne tient pas suffisamment compte des risques et des besoins spécifiques des zones de secours. Il en résulte souvent un décalage entre la formation et la pratique : certains membres du personnel ne sont pas suffisamment préparés pour faire face aux risques liés à leur domaine d'activité, tandis que d'autres acquièrent des compétences qu'ils n'utilisent pas dans la pratique. En outre, la réglementation relative aux fonctions, aux profils de compétences et aux exigences en matière de formation est fragmentée. Cela crée une confusion pour les membres du personnel quant à leur carrière et aux compétences requises, et oblige les zones à faire leur propre interprétation. Le manque d'uniformité et de transparence complique à la fois l'employabilité du personnel et la coopération supra-zonale.

Objectif :

Nous formulons une série de propositions d'amélioration et d'affinement axées sur les points suivants

- Nous ancrons les compétences afin que la formation corresponde aux tâches et aux risques de la zone dans laquelle le membre du personnel est effectivement déployé.
- Nous créons un espace pour le développement personnel, afin que la formation ne soit pas seulement obligatoire et uniforme, mais offre également des possibilités de développer les compétences et la carrière des membres du personnel dans une direction qui leur convient.
- Nous garantissons l'interopérabilité. Nous renforçons la capacité à collaborer efficacement au-delà de la zone, à échanger facilement des informations et à coordonner les ressources de manière ciblée.

Concepts :

Dans un premier temps, nous créons une compréhension commune et garantissons ainsi que les propositions supplémentaires contenues dans la présente note soient interprétées correctement.

Fonction vs rôle

Nous faisons la distinction entre ces deux concepts, même si nous savons que ces termes sont souvent utilisés de manière interchangeable dans la pratique. Cela peut parfois donner lieu à des

belangrijk om het onderscheid te maken, zeker omdat de benamingen ook verband houden met andere beleidsdomeinen, zoals operaties en HR. De definities die we hanteren zijn echter niet willekeurig gekozen. Ze zijn gebaseerd op het Ministerieel Besluit van 8 oktober 2016 tot vaststelling van de functiebeschrijvingen van het operationeel personeel van de hulpverleningszones. Dit besluit vormt het uitgangspunt van het denkkader dat we in deze nota volgen. Waar nodig formuleren we aanvullingen of bijstellingen, die aanleiding kunnen geven tot wijzigingen en clustering van de functiebeschrijvingen in het Ministerieel Besluit.

- 1° **Functie** = Formele positie die iemand heeft binnen de brandweerorganisatie. Bepaalt rang en/of verantwoordelijkheden.
- 2° **Rol** = Een rol is tijdelijk en situatie gebonden. Ze kan bestaan uit zowel interventietaken als ondersteunende taken en wordt enkel toegewezen aan personen die beschikken over de minimaal vereiste kwalificaties om de rol veilig en doeltreffend uit te voeren. Iedere rol is dus gekoppeld aan een functie.

Als voorbeeld, louter ter illustratie en zonder voorafname op de uiteindelijke invulling:

Binnen het huidige functiekader zoals vastgelegd in het MB van 8 oktober 2016 onderscheiden we volgende functies:

- 1° Functie 'brandweerman'. In de praktijk zien we echter dat deze functie **kan** worden ingevuld via verschillende rollen, afhankelijk van de gevolgde opleidingen en verworven competenties. Zo kan een brandweerman bijvoorbeeld optreden als 'brandweerman THV', 'brandweerman brand', ...
- 2° Functie 'chauffeur'. In de praktijk zien we echter dat deze functie **kan** worden ingevuld via verschillende rollen, afhankelijk van de gevolgde opleidingen en verworven competenties. Zo kan een chauffeur bijvoorbeeld optreden in de rol van 'chauffeur pompbediener', 'chauffeur hoogtewerker', 'chauffeur logistiek', 'chauffeur commandowagen'
- 3° Functie 'Logistiek/administratief personeelslid' kan de rol van 'logistieke bevoorrading', 'administratie', 'personeelsregistratie', 'communicatie of welzijnsondersteuning' opnemen.

discussions sur leur signification, mais il reste important de faire la distinction, d'autant plus que ces termes sont également liés à d'autres domaines, tels que les opérations et les ressources humaines. Les définitions que nous utilisons n'ont toutefois pas été choisies au hasard. Elles sont basées sur l'arrêté ministériel du 8 octobre 2016 établissant les descriptions de fonction du personnel opérationnel des zones de secours. Cet arrêté constitue le point de départ du cadre de réflexion que nous suivons dans la présente note. Si nécessaire, nous formulons des ajouts ou des ajustements, qui peuvent donner lieu à des modifications et à un regroupement des descriptions de fonction dans l'arrêté ministériel.

- 3° **Fonction** = Position formelle occupée par une personne au sein de l'organisation des pompiers. Détermine le grade et/ou les responsabilités.
- 4° **Rôle** = Un rôle est temporaire et lié à une situation. Il peut consister en des tâches d'intervention ou de soutien et n'est attribué qu'aux personnes qui possèdent les qualifications minimales requises pour l'exercer de manière sûre et efficace. Chaque rôle est donc lié à une fonction.

À titre d'exemple, à des fins purement illustratives et sans préjuger de la formulation finale :

Dans le cadre fonctionnel actuel tel que défini dans l'arrêté ministériel du 8 octobre 2016, nous distinguons les fonctions suivantes :

- 1° Fonction « pompier ». Dans la pratique, nous constatons toutefois que cette fonction **peut** être exercée à travers différents rôles, en fonction des formations suivies et des compétences acquises. Un pompier peut ainsi intervenir en tant que « pompier secours technique », « pompier incendie », etc.
- 2° Fonction « chauffeur ». Dans la pratique, nous constatons toutefois que cette fonction **peut** être remplie de manière différente, en fonction des formations suivies et des compétences acquises. Un chauffeur peut par exemple exercer la fonction de « chauffeur-opérateur de pompe », « chauffeur de nacelle élévatrice », « chauffeur logistique », « chauffeur de véhicule de commandement ».
- 3° La fonction « membre du personnel logistique/administratif » peut inclure les rôles de « ravitaillement logistique », « administration », « enregistrement du

We hebben bewust het woord “kan”, gebruikt omdat deze rolverdeling een keuze is die afhankelijk is van de mogelijkheden en beperkingen binnen elke hulpverleningszone. Deze differentiatie in functies en rollen laat echter toe om personeel doelgericht op te leiden en in te zetten volgens de specifieke noden in de context waar het personeelslid is tewerkgesteld. Bovenstaand is eigenlijk geen nieuw concept binnen de brandweer, aangezien de meeste oproepsystemen al op deze manier zijn ingericht. Door een duidelijke scheiding van functies te hanteren, ontstaat de mogelijkheid om specifieke taken toe te wijzen. Soorten opleidingstrajecten Bij de opzet van het nieuwe opleidingssysteem maken we gebruik van verschillende leertrajecten om de ontwikkeling van onze personeelsleden optimaal te ondersteunen. Verticaal traject: Dit traject richt zich op het doorgroeien naar een hogere graad- functie binnen de organisatie. Het legt de nadruk op het opnemen van meer verantwoordelijkheid en het verwerven van de bijbehorende competenties, beter bekend als de brevetopleidingen. Onze ambitie is om personeelsleden precies die kennis en vaardigheden bij te brengen die ze nodig hebben om hun functie veilig en verantwoord uit te oefenen in hun werkcontext. Meer is niet nodig, minder is absoluut niet toegestaan. Momenteel zijn de brevetopleidingen nog ingericht volgens het principe van “one size fits all”, wat niet altijd aansluit bij de specifieke behoeften van elk personeelslid en de operationele noden van de zone en zelfs niet in het kader van interoperabiliteit. Het verticaal traject zal dus bestaan uit twee belangrijke en gescheiden delen. • 1.Graadopleiding: deze omvat generieke en uniforme modules die gelden voor alle hulpverleningszones. Alle personeelsleden die deze opleiding volgen, zijn verplicht al deze modules te doorlopen. • 2.Risico gebonden modules: deze bevatten competenties die specifiek zijn voor één of meerdere hulpverleningszones en altijd gekoppeld zijn aan de risico's van het grondgebied of aan interoperabiliteit.	personnel », « communication ou soutien au bien-être ». Nous avons délibérément utilisé le mot « peut », car cette répartition des rôles est un choix qui dépend des possibilités et des limites de chaque zone de secours. Cette différenciation des fonctions et des rôles permet toutefois de former et d'affecter le personnel de manière ciblée en fonction des besoins spécifiques du contexte dans lequel il est employé. Ce qui précède n'est en fait pas un concept nouveau au sein des services d'incendie, car la plupart des systèmes d'appel sont déjà organisés de cette manière. Une séparation claire des fonctions permet d'attribuer des tâches spécifiques. Types de parcours de formation Dans le cadre de la mise en place du nouveau système de formation, nous utilisons différents parcours d'apprentissage afin de soutenir de manière optimale le développement de nos collaborateurs. Parcours vertical : ce parcours vise à évoluer vers un poste de grade supérieur au sein de l'organisation. Il met l'accent sur la prise de responsabilités supplémentaires et l'acquisition des compétences correspondantes, mieux connues sous le nom de formations brevets. Notre ambition est de transmettre à nos collaborateurs les connaissances et les compétences dont ils ont besoin pour exercer leur fonction de manière sûre et responsable dans leur contexte de travail. Il n'en faut pas plus, mais il n'en faut surtout pas moins. Actuellement, les formations certifiantes sont encore organisées selon le principe du « one size fits all », ce qui ne correspond pas toujours aux besoins spécifiques de chaque membre du personnel ou aux besoins opérationnels de la zone, ni même au cadre de l'interopérabilité. Le parcours vertical comprendra donc deux parties importantes et distinctes. • 1. Formation de grade : elle comprend des modules génériques et uniformes qui s'appliquent à toutes les zones de secours. Tous les membres du personnel qui suivent cette formation sont tenus de suivre tous ces modules. • 2. Modules liés aux risques : ils comprennent des compétences spécifiques à une ou plusieurs zones de secours et sont
--	--

Op basis van bovenstaande kan het opleidingscurriculum dus per zone in beperkte mate verschillen. Omdat de graadopleiding verplicht is voor alle personeelsleden binnen een hulpverleningszones, is het noodzakelijk deze op federaal niveau te verankeren. Zo wordt een gemeenschappelijke basis gegarandeerd die mobiliteit en professionalisering toelaat. Voor wat betreft de risico gebonden modules zullen deze eveneens op federaal niveau verankerd worden. De keuze van welke risico gebonden module(s) door een personeelslid van een hulpverleningszone moet(en) gevolgd worden zal besloten worden door de zoneraad. <u>3. Als voorbeeld, louter ter illustratie en zonder voorafname op de uiteindelijke invulling</u> Het interventietype-typelijst NC112- code '1.6.2 gras/Bos/heide uitgestrekt' is een risico dat niet in elke hulpverleningszone voorkomt. Indien bij dergelijke interventies voor een brandweerman specifieke technieken of competenties vereist zijn die afwijken van de standaard brandbestrijding, kan overwogen worden om hiervoor een aparte module te ontwikkelen binnen de risico gebonden modules. Deze module is dus binnen die hulpverleningszone een module die boven op de graadopleiding moet gevolgd worden. Diezelfde denkoefening zal uitgevoerd worden voor een middenkader en officier, maar dan eerder toegespitst op respectievelijk tactische en strategische besluitvorming. Kortom: De graadopleiding vormt de gemeenschappelijke basis en garandeert interoperabiliteit, mobiliteit en professionalisering van personeel over de zones heen. Aanvullend kan de raad modules voorzien die inspelen op specifieke risico's binnen het werkgebied. Zo ontstaat een evenwicht tussen uniformiteit en maatwerk, waarbij elke personeelslid beschikt over de juiste competenties voor de context waarin hij of zij wordt ingezet. <u>Horizontaal traject:</u> Binnen dit traject volgen personeelsleden opleidingen die hen versterken in specifieke technische of ondersteunende rollen of functies, zonder dat ze van graad veranderen. Of binnen het horizontale traject ook zowel functiemodules als risico gebonden modules zullen	toujours liés aux risques du territoire ou à l'interopérabilité. Sur la base de ce qui précède, le programme de formation peut donc varier légèrement d'une zone à l'autre. Étant donné que la formation diplômante est obligatoire pour tous les membres du personnel d'une zone de secours, il est nécessaire d'ancrer cette au niveau fédéral. Cela garantit une base commune qui permet la mobilité et la professionnalisation. Les modules liés aux risques seront également ancrés au niveau fédéral. Lesquels des modules liés aux risques qu'un membre du personnel d'une zone de secours doit suivre sera décidé par le conseil zonale. <u>3. À titre d'exemple, à des fins purement illustratives et sans préjudice de la mise en œuvre finale</u> Le type d'intervention NC112-code « 1.6.2 prairie/bois/lande étendu » est un risque qui ne se présente pas dans toutes les zones de secours. Si de telles interventions exigent de la part d'un pompier des techniques ou des compétences spécifiques qui s'écartent de la lutte standard contre les incendies, on peut envisager de développer un module distinct à cet effet dans le cadre des modules liés aux risques. Ce module est donc, au sein de cette zone de secours, un module qui doit être suivi en plus de la formation de grade. Le même exercice de réflexion sera effectué pour les cadres intermédiaires et les officiers, mais plutôt axé respectivement sur la prise de décision tactique et stratégique. En résumé : la formation de base constitue la base commune et garantit l'interopérabilité, la mobilité et la professionnalisation du personnel dans toutes les zones. En complément, le conseil peut prévoir des modules qui répondent à des risques spécifiques dans le domaine d'activité. Cela permet d'atteindre un équilibre entre uniformité et personnalisation, chaque membre du personnel disposant des compétences appropriées pour le contexte dans lequel il ou elle est déployé(e). <u>Parcours horizontal :</u> dans le cadre de ce parcours, les membres du personnel suivent des formations qui les renforcent dans des rôles techniques ou de soutien ou des fonctions, sans changer de grade.
---	--

worden ontwikkeld, vergelijkbaar met het verticale traject, is momenteel nog een openstaande vraag. Wel zal, indien van toepassing, het principe gelden zoals bij het verticaal traject dat de functiemodules op federaal niveau worden vastgelegd, terwijl de risico gebonden modules het resultaat zijn van een besluit van de raad.

Als voorbeeld, louter ter illustratie en zonder voorafname op de uiteindelijke invulling, maar wel verder bouwend op het eerder aangehaalde voorbeeld.

Je bent brandweerman en wil de functie van chauffeur opnemen. In sommige hulpverleningszones is dit een verplichte functie, terwijl het in andere zones een keuzemogelijkheid is. Ongeacht deze verschillen valt de opleiding tot chauffeur binnen het **horizontale traject** en is aanvullend op een basisfunctie. Binnen de functie van chauffeur zal er dus nog verder verdiept worden in de verschillende rollen, zoals hierboven reeds geduid.

Dynamisch traject: Dit flexibele traject sluit aan bij de talenten, interesses en ambities van personeelsleden, in combinatie met de behoeften van de hulpverleningszone. Het biedt mogelijkheden voor zowel verdieping als verbreding binnen een vakgebied, **zonder dat dit leidt tot een graad wijziging of een wijziging van verantwoordelijkheidsniveau tijdens interventies. Dit kan tijdelijk wel leiden tot een wijziging in het verantwoordelijkheidsniveau.** Het gaat hierbij vooral om een breed kader van waarderend beleid, waarbij kansen worden gecreëerd.

2. Als voorbeeld, louter ter illustratie en zonder voorafname op de uiteindelijke invulling

- Ik ben brandweerman en heb de ambitie om mij binnen de brandweerwereld verder te kunnen verdiepen in het brede domein van brandontwikkeling. Mijn leidinggevende steunt mij hierin. In de huidige context moeten wij deze personeelslid echter teleurstellen, aangezien de verschillende modules van brandontwikkeling binnen het verticale traject gebonden zijn aan minimale toelatingsvoorwaarden. Het is dus belangrijk te borgen dat we bij de opzet van de modules en toelatingsvoorwaarden hiermee rekening houden.
-

La question de savoir si le parcours horizontal comprendra également des modules liés aux fonctions et aux risques, à l'instar du parcours vertical, reste pour l'instant en suspens. Toutefois, le cas échéant, le principe applicable sera le même que pour le parcours vertical, à savoir que les modules liés aux fonctions seront fixés au niveau fédéral, tandis que les modules liés aux risques résulteront d'une décision du conseil.

À titre d'exemple, à des fins purement illustratives et sans préjuger de la forme finale, mais en s'appuyant sur l'exemple cité précédemment.

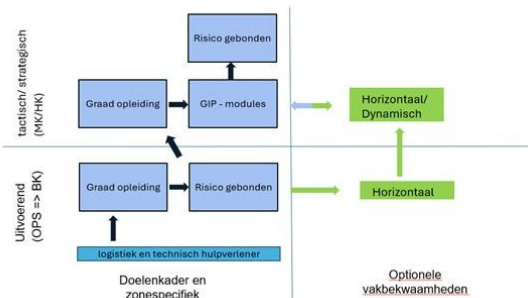
Vous êtes pompier et souhaitez occuper la fonction de chauffeur. Dans certaines zones de secours, il s'agit d'une fonction obligatoire, tandis que dans d'autres, c'est une option. Indépendamment de ces différences, la formation de chauffeur s'inscrit dans le **parcours horizontal** et vient compléter une fonction de base. Dans le cadre de la fonction de chauffeur, les différents rôles seront donc approfondis, comme indiqué ci-dessus.

Parcours dynamique : ce parcours flexible correspond aux talents, aux intérêts et aux ambitions des membres du personnel, en combinaison avec les besoins de la zone de secours. Il offre des possibilités d'approfondissement et d'élargissement dans un domaine professionnel, **sans entraîner de changement de grade ou de niveau de responsabilité lors des interventions. Cela peut toutefois entraîner temporairement une modification du niveau de responsabilité.** Il s'agit avant tout d'un cadre général de politique d'appréciation, dans lequel des opportunités sont créées.

2. À titre d'exemple, à des fins purement illustratives et sans préjuger de la mise en œuvre finale

Je suis sapeur-pompier et j'ai l'ambition de pouvoir approfondir mes connaissances, au sein du monde "pompier", dans le vaste domaine du développement d'incendie. Mon supérieur hiérarchique me soutient dans cette démarche. Dans le contexte actuel, nous ne pouvons pas répondre positivement à la démarche de ce membre du personnel, étant donné que les différents modules relatifs au développement d'incendie, dans le cadre du parcours vertical, sont soumis à des conditions minimales d'admission. Il est donc important de veiller, lors de la conception des modules et des conditions d'admission, à en tenir compte.

Een eenvoudig schema ondersteunt de drie bovenstaand principes.



Federaal doelenkader versus Zone specifiek

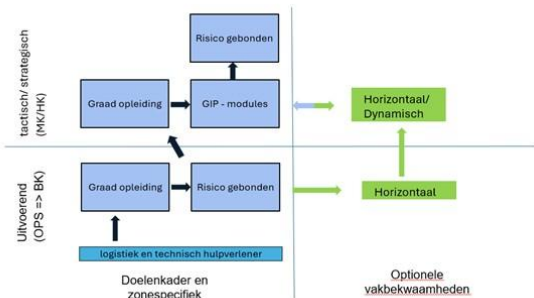
Binnen de verschillende leertrajecten zoals hierboven beschreven voorzien we 2 systemen om de kennis en vaardigheden te clusteren en borgen hiermee samenwerking en harmonisatie.

- **1.FEDERAAL DOELENKADER (FD):** Dit omvat alle opleidingen in modules die zijn vastgelegd in federale regelgeving. Ze zijn gekoppeld aan officiële doelstellingen, eindtermen en functiebeschrijvingen, en gelden uniform voor alle hulpverleningszones. Concreet betekent dit dat minimaal alle graadsopleidingen uit het verticaal traject zullen ingebed worden in dit kader. Een deel van de functiemodules uit het horizontaal traject zullen ook onderdeel worden van het federaal doelenkader.
- **2.ZONE SPECIFIEK (ZS):** Dit zijn opleidingen die specifiek zijn voor één bepaalde hulpverleningszone, bijvoorbeeld omdat ze inspelen op unieke risico's of lokale noden. Deze opleidingen worden wel opgenomen in het totale beeld van opleidingen en modules want indien een gelijkaardig risico zich ook in andere zones voordoet, kunnen samenwerkingsverbanden worden opgezet en kan de opleiding – mits afstemming – op termijn geïntegreerd worden in het Federaal doelenkader.

3.Als voorbeeld, louter ter illustratie en zonder voorafname op de uiteindelijke invulling

Om verder te bouwen op het eerder aangehaalde begrip over graad en risico gebonden modules, merken we dat interventies 'gras/Bos/Heide Uitgestrekt' specifieke technieken, tactieken en strategische besluitvorming vereist en dus

Un schéma simple illustre les trois principes ci-dessus.



Cadre fédéral d'objectifs versus spécifique à la zone

Dans les différents parcours d'apprentissage décrits ci-dessus, nous prévoyons deux systèmes pour regrouper les connaissances et les compétences et garantir ainsi la coopération et l'harmonisation.

- **1. CADRE FÉDÉRAL D'OBJECTIFS (FD) :** il comprend toutes les formations en modules définies dans la réglementation fédérale. Elles sont liées à des objectifs officiels, à des termes finaux et à des descriptions de fonction, et s'appliquent de manière uniforme à toutes les zones d'intervention. Concrètement, cela signifie qu'au minimum, toutes les formations de grade du parcours vertical seront intégrées dans ce cadre. Une partie des modules fonctionnels du parcours horizontal fera également partie du cadre fédéral des objectifs.
- **2. SPÉCIFIQUE À LA ZONE (ZS) :** Il s'agit de formations spécifiques à une zone de secours donnée, par exemple parce qu'elles répondent à des risques uniques ou à des besoins locaux. Ces formations sont toutefois incluses dans la vue d'ensemble des formations et des modules, car si un risque similaire se présente également dans d'autres zones, des partenariats peuvent être mis en place et la formation peut, après coordination, être intégrée à terme de manière dans le cadre fédéral des objectifs.

3. À titre d'exemple, à des fins purement illustratives et sans préjuger de la mise en œuvre finale

Pour approfondir la notion susmentionnée de modules liés au degré et au risque, nous constatons que les interventions « herbe/bois/lande étendue » nécessitent des techniques, des tactiques et une prise de décision stratégique spécifiques et donc

competenties vereisen die afwijken van de standaard. Aangezien dit risico in meerdere hulpverleningszones voorkomt én er een standaard operationele procedure voor bestaat, is samenwerking tussen zones essentieel.

In plaats van deze opleiding als zone-specifiek te beschouwen, ligt het voor de hand om ze te integreren in het *Federaal Doelenkader*. Zo zorgen we ervoor dat de ontwikkeling en organisatie van de opleiding efficiënt kan gebeuren, dat de zones op het terrein vlot kunnen samenwerken en dat personeel bij het overstappen naar een andere zone niet opnieuw moet opgeleid worden.

Stappenplan:

We vertrekken **nadrukkelijk** niet van een wit blad. Er zijn immers reeds heel wat mooie bouwstenen ontwikkeld, die we nu willen samenbrengen tot één coherent en geïntegreerd geheel. Om de functiebeschrijvingen en competentieprofielen blijvend actueel en relevant te houden, wordt gewerkt met een flexibel systeem. Dit systeem maakt het mogelijk om deze op regelmatige tijdstippen te herzien en aan te passen in lijn met de evoluties binnen het werkveld en de bredere veiligheidscontext.

Momenteel werken verschillende werkgroepen aan dit stappenplan, zoals voor de functies “**redder op touw**”, “**reddingsduiker**” en “**gaspakdrager**”. Daarnaast is er een werkgroep bezig met het uitwerken van de competenties voor de functie “**brandweerman**”.

Het stappenplan wordt volledig uitgewerkt tijdens de implementatiefase, na goedkeuring van deze conceptnota, en moet afgerond zijn met het oog op de publicatie van de regelgeving.

Stap 1: Als fundament brengen we alle functies – zowel de bestaande als de nieuw te ontwikkelen – systematisch in kaart. Een zorgvuldige borging van deze functies vormt de basis om te beoordelen of een aanpassing van het ministerieel besluit inzake functiebeschrijvingen noodzakelijk is. Daarbij leggen we niet alleen een stevig fundament voor de functies zelf, maar analyseren we ook de rollen die aan deze functies gekoppeld kunnen worden. Het doel is om deze stap te finaliseren tegen eind februari 2026

Stap 2: Ontwikkeling van competentieprofielen binnen Brandweer België. Deze profielen vormen

des compétences qui s'écartent de la norme. Étant donné que ce risque existe dans plusieurs zones d'intervention et qu'il existe une procédure opérationnelle standard, la coopération entre les zones est essentielle.

Au lieu de considérer cette formation comme spécifique à une zone, il semble évident de l'intégrer dans le *cadre fédéral des objectifs*. Nous garantissons ainsi que le développement et l'organisation de la formation peuvent se faire efficacement, que les zones peuvent collaborer facilement sur le terrain et que le personnel n'a pas besoin d'être formé à nouveau lorsqu'il change de zone.

Plan par étapes :

Nous ne partons pas d'une page blanche. En effet, de nombreux éléments de base ont déjà été développés, que nous souhaitons maintenant rassembler de manière en un tout cohérent et intégré. Afin de maintenir à jour et pertinentes les descriptions de fonction et les profils de compétences, nous travaillons avec un système flexible. Ce système permet de les réviser et de les adapter régulièrement en fonction des évolutions dans le domaine et du contexte plus large de la sécurité.

Plusieurs groupes de travail travaillent actuellement sur ce plan par étapes, notamment pour les fonctions de « **sauveteur sur corde** », « **plongeur sauveteur** » et « **porteur de tenue anti-gaz** ». En outre, un groupe de travail est chargé d'élaborer les compétences requises pour la fonction de « **pompier** ».

Le plan par étapes sera entièrement élaboré pendant la phase de mise en œuvre, après approbation de cette note conceptuelle, et devra être finalisé en vue de la publication de la réglementation.

Étape 1 : comme base, nous répertorions systématiquement toutes les fonctions, tant celles qui existent déjà que celles qui doivent être développées. Une cartographie minutieuse de ces fonctions constitue la base pour évaluer si une modification de l'arrêté ministériel relatif aux descriptions de fonctions est nécessaire. Ce faisant, nous établissons non seulement une base solide pour les fonctions elles-mêmes, mais nous analysons également les rôles qui peuvent être associés à ces fonctions. L'objectif est de finaliser cette étape d'ici la fin février 2026.

Étape 2 : Développement de profils de compétences au sein des pompiers de Belgique.

de fundamente van vakbekwaamheid en zijn de kern voor de ontwikkeling van opleidingsmodules en leerinhouden. Op deze manier wordt gegarandeerd dat elk personeelslid – ongeacht de zone – beschikt over dezelfde essentiële vaardigheden die nodig zijn voor het uitoefenen van een functie of rol.

Stap 3: In deze stap worden de vastgelegde competenties uit de functiebeschrijvingen vertaald naar eindtermen. Deze eindtermen vormen concrete en meetbare doelstellingen die duidelijk aangeven welke kennis, vaardigheden en attitudes een personeelslid moet verwerven na het afronden van een opleiding of training. Ze fungeren als toetssteen voor het opleidingsproces en waarborgen dat elk personeelslid beschikt over de noodzakelijke bekwaamheden om zijn taken effectief, veilig en conform de vastgelegde kwaliteitsnormen uit te voeren.

Stap 4: Vertaling van eindtermen naar opleidingsmodules. In de laatste stap worden de eindtermen vertaald naar concrete opleidingsmodules. Dit gebeurt via een gestructureerde aanpak die ervoor zorgt dat de voorgaande trajecten uitvoerbaar blijven, met bijzondere aandacht voor het vermijden van overbodige overlappingen.

Stap 5: Ontwikkeling van evaluatie- en toetsingskaders. Om het competentiegerichte model betrouwbaar en uniform te kunnen toepassen, is een duidelijk toetsingskader onmisbaar. Dit kader bepaalt **hoe en wanneer** competenties worden beoordeeld en welke bewijsstukken daarvoor in aanmerking komen. De focus ligt daarbij op transparantie, objectiviteit en veiligheid.

Stap 6: Monitoring, kwaliteitszorg en continue bijsturing. Om het opleidingsmodel toekomstbestendig te houden, wordt een structureel kwaliteitszorgsysteem ingebouwd. Dit systeem laat toe om het model regelmatig te evalueren, bij te sturen en af te stemmen op evoluties in risico's, technologie en operationele praktijk.

Het vakbekwaam worden dient opgezet te worden in een voldoende flexibel regelgevend systeem en hiervoor zouden we volgende systematiek hanteren.

- De functiebeschrijvingen en bijhorende rollen worden vastgelegd en geborgd via een ministerieel besluit.

Ces profils constituent les fondements de la compétence professionnelle et sont au cœur du développement des modules de formation et des contenus d'apprentissage. Cela garantit que chaque membre du personnel, quelle que soit sa zone, dispose des mêmes compétences essentielles nécessaires à l'exercice d'une fonction ou d'un rôle.

Étape 3 : Au cours de cette étape, les compétences définies dans les descriptions de fonction sont traduites en objectifs finaux. Ces objectifs finaux constituent des objectifs concrets et mesurables qui indiquent clairement les connaissances, les compétences et les attitudes qu'un membre du personnel doit acquérir après avoir suivi une formation. Ils servent de référence pour le processus de formation et garantissent que chaque membre du personnel dispose des compétences nécessaires pour accomplir ses tâches de manière efficace, sûre et conforme aux normes de qualité définies.

Étape 4 : Traduction des objectifs finaux en modules de formation. Dans la dernière étape, les objectifs finaux sont traduits en modules de formation concrets. Cela se fait selon une approche structurée qui garantit que les étapes précédentes restent réalisables, en veillant particulièrement à éviter les chevauchements inutiles.

Étape 5 : Développement de cadres d'évaluation et de contrôle. Afin de pouvoir appliquer le modèle axé sur les compétences de manière fiable et uniforme, un cadre d'évaluation clair est indispensable. Ce cadre détermine **comment et quand** les compétences sont évaluées et quels documents justificatifs sont pris en considération à cet effet. L'accent est mis sur la transparence, l'objectivité et la sécurité.

Étape 6 : Suivi, assurance qualité et ajustements continus. Afin de garantir la pérennité du modèle de formation, un système d'assurance qualité structurel est mis en place. Ce système permet d'évaluer régulièrement le modèle, de l'ajuster et de l'adapter aux évolutions en matière de risques, de technologie et de pratiques opérationnelles.

L'acquisition des compétences professionnelles doit s'inscrire dans un système réglementaire suffisamment flexible, pour lequel nous utiliserions la systématique suivante.

- Les descriptions de fonction et les rôles correspondants sont fixés et garantis par un arrêté ministériel.

• In het Koninklijk Besluit betreffende de opleidingen worden alle modules opgenomen die deel uitmaken van het federaal doelenkader, inclusief het aantal eraan gekoppelde lesuren. Ook de algemene doelstellingen van deze modules worden in hetzelfde besluit vastgelegd. • De specifieke moduledoelstellingen die behoren tot het federaal doelenkader worden verder uitgewerkt in een ministerieel besluit. <u>Kernonderdeel 2: Vakbekwaam blijven</u> De brandweer werkt al jarenlang met een urenverplichting als basis voor het opleidingsbeleid. Dit systeem was een logische en waardevolle keuze: het garandeerde een minimale opleidingsinspanning, zorgde voor uniformiteit tijdens de hervorming en hielp om opleiding en oefening stevig te verankeren in de organisatie. Vandaag staan we echter in een nieuwe operationele realiteit, met snel evoluerende risico's, maatschappelijke evoluties en complexere incidenten. Dat vraagt een opleidingsmodel dat niet enkel tijd registreert, maar vooral zekerheid biedt over wat brandweerm medewerkers effectief kunnen en blijvend beheersen. Daarom is een overgang naar een modern, competentiegericht systeem noodzakelijk. Het is geen afwijzing van het vroegere model, maar een logische volgende stap die beter aansluit bij de eisen van nu én in de toekomst. Huidige situatie en nood aan aanpassing • Uren meten geen bekwaamheid: de huidige urennorm focust vooral op aanwezigheid en inspanning, niet op aantoonbare vaardigheden of actuele vakbekwaamheid. • Niet afgestemd op evoluerende risico's: nieuwe technologieën, interventietactieken en veiligheidsvereisten ontwikkelen sneller dan het urenmodel kan volgen. • Hoge administratieve last: registratie, opvolging en planning van uren en opleidingen vergen disproportioneel veel tijd, zonder evenredige kwaliteitswinst. • Terminologie veroorzaakt verwarring: begrippen zoals 'permanente' en 'voortgezette' opleiding leggen de nadruk op opleiden in plaats van op competentie.	• L'arrêté royal relatif aux formations comprend tous les modules qui font partie du cadre fédéral des objectifs, y compris le nombre d'heures de cours qui y sont associées. Les objectifs généraux de ces modules sont également fixés dans le même arrêté. • Les objectifs spécifiques des modules relevant du cadre fédéral sont précisés dans un arrêté ministériel. <u>Élément clé 2 : rester compétent</u> Depuis des années, les pompiers travaillent avec un nombre d'heures obligatoire comme base de leur politique de formation. Ce système était un choix logique et judicieux : il garantissait un effort minimal en matière de formation, assurait l'uniformité pendant la réforme et contribuait à ancrer solidement la formation et l'entraînement dans l'organisation. Aujourd'hui, cependant, nous sommes confrontés à une nouvelle réalité opérationnelle, avec des risques en rapide évolution, des changements sociaux et des incidents plus complexes. Cela nécessite un modèle de formation qui ne se contente pas d'enregistrer le temps, mais qui offre surtout une certitude quant à ce que les pompiers peuvent effectivement maîtriser et continuer à maîtriser. C'est pourquoi une transition vers un système moderne, axé sur les compétences, est nécessaire. Il ne s'agit pas d'un rejet de l'ancien modèle, mais d'une étape logique qui correspond mieux aux exigences actuelles et futures. Situation actuelle et besoin d'adaptation • Les heures ne mesurent pas les compétences : la norme horaire actuelle se concentre principalement sur la présence et l'effort, et non sur les compétences démontrables ou les compétences professionnelles actuelles. • Non adapté aux risques en constante évolution : les nouvelles technologies, les tactiques d'intervention et les exigences en matière de sécurité évoluent plus rapidement que le modèle horaire ne peut le suivre. • Charge administrative élevée : l'enregistrement, le suivi et la planification des heures et des formations demandent un temps disproportionné, sans gain de qualité proportionnel. • La terminologie prête à confusion : des concepts tels que « formation permanente » et
--	--

• Rigiditeit van het systeem: de huidige regels bieden weinig ruimte om het opleidingsaanbod af te stemmen op zonespecifieke noden en operationele prioriteiten. • Praktijkervaring wordt onvoldoende gevalideerd: waardevolle leerervaringen uit interventies, instructeursrollen of engagement in andere zones of beroepen worden niet structureel erkend binnen het huidige model. Doelstelling: Het ontwikkelen en implementeren van een flexibel en competentiegericht opleidings-model, dat de hulpverleningszones versterkte autonomie biedt om hun opleidingsbeleid af te stemmen op lokale noden en strategische doelstellingen. Voorstel tot wijziging Het vernieuwde opleidingsmodel steunt op vier samenhangende principes die richting geven aan een moderne, flexibele en kwaliteitsvolle ontwikkeling van vakbekwaamheid binnen de hulpverleningszones. <u>1. Eén geïntegreerd opleidingsbegrip</u> De vroegere scheiding tussen voortgezette en permanente opleiding verdwijnt. Alle vormen van leren — formele opleidingen, interventie-ervaring, oefeningen, coaching, instructeursactiviteiten en zelfstudie — worden erkend als blijvende vakbekwaamheid. Het volledige leer- en ontwikkelproces staat dus centraal. <u>2. Competentiegericht en vraaggestuurd werken</u> De kernvraag is: “Welke competenties zijn noodzakelijk om een functie veilig en kwaliteitsvol uit te oefenen?” Niet de hoeveelheid gevolgde uren, maar de aantoon-bare ontwikkeling en borging van competenties bepaalt de vakbekwaamheid. De aanpak sluit rechtstreeks aan bij het proces van vakbekwaam worden én blijven. <u>3. Administratieve eenvoud en efficiëntie</u> De administratieve last wordt tot het strikt noodzakelijke beperkt. De focus verschuift naar	« formation continue » mettent l'accent sur la formation plutôt que sur les compétences. • Rigidité du système : les règles actuelles offrent peu de marge de manœuvre pour adapter l'offre de formation aux besoins spécifiques des zones et aux priorités opérationnelles. • L'expérience pratique n'est pas suffisamment validée : les expériences d'apprentissage précieuses acquises lors d'interventions, dans le cadre de rôles d'instructeur ou d'engagement dans d'autres zones ou professions ne sont pas reconnues de manière structurelle dans le modèle actuel. Objectif : Développer et mettre en œuvre un modèle de formation flexible et axé sur les compétences, qui offre aux zones de secours une autonomie renforcée pour adapter leur politique de formation aux besoins locaux et aux objectifs stratégiques. Proposition de modification Le nouveau modèle de formation repose sur quatre principes cohérents qui orientent le développement moderne, flexible et de qualité des compétences professionnelles au sein des zones de secours. <u>1. Une conception intégrée de la formation</u> La distinction qui existait auparavant entre formation continue et formation permanente disparaît. Toutes les formes d'apprentissage — formations formelles, expérience d'intervention, exercices, coaching, activités d'instructeur et autoformation — sont reconnues comme des compétences professionnelles permanentes. L'ensemble du processus d'apprentissage et de développement occupe donc une place centrale. <u>2. Une approche axée sur les compétences et la demande</u> La question centrale est la suivante : « Quelles sont les compétences nécessaires pour exercer une fonction de manière sûre et qualitative ? » Ce n'est pas le nombre d'heures suivies, mais le développement et la garantie démontrables des compétences qui déterminent la compétence professionnelle. L'approche s'inscrit directement dans le processus d'acquisition et de maintien de la compétence professionnelle. <u>3. Simplicité et efficacité administratives</u> La charge administrative est limitée au strict nécessaire. L'accent est mis sur le développement du contenu et l'évaluation transparente des
--	--

inhoudelijke ontwikkeling en transparante competentiebeoordeling binnen de functiebeschrijving. Automatisatie en een licht portfoliosysteem kunnen een efficiënte opvolging ondersteunen en dit heeft natuurlijk zijn link met de vernieuwde kijk op de evaluatie.

4. Autonomie en eigenaarschap binnen duidelijke nationale kaders

Hulpverleningszones krijgen meer ruimte om hun opleidingsbeleid zelf vorm te geven, binnen een nationaal competentiekader dat kwaliteit en gelijkwaardigheid garandeert. Zones kunnen zo eigen accenten leggen in functie van lokale risico's, noden en strategische prioriteiten.

Het nieuwe model

1. Het nieuwe opleidingsmodel focust op **blijvende vakbekwaamheid**: medewerkers behouden hun competenties, tonen deze regelmatig aan en blijven op elk moment voldoende bekwaam om veilig op te treden. Het gaat om een continu ontwikkelingsproces, niet enkel om opleiding.
2. **Competentiegericht kader** Voor elke functie zal een leidraad van onderhoudscompetenties, toetscriteria en evaluatie-intervallen worden voorgesteld. De focus verschuift dus van urenregistratie naar **aantoonbare vakbekwaamheid**: wat iemand effectief kan en blijft beheersen.
3. **Competentiebeheerssysteem (CBS)** Er zal verder nagezien om een tool te ontwikkelen die competenties registreert, vervaldata signaleert, remediëring ondersteunt en betrouwbare auditinformatie levert, met een duidelijke vermindering van administratieve lasten.
4. **Tijdelijk richtsnoer**: Tijdens de transitie wordt een richtsnoer van 48 opleidingsuren per jaar gehanteerd als minimale bodem en ondersteuning voor de zones. Dit vervalt zodra een zone via een competentiegericht opleidingsplan zelf kan aantonen hoe vakbekwaamheid wordt geborgd.

compétences dans le cadre de la description de fonction. L'automatisation et un système de portfolio en ligne simple peuvent faciliter un suivi efficace, ce qui est bien sûr lié à la nouvelle approche de l'évaluation.

4. Autonomie et appropriation dans des cadres nationaux clairs

Les zones de secours disposent d'une plus grande marge de manœuvre pour définir leur propre politique de formation, dans un cadre national de compétences garantissant la qualité et l'équivalence. Les zones peuvent ainsi mettre l'accent sur leurs propres priorités en fonction des risques, des besoins et des priorités stratégiques locaux.

Le nouveau modèle

1. Le nouveau modèle de formation met l'accent sur **le maintien des compétences professionnelles** : les collaborateurs conservent leurs compétences, les démontrent régulièrement et restent à tout moment suffisamment compétents pour intervenir en toute sécurité. Il s'agit d'un processus de développement continu, et pas seulement d'une formation.
2. **Cadre axé sur les compétences** Pour chaque fonction, un guide des compétences de maintenance, des critères de contrôle et des intervalles d'évaluation sera proposé. L'accent est donc mis non plus sur l'enregistrement des heures, mais sur **les compétences professionnelles démontrables** : ce qu'une personne sait faire et continue de maîtriser.
3. **Système de gestion des compétences** La mise au point d'un outil permettant d'enregistrer les compétences, de signaler les dates d'expiration, de soutenir la remédiation et de fournir des informations d'audit fiables, tout en réduisant considérablement la charge administrative, sera examinée plus avant.
4. **Directive temporaire** : pendant la transition, une directive de 48 heures de formation par an sera appliquée comme seuil minimum et soutien pour les zones. Celle-ci sera supprimée dès qu'une zone pourra démontrer elle-même, au moyen d'un plan de formation axé sur les compétences, comment la compétence professionnelle est garantie.
5. **Simplification grâce à la suppression des compteurs** : tous les « compteurs » existants dans la réglementation

5. Eenvoud door afbouw van tellers: Alle bestaande “tellers” binnen de regelgeving verdwijnen ongeacht of men werkt met competenties of in het tijdelijk richtsnoer, waardoor het systeem eenvoudiger wordt en de focus volledig komt te liggen op resultaat, competentieontwikkeling en veiligheid. Transitie We beseffen ten volle dat de overstap naar een nieuw model voor blijvende vakbekwaamheid onzekerheden kan meebrengen. Het gaat namelijk niet alleen om een structurele aanpassing, maar ook om een cultuur-verandering. Daarom zullen we in de komende periode intensief werken aan een breed gedragen implementatieplan, opgebouwd mét alle partners. Door iedereen actief te betrekken, willen we de ongerustheden en weerstand die bij elke verandering kunnen ontstaan tijdig opvangen en gericht aanpakken. Kernonderdeel 3: Financiering van de opleidingen <i>ReZonWal stelde de formele vraag om de financiering niet op te nemen in deze conceptnota, maar deze apart te bestuderen. De minister geeft aan dat het belangrijk is om de financiering te herbekijken en er wordt dus op zijn vraag alsnog een piste uitgewerkt in deze nota.</i> Huidige situatie en nood aan aanpassing De organisatie en financiering van brandweeropleidingen in België is complex en wordt beïnvloed door verschillende niveaus van bevoegdheden: federaal, provinciaal, erkende opleidingscentra en de hulpverleningszones. Een grondige hervorming van het subsidie-mechanisme is een absolute noodzaak daar momenteel: 1. Alle subsidies momenteel enkel naar de brandweerscholen gaan, waarbij het controlesysteem hierop zeer arbeidsintensief en inefficiënt is (enkele tientallen FTE zijn hiervoor nodig). 2. Hulpverleningszones hebben weinig invloed op de besteding van middelen. 3. Zeer beperkte tot geen ruimte voor maatwerkopleidingen en innovatie gezien de prioriteitsvolgorde opgenomen in art. 63 van het KB Opleiding 18/11/2015. 4. Gebrek aan transparantie en voorspelbaarheid in financiering.	disparaîtront, que l'on travaille avec des compétences ou dans le cadre de la directive temporaire, ce qui simplifiera le système et permettra de se concentrer entièrement sur les résultats, le développement des compétences et la sécurité. Transition Nous sommes pleinement conscients que le passage à un nouveau modèle de compétence professionnelle permanente peut entraîner des incertitudes. Il ne s'agit en effet pas seulement d'un changement structurel, mais aussi d'un changement culturel. C'est pourquoi nous allons travailler intensivement dans les prochains temps à l'élaboration d'un plan de mise en œuvre largement soutenu, élaboré avec tous les partenaires. En impliquant activement tout le monde, nous voulons anticiper et traiter de manière ciblée les inquiétudes et les résistances qui peuvent surgir lors de tout changement. Élément clé 3 : financement des formations <i>ReZonWal a officiellement demandé que le financement ne soit pas inclus dans cette note conceptuelle, mais qu'il fasse l'objet d'une étude séparée. Le ministre indique qu'il est important de réexaminer le financement et, à sa demande, une piste est donc élaborée dans cette note.</i> Situation actuelle et nécessité d'une adaptation L'organisation et le financement des formations des pompiers en Belgique sont complexes et influencés par différents niveaux de compétences : fédéral, provincial, centres de formation agréés et zones de secours. Une réforme en profondeur du mécanisme de subventionnement est absolument nécessaire, car actuellement, 1. Toutes les subventions sont actuellement versées uniquement aux écoles de pompiers, le système de contrôle étant très laborieux et inefficace (il nécessite plusieurs dizaines d'ETP). 2. Les zones de secours ont peu d'influence sur l'utilisation des ressources. 3. La marge de manœuvre pour les formations sur mesure et l'innovation est très limitée, voire inexistante, compte tenu de l'ordre de priorité prévu à l'article 63 de l'arrêté royal du 18 novembre 2015 relatif à la formation.
--	--

5. Huidig systeem is zeer complex, gefragmenteerd en niet afgestemd op reële noden. 6. Opleidingsuitgaven gebeuren momenteel zonder zekerheid over budgettaire dekking. Doelstelling De hervorming van het subsidiemechanisme voor brandweeropleidingen mag niet louter gezien worden als een financiële herschikking, maar als een strategische kans om beleid, organisatie en kwaliteitsbewaking structureel op elkaar af te stemmen, waarbij onderstaande focussen voorop staan. 1. <u>Focus op efficiënt gebruik van middelen:</u> hoe kan het huidig subsidiemechanisme voor brandweeropleidingen zo worden hervormd dat de beschikbare middelen efficiënter worden ingezet? 2. <u>Focus op voorspelbaarheid:</u> hoe kan een herziening van het subsidiestelsel voor brandweeropleidingen zorgen voor transparantie, voorspelbaarheid van financiering en gelijke toegang tot opleidingen voor alle hulpverleningszones? 3. <u>Focus op innovatie en kwaliteit:</u> hoe kan het huidig subsidiemechanisme worden aangepast om samenwerking tussen zones en erkende opleidingscentra te stimuleren, zodat middelen doelgericht kunnen worden ingezet voor innovatieve, flexibele en kwaliteitsvolle brandweeropleidingen? Wijziging 1: Hervorming van het subsidiemechanisme Het totale opleidingsbudget wordt opgesplitst in twee complementaire onderdelen. 1. Een eerste deel van het totale opleidingsbudget wordt als subsidie toegewezen aan alle erkende opleidingscentra, specifiek bestemd voor structurele versterking, ontwikkeling en actualisering van opleidingstrajecten en cursussen. Daarnaast voorzien we subsidie als innovatie-onderzoek en	4. Manque de transparence et de prévisibilité pour le financement. 5. Le système actuel est très complexe, fragmenté et ne répond pas aux besoins réels. 6. Les dépenses de formation sont actuellement engagées sans certitude quant à leur couverture budgétaire. Objectif La réforme du mécanisme de subventionnement des formations des pompiers ne doit pas être considérée comme un simple remaniement financier, mais comme une opportunité stratégique d'harmoniser de manière structurelle la politique, l'organisation et le contrôle de la qualité, en mettant l'accent sur les points suivants. 1. <u>Accent sur l'utilisation efficace des ressources :</u> comment réformer le mécanisme actuel de subventionnement des formations des pompiers afin d'utiliser plus efficacement les ressources disponibles ? 2. <u>Priorité à la prévisibilité :</u> comment une révision du système de subventionnement des formations des pompiers peut-elle garantir la transparence, la prévisibilité du financement et l'égalité d'accès aux formations pour toutes les zones de secours ? 3. <u>Accent sur l'innovation et la qualité :</u> comment adapter le mécanisme de subvention actuel afin de stimuler la coopération entre les zones et les centres de formation agréés, de manière à ce que les ressources puissent être utilisées de manière ciblée pour des formations innovantes, flexibles et de qualité dans le domaine des sapeurs pompiers? Modification 1 : Réforme du mécanisme de subvention Le budget total de formation est divisé en deux parties complémentaires. 1. Une première partie du budget total de formation est allouée sous forme de subvention à tous les centres de formation agréés , spécifiquement destinée au renforcement structurel, au développement et à la mise à jour des parcours de formation et des cours. En outre, nous prévoyons une subvention sous forme de
---	--

samenwerkingsfonds voor gezamenlijke projecten. 2. Een tweede deel van het totale opleidingsbudget wordt als dotatie verdeeld onder de hulpverleningszones, via een federale verdeelsleutel die zorgt voor een evenwicht tussen autonomie en solidariteit. Deze subsidies worden verplicht besteed aan opleidingen en vallen mogelijk onder rapportageverplichtingen. De hulpverleningszones Om een transparant, efficiënt en kwaliteitsvol opleidingssysteem te waarborgen, gelden voor de hulpverleningszones volgende principes: 1. Een federale verdeelsleutel (zie verder) garandeert een eerlijke en voorspelbare verdeling van middelen over alle zones en dit op basis van objectieve criteria. 2. De opleidingen in het verticaal traject (huidige brevetten) blijven verplicht te volgen via erkende opleidingscentra. 3. Specifieke functieopleidingen blijven verplicht te volgen via erkende opleidingscentra, waarbij samenwerking en clustering van de opleidingscentra worden gestimuleerd om efficiëntie en kwaliteit te verhogen. 4. “Vakbekwaam blijven” wordt georganiseerd in samenwerking met erkende opleidingscentra, waarbij ook hun infrastructuurinvesteringen worden erkend zonder exclusiviteitsvoorwaarden. Zo blijft er ruimte voor de hulpverleningszones om innovatieve samenwerkingen aan te gaan met andere opleidingsactoren — zoals technologiebedrijven, kennisinstellingen, private ondernemingen — en om desgewenst opleidingen in eigen beheer te organiseren. Erkende opleidingscentra Gezien de ontoereikende middelen kunnen de erkende opleidingscentra de laatste jaren geen aanspraak maken op bijkomende subsidies volgens art. 175/1 van de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid en uitvoering gegeven binnen art. 53 en 54 van het KB van 19/11/2015. Daarom wordt voorgesteld een vast procent van het beschikbare krediet te voorzien voor erkende opleidingscentra, onderverdeeld in drie onderdelen. 1. Een eerste onderdeel als subsidie voor ieder opleidingscentrum en dient voor structurele versterking en zijn middelen	fonds de recherche et de coopération pour des projets communs. 2. Une deuxième partie du budget total de formation est répartie sous forme de dotation entre les zones de secours, selon une clé de répartition fédérale qui assure un équilibre entre autonomie et solidarité. Ces subventions doivent obligatoirement être consacrées à la formation et peuvent être soumises à des obligations de rapport. Les zones de secours Afin de garantir un système de formation transparent, efficace et de qualité, les principes suivants s'appliquent aux zones de secours : 1. Une clé de répartition fédérale (voir plus loin) garantit une répartition équitable et prévisible des moyens entre toutes les zones, sur la base de critères objectifs. 2. Les formations dans le parcours vertical (brevets actuels) restent obligatoires et doivent être suivies dans des centres de formation agréés. 3. Les formations spécifiques à une fonction restent obligatoires dans des centres de formation agréés, la coopération et le regroupement des centres de formation étant encouragés afin d'accroître l'efficacité et la qualité. 4. « Rester competent » est organisée en collaboration avec des centres de formation agréés, dont les investissements en infrastructure sont également reconnus sans conditions d'exclusivité. Cela laisse aux zones de secours la possibilité de conclure des partenariats innovants avec d'autres acteurs de la formation — tels que des entreprises technologiques, des instituts de recherche, des entreprises privées — et d'organiser elles-mêmes des formations si elles le souhaitent. Centres de formation agréés Compte tenu de l'insuffisance des moyens, les centres de formation agréés ne peuvent prétendre, ces dernières années, à des subventions supplémentaires au titre de l'article 175/1 de la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile et mise en œuvre dans les articles 53 et 54 de l'arrêté royal du 19/11/2015. Il est donc proposé de prévoir un pourcentage fixe du crédit disponible pour les centres de formation agréés, divisé en trois parties. 1. Une première partie sous forme de subvention pour chaque centre de formation, destinée au renforcement
--	--

exclusief bestemd voor infrastructuur, materieel en pedagogische ondersteuning om continuïteit en kwaliteit te waarborgen. 2. Een tweede onderdeel als subsidie voor ieder opleidingscentrum en dient voor ontwikkeling en actualisering van cursussen en vormt een concrete uitvoering van artikel 5, e) van het KB van 18 november 2015, inclusief deelname aan werkgroepen voor actualisering en kwaliteitsbewaking. Concreet worden de scholen gesubsidieerd om pedagogen ter beschikking te stellen van de pedagogische cellen van de vernieuwde werking van de Hoge raad om nieuwe opleidingen uit te werken en bestaande te updaten. Door het poolen en financieren van deze pedagogische krachten vermijden we parallel werk, bevorderen we uniformiteit en zorgen we ervoor dat de middelen ingezet worden in lijn met de noden van het werkveld. 3. Een derde en laatste onderdeel dient voor innovatie-onderzoek en samenwerking. Is een fonds dat op basis van projectaanvragen door alle opleidingscentra kan ingezet worden voor de creatie van nieuwe opleidingsvormen, investering in vernieuwende opleidingsobjecten en gezamenlijke onderzoeksprojecten tussen hulpverleningszones en erkende opleidingscentra. Dit fonds wordt beheerd door de hoge raad en gekoppeld aan prestatiecriteria Het voorgaande principe biedt een kader om tegemoet te komen aan de drie centrale doelstellingen. Wijziging 2: Het beschikbare krediet voor opleidingen Het verhogen en jaarlijks indexeren van het subsidiebudget conform de nota van Brandweer België van 17 maart 2025 is essentieel om de realisatie van deze ambities structureel te borgen. Aanvullend aan deze nota werden de voorbije jaren binnen de brandweercontext aanzienlijke stappen gezet in de ontwikkeling en implementatie van digitale en blendende leertrajecten. Om deze positieve evolutie te bestendigen en verder te versterken, is een structurele verhoging van het	structureel et dont les moyens sont exclusivement destinés à l'infrastructure, au matériel et au soutien pédagogique afin de garantir la continuité et la qualité. 2. Une deuxième partie sous forme de subvention pour chaque centre de formation, destinée au développement et à la mise à jour des cours, constitue une mise en œuvre concrète de l'article 5, e) de l'arrêté royal du 18 novembre 2015, y compris la participation à des groupes de travail pour la mise à jour et le contrôle de la qualité. Concrètement, les écoles sont subventionnées pour mettre des pédagogues à la disposition des cellules pédagogiques du Conseil supérieur réformé afin d'élaborer de nouvelles formations et de mettre à jour celles qui existent déjà. En mettant en commun et en finançant ces forces pédagogiques, nous évitons le travail en parallèle, nous favorisons l'uniformité et nous veillons à ce que les moyens soient utilisés en fonction des besoins du terrain. 3. Une troisième et dernière partie est consacrée à la recherche en matière d'innovation et à la coopération. Il s'agit d'un fonds qui, sur la base de demandes de projets, peut être utilisé par tous les centres de formation pour la création de nouvelles formes de formation, le investissement dans des objets de formation innovants et projets de recherche communs entre les zones de secours et les centres de formation agréés. Ce fonds est géré par le conseil supérieur et lié à des critères de performance. Le principe précédent offre un cadre permettant de répondre aux trois objectifs centraux. Modification 2 : Le crédit disponible pour les formations L'augmentation et l'indexation annuelle du budget des subventions conformément à la note de BBSPB du 17 mars 2025 sont essentielles pour garantir la réalisation structurelle de ces ambitions. En complément à cette note, des progrès considérables ont été réalisés ces dernières années dans le domaine des pompiers en matière de développement et de mise en œuvre de parcours d'apprentissage numériques et mixtes. Afin de pérenniser et de renforcer cette évolution positive,
---	---

budget noodzakelijk. Zonder bijkomende middelen dreigt de verdere ontwikkeling en implementatie van digitale- en nieuwe leervormen vanaf mei 2026 definitief stil te vallen wat een ernstige rem zou betekenen op de innovatiekracht van onze leer- en opleidingsstructuur en zal het potentieel van nieuwe, efficiënte leervormen sterk beperken.

Wijziging 3 : wijziging van artikel 175/1 van de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid

- In zowel het federaal regeerakkoord als het defensieplan wordt het engagement aangegaan om, in overleg, na te gaan of het aantal opleidingsplaatsen kan worden uitgebreid voor de studierichtingen *Defensie en Veiligheid* (5^{de} en 6^{de} jaar tso) en *Integrale Veiligheid* (7^{de} jaar).
- Zowel een verhoging als het behoud van het huidige aantal leerlingen in deze opleidingen legt een aanzienlijke druk op het beschikbare krediet voor brandweeropleidingen. Indien deze trend zich verderzet, dreigt dit rechtstreeks ten koste te gaan van de middelen die noodzakelijk zijn voor de financiering van brandweeropleidingen.
- Om dit te vermijden wordt voorgesteld om artikel 175/1 van de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid te wijzigen. De wijziging houdt in dat er geen federale subsidies meer worden voorzien voor leerlingen van het secundair onderwijs die de studierichting *Defensie en Veiligheid* volgen.
- Concreet betekent dit dat de opleiding *Defensie en Veiligheid* niet langer gefinancierd wordt met kredieten die bestemd zijn voor brandweeropleidingen. Hierdoor kan het beschikbare krediet doelgericht worden ingezet voor de verdere professionalisering en continuïteit van de brandweeropleidingen.

Concretisering van het subsidiemechanisme

Zoals eerder aangegeven mag de hervorming van het subsidiemechanisme voor brandweeropleidingen niet worden herleid tot een louter financiële herschikking. Ze moet worden gezien als een strategische hefboom om beleid, organisatie en kwaliteitsbewaking structureel beter op elkaar af te stemmen, met bijzondere aandacht voor efficiëntie, voorspelbaarheid en innovatie. De huidige vertrekbasis bedraagt naar schatting **circa 20 miljoen euro**. Hoewel dit bedrag niet tot

une augmentation structurelle du budget est nécessaire. Sans moyens supplémentaires, le développement et la mise en œuvre de nouvelles formes d'apprentissage numériques risquent de s'arrêter définitivement à partir de mai 2026, ce qui freinerait considérablement la capacité d'innovation de notre structure d'apprentissage et de formation et limiterait fortement le potentiel de nouvelles formes d'apprentissage efficaces.

Modification 3 : modification de l'article 175/1 de la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile

- Tant dans l'accord de gouvernement fédéral que dans le plan de défense, l'engagement est pris d'examiner, en concertation, si le nombre de places de formation peut être augmenté pour les filières *Défense et Sécurité* (5^e et 6^e années de l'enseignement technique secondaire) et *Sécurité intégrale* (7^e année).
- Tant l'augmentation que le maintien du nombre actuel d'élèves dans ces formations exercent une pression considérable sur le crédit disponible pour les formations des sapeurs pompiers. Si cette tendance se poursuit, cela risque de se faire directement au détriment des moyens nécessaires au financement des formations des pompiers.
- Pour éviter cela, il est proposé de modifier l'article 175/1 de la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile. La modification implique que les élèves de l'enseignement secondaire qui suivent la filière *Défense et Sécurité* ne bénéficieront plus de subventions fédérales.
- Concrètement, cela signifie que la formation *Défense et Sécurité* ne sera plus financée par des crédits destinés aux formations des pompiers. Les crédits disponibles pourront ainsi être utilisés de manière ciblée pour la poursuite de la professionnalisation et la continuité des formations des pompiers.

Concrétisation du mécanisme de subvention

Comme indiqué précédemment, la réforme du mécanisme de subventionnement des formations des pompiers ne doit pas se réduire à un simple remaniement financier. Elle doit être considérée comme un levier stratégique permettant de mieux coordonner la politique, l'organisation et le contrôle de la qualité sur le plan structurel, en accordant une attention particulière à l'efficacité, à la prévisibilité et à l'innovation.

op de euro nauwkeurig is, geeft het wel een duidelijke indicatie van de huidige orde van grootte. Conform de nota van Brandweer België (maart 2025) dringen wij er dan ook sterk op aan dit budget substantieel te verhogen. Om die reden verwijzen we verder niet langer naar absolute bedragen, maar hanteren we een procentuele benadering van het totale budget. Het eerste deel van het beschikbare krediet — ruwweg 90% — wordt toegewezen aan de hulpverleningszones. Het tweede deel wordt voorbehouden voor de erkende opleidingscentra.

Eerste deel als dotatie voor de hulpverleningszones

Om deze middelen billijk, transparant en beleidsmatig verantwoord te verdelen, is het essentieel om een verdeelsleutel te gebruiken die de realiteit van de zones zo correct mogelijk weerspiegelt. Na onderzoek blijkt dat de **federale verdeelsleutel voor de basisdotatie** zoals vastgelegd in het Koninklijk besluit van 4 april 2014 inzake vaststelling, berekening en betaling van de federale basisdotatie voor de hulpverleningszones de meest evenwichtige en algemeen toepasbare verdeling biedt.

Bij de uitwerking van het voorstel zijn we absoluut niet blind geweest voor de opmerkingen geformuleerd bij federale verdeelsleutel voor de basisdotatie:

Verouderde parameters. Bepaalde parameters (zoals bevolkingsgegevens en risico-indicatoren) wijzigen sneller dan de verdeelsleutel wordt aangepast. De momenteel gebruikte cijfers dateren van 2006 en zijn daardoor niet langer actueel. Een grondige herziening dringt zich dan ook op.

Daarnaast kan worden betwijfeld of de huidige percentages van de verdeelsleutel een correcte weerspiegeling vormen van de werkelijke kostenstructuur van een hulpverleningszone. In dat licht lijkt het aangewezen om de huidige verdeelsleutel grondig te laten onderzoeken en evalueren, zodat kan worden nagegaan in welke mate zij nog aansluit bij de hedendaagse operationele en financiële realiteit.

Verschil tussen theoretische verdeelsleutel en operationele realiteit. Wij stellen vast dat in een aantal hulpverleningszones een duidelijke discrepantie wordt ervaren tussen de theoretische verdeelsleutel en de operationele realiteit. Vooral zones die in sterke mate steunen op vrijwilligers

La base de départ actuelle est estimée à **environ 20 millions d'euros**. Bien que ce montant ne soit pas exact à l'euro près, il donne une indication claire de l'ordre de grandeur actuel. Conformément à la note de BBSPB (mars 2025), nous insistons donc fortement pour que ce budget soit considérablement augmenté. C'est pourquoi nous ne faisons plus référence à des montants absolus, mais utilisons une approche en pourcentage du budget total. La première partie du crédit disponible — environ 90 % — est allouée aux zones de secours. La deuxième partie est réservée aux centres de formation agréés.

Première partie comme dotation pour les zones de secours

Afin de répartir ces moyens de manière équitable et transparent, il est essentiel d'utiliser une clé de répartition qui reflète le plus fidèlement possible la réalité des zones. Après examen, il apparaît que la **clé de répartition fédérale pour la dotation de base**, telle que fixée dans arrêté royal du 4 avril 2014 portant la détermination, le calcul et le paiement de la dotation fédérale de base pour les zones de secours, offre la répartition la plus équilibrée et la plus généralement applicable.

Lors de l'élaboration de la proposition, nous n'avons absolument pas ignoré les remarques formulées à propos de la clé de répartition fédérale pour la dotation de base :

Paramètres obsolètes. Certains paramètres (tels que les données démographiques et les indicateurs de risque) évoluent plus rapidement que la clé de répartition n'est adaptée. Les chiffres actuellement utilisés datent de 2006 et ne sont donc plus d'actualité. Une révision en profondeur s'impose donc.

En outre, on peut se demander si les pourcentages actuels de la clé de répartition reflètent correctement la structure réelle des coûts d'une zone de secours. Dans cette optique, il semble opportun de faire examiner et évaluer en profondeur la clé de répartition actuelle, afin de vérifier dans quelle mesure elle correspond encore à la réalité opérationnelle et financière actuelle.

Différence entre la clé de répartition théorique et la réalité opérationnelle. Nous constatons que dans un certain nombre de zones de secours, il existe un écart manifeste entre la clé de répartition théorique et la réalité opérationnelle. Les zones qui dépendent fortement des volontaires indiquent

geven aan dat de huidige verdeelsleutel hun effectieve operationele belasting onvoldoende weerspiegelt. Om deze kloof te verkleinen, stellen wij een gecombineerde verdeelsleutel voor waarbij de verdeling voor 50% wordt gebaseerd op de federale basisdotatie en voor 50% op het aantal operationele medewerkers. Met deze benadering wordt beoogd om zowel de bestaande, stabiele financieringsstructuur als de reële personeelsinzet van de hulpverleningszones op een evenwichtige manier in rekening te brengen. Deze methode kent evenwel ook beperkingen: de noodzaak tot periodieke actualisering van de personeelsgegevens verhoogt de complexiteit van het systeem en kan aanleiding geven tot beperkte schommelingen in de budgetverdeling, wat de voorspelbaarheid deels vermindert.

De keuze voor een gelijkwaardige weging van beide parameters is bewust gemaakt. De federale basisdotatie biedt een uniforme en stabiele basis, maar weerspiegelt slechts in beperkte mate de verschillen in operationele belasting en personeelsinzet tussen de zones. Door het aantal operationele medewerkers voor de helft in de verdeelsleutel op te nemen, wordt deze operationele realiteit expliciet en proportioneel geïntegreerd.

In bijlage vindt u, op basis van de toegekende federale dotatie voor 2026 en de beschikbare personeelsgegevens, een uitgewerkte procentuele verdeling per hulpverleningszone volgens deze voorgestelde verdeelsleutel. Tot slot benadrukken wij dat nog niet alle gegevens van de hulpverleningszones werden ontvangen, waardoor beperkte verschuivingen in de uiteindelijke percentages mogelijk blijven.

Hoewel de federale overheid de laatste jaren een duidelijke voorkeur uitspreekt voor subsidiemechanismen, zijn er sterke beleidsmatige argumenten om in dit specifieke geval de financiering van opleiding voor de hulpverleningszones toch via een dotatievorm te organiseren daar deze

- Beter aansluit bij de structurele aard van de opdracht.
- Iets meer voorspelbaarheid en continuïteit waarborgt.
- Efficiënter en administratief proportioneler is.

Om de keuze voor een dotatiemodel te combineren met de noodzakelijke transparantie en controleerbaarheid, stellen wij voor een uniform systeem van rapportageverplichtingen voor de

notamment que la clé de répartition actuelle ne reflète pas suffisamment leur charge opérationnelle effective. Afin de réduire cet écart, nous proposons une clé de répartition combinée, basée à 50 % sur la dotation fédérale de base et à 50 % sur le nombre d'employés opérationnels. Cette approche vise à prendre en compte de manière équilibrée à la fois la structure de financement existante et stable et l'effectif réel des zones de secours. Cette méthode présente toutefois des limites : la nécessité d'actualiser périodiquement les données relatives au personnel augmente la complexité du système et peut entraîner des fluctuations limitées dans la répartition du budget, ce qui réduit en partie la prévisibilité.

Le choix d'une pondération équivalente des deux paramètres a été fait délibérément. La dotation fédérale de base offre une base uniforme et stable, mais ne reflète que dans une mesure limitée les différences de charge opérationnelle et d'effectifs entre les zones. En incluant la moitié du nombre d'employés opérationnels dans la clé de répartition, cette réalité opérationnelle est intégrée de manière explicite et proportionnelle.

Vous trouverez en annexe, sur la base de la dotation fédérale allouée pour 2026 et des données disponibles sur le personnel, une répartition détaillée en pourcentage par zone de secours selon cette clé de répartition proposée.

Enfin, nous soulignons que toutes les données des zones de secours n'ont pas encore été reçues, ce qui laisse la possibilité de légers changements dans les pourcentages finaux.

Bien que le gouvernement fédéral ait clairement privilégié les mécanismes de subvention ces dernières années, il existe de solides arguments politiques pour organiser, dans ce cas précis, le financement de la formation des zones de secours sous la forme d'une dotation, car celle-ci

- correspond mieux à la nature structurelle de la mission.
- garantit un peu plus de prévisibilité et de continuité
- est plus efficace et plus proportionné sur le plan administratif.

Afin de combiner le choix d'un modèle de dotation avec la transparence et la contrôlabilité nécessaires, nous proposons de développer un système

hulpverleningszones te ontwikkelen. In het federaal regeerakkoord wordt aangegeven dat “een degelijk controle- en auditorgaan voor de hulpverleningszones een belangrijke meerwaarde vormt, en dat onderzocht wordt of de zones kunnen worden toegevoegd aan het audituniversum van bestaande instanties (o.a. FIA, Audit Vlaanderen).” Door de rapportageverplichtingen expliciet in te bedden voor opleidingen, kan dit proces op een efficiënte en gestructureerde manier worden opgezet. We stellen daarom voor om de verdere uitwerking van deze rapportagestructuur op te nemen binnen het bredere plan rond controle en auditorgaan. Dit biedt de federale overheid de garantie van een objectief, reproduceerbaar en controleerbaar monitoringsmechanisme, terwijl de hulpverleningszones beschikken over een voorspelbaar en stabiel dotatiekader, aangevuld met een proportionele en uniforme verantwoordingsplicht. Op die manier wordt een evenwicht bereikt tussen financiële stabiliteit, beleidsmatige transparantie en controle, in overeenstemming met zowel de noden van het terrein als de federale beleidsverwachtingen.

Tweede deel als subsidie voor de erkende opleidingscentra

Aangezien de beschikbare middelen voor opleidingen in de voorbije jaren ontoereikend waren, konden de erkende opleidingscentra geen beroep doen op bijkomende subsidies overeenkomstig artikelen 53 en 54 van het koninklijk besluit van 18 november 2015 betreffende de opleiding van de leden van de openbare hulpdiensten en tot wijziging van diverse koninklijke besluiten.

Om deze structurele beperking te remediëren, wordt voorgesteld om een vast percentage van het beschikbare krediet te reserveren voor de erkende opleidingscentra, opgedeeld in **drie te onderscheiden onderdelen**.

Omdat de erkende opleidingscentra verschillende rechtspersoonlijkheden hebben, kunnen de middelen juridisch niet als dotatie worden toegekend. Het probleem komt voort uit het feit dat een aantal scholen als vzw's zijn opgericht (privaatrechtelijke entiteit). Daarom worden de middelen via een subsidie-instrument verstrekt

Onderdeel 1: Structurele werkingsmiddelen

Dit zijn een geheel van financiële middelen om de reguliere, dagelijkse en structurele activiteiten op een duurzame en efficiënte wijze uit te voeren.

uniforme d'obligations de rapportage pour les zones de secours. Le contrat de gouvernement fédéral indique qu'« un organe de contrôle et d'audit solide pour les zones de secours constitue une valeur ajoutée importante et qu'il est examiné si les zones peuvent être ajoutées à l'univers d'audit des instances existantes (notamment la FIA, Audit Vlaanderen) ». En intégrant explicitement les obligations de rapportage pour les formations, ce processus peut être mis en place de manière efficace et structurée. Nous proposons donc d'intégrer la poursuite de l'élaboration de cette structure de rapportage dans le plan plus large relatif à l'organe de contrôle et d'audit. Cela offre au gouvernement fédéral la garantie d'un mécanisme de suivi objectif, reproductible et contrôlable, tandis que les zones de secours disposent d'un cadre de dotation prévisible et stable, complété par une obligation de rendre compte proportionnelle et uniforme. On obtiendrait ainsi un équilibre entre stabilité financière, transparence politique et contrôle, conformément aux besoins du terrain et aux attentes politiques fédérales.

Deuxième partie sous forme de subvention pour les centres de formation agréés

Les moyens disponibles pour la formation ayant été insuffisants ces dernières années, les centres de formation agréés n'ont pas pu bénéficier de subventions supplémentaires conformément aux articles 53 et 54 de l'arrêté royal du 18 novembre 2015 relatif à la formation des membres des services publics de secours et modifiant divers arrêtés royaux.

Afin de remédier à cette limitation structurelle, il est proposé de réserver un pourcentage fixe du crédit disponible aux centres de formation agréés, réparti en **trois volets distincts**.

Étant donné que les centres de formation agréés ont des personnalités juridiques différentes, les fonds ne peuvent pas être attribués légalement sous forme de dotation. Le problème découle du fait qu'un certain nombre d'écoles ont été créées sous forme d'ASBL (entité de droit privé). C'est pourquoi les fonds sont octroyés via un instrument de subvention

Partie 1 : Moyens de fonctionnement structurels

Il s'agit d'un ensemble de moyens financiers destinés à permettre la mise en œuvre durable et efficace des activités régulières, quotidiennes et structurelles.

Concreet kan een werkingsbudget onder meer betrekking hebben op: • Onderhoud en exploitatie van infrastructuur (lokale, oefenterreinen, lesruimtes, nutsvoorzieningen). • Aanschaf, onderhoud en vervanging van didactisch materiaal en oefenmiddelen; • Operationele kosten (verzekeringen, IT-ondersteuning, communicatiemiddelen, logistiek). • Kwaliteitszorg en interne organisatie, zoals evaluatieprocessen, certificering en programmabeheer. Voor de werkingsmiddelen wordt 3% van het beschikbare krediet gereserveerd. Hoewel dit percentage relatief beperkt lijkt, wijst een analyse van de besluitvorming binnen de Hoge Raad voor Opleiding erop dat de historisch toegekende bedragen — vertaald naar het prijspeil van 2026 — een realistische en zeer verdedigbare basis vormen. Rekening houdend met de structurele verwevenheid tussen de erkende opleidingscentra en de hulpverleningszones op provinciaal niveau, stellen we voor om de gekozen verdeelsleutel — voor het gedeelte dat betrekking heeft op de hulpverleningszones — ook op provinciaal niveau toe te passen. Zo kan op een coherente en transparante wijze een werkingsbudget voor de opleidingscentra worden voorzien, passend binnen de bestaande organisatie- en samenwerkingsstructuren. Een stappenplan voor de toekenning van de werkingssubsidie aan erkende opleidingscentra zal verder uitgewerkt worden Deel 2: Ontwikkeling van cursussen inclusief deelname aan werkgroepen De deelname van de erkende opleidingscentra aan werkgroepen en aan de ontwikkeling en actualisatie van de opleidingen is een essentieel onderdeel van een kwaliteitsvol en toekomstgericht opleidingsbeleid. Net de combinatie van beide expertises — pedagogisch onderbouwde aanpak van de erkende opleidingscentra en operationele vakkennis uit de zones — is essentieel om kwalitatieve, realistische en werkbare opleidingen te ontwikkelen. Deze kruisbestuiving zorgt ervoor dat opleidingen	Concrètement, un budget de fonctionnement peut notamment concerner : • L'entretien et l'exploitation des infrastructures (locaux, terrains d'entraînement, salles de cours, services publics). • L'achat, l'entretien et le remplacement du matériel didactique et des équipements d'entraînement ; • Les frais opérationnels (assurances, assistance informatique, moyens de communication, logistique). • Assurance qualité et organisation interne, telles que les processus d'évaluation, la certification et la gestion des programmes. 3 % du crédit disponible est réservé aux moyens de fonctionnement. Bien que ce pourcentage semble relativement limité, une analyse de la prise de décision au sein du Conseil supérieur de la formation indique que les montants historiquement alloués — convertis au niveau des prix de 2026 — constituent une base réaliste et tout à fait défendable. Compte tenu de l'interdépendance structurelle entre les centres de formation agréés et les zones de secours au niveau provincial, nous proposons d'appliquer également au niveau provincial la clé de répartition choisie pour la partie relative aux zones de secours. Cela permettra de prévoir de manière cohérente et transparente un budget de fonctionnement pour les centres de formation, qui s'inscrit dans les structures organisationnelles et de coopération existantes. Un plan par étapes pour l'octroi de la subvention de fonctionnement aux centres de formation agréés sera élaboré plus en détail. Partie 2 : Développement de cours, y compris la participation à des groupes de travail La participation des centres de formation agréés aux groupes de travail et au développement et à la mise à jour des formations est un élément essentiel d'une politique de formation de qualité, et tournée vers l'avenir. C'est précisément la combinaison de ces deux expertises — l'approche pédagogique des centres de formation agréés et les connaissances opérationnelles des zones — qui est essentielle pour développer des formations de qualité, réalistes et applicables. Cet échange croisé garantit que les formations soient
--	--

praktisch toepasbaar zijn, aansluiten bij de actuele noden op het terrein, didactisch verantwoord worden opgebouwd en afgestemd blijven op technische evoluties en nieuwe risico's.

Aangezien deze samenwerking tussen de erkende opleidingscentra, de hulpverleningszones, BBSPB en de directie civiele veiligheid absoluut noodzakelijk is voor het ontwikkelen, actualiseren en kwalitatief verankeren van de opleidingen, wordt voorgesteld om hiervoor binnen het bestaande krediet een budget te voorzien, als subsidie toegekend aan de erkende opleidingscentra.

Voor dit gedeelte reserveren wij 2,2% van het totale beschikbare krediet. Dit percentage komt overeen met de geraamde loonkost van 5,5 FTE pedagogen, die noodzakelijk zijn om de pedagogische ondersteuning en de verdere inhoudelijke ontwikkeling van de opleidingen structureel te garanderen.

Het voorziene bedrag kan gelijkwaardig worden verdeeld over de erkende opleidingscentra, zodat elk centrum over de nodige middelen beschikt om op een volwaardige, duurzame en professionele wijze bij te dragen aan de gezamenlijke ontwikkeling en actualisatie van het opleidingsaanbod, rekening houdend met de mogelijkheden van ieder erkend opleidingscentrum.

De aansturing van deze pedagogische capaciteit zal worden verzekerd door de pedagogische cel die opereert onder de koepel van de Hoge Raad voor Opleiding (zie verder). Deze cel staat in voor het plannen en bewaken van de werkzaamheden en het opvolgen van de voortgang. Op die manier wordt een coherente, kwaliteitsvolle en centraal afgestemde verdere uitbouw van alle opleidingen gewaarborgd. Door samen te werken kunnen we meer realiseren.

Deel 3 : Innovatie-onderzoek en samenwerkingsfondsen

Het innovatie- en samenwerkingsfonds heeft tot doel innovatieve, kwaliteits verhogende en interzonale samenwerkingsprojecten te stimuleren waarbij erkende opleidingscentra en hulpverleningszones gezamenlijk nieuwe opleidingsvormen, didactisch materiaal of methodieken ontwikkelen en/of vernieuwen en samen onderzoek doen.

Subsidies kunnen worden toegekend voor projecten die minstens één van onderstaande doelstellingen realiseren:

pratiquement applicables, répondent aux besoins actuels du terrain, soient construites de manière didactiquement pertinente et restent adaptées aux évolutions techniques et aux nouveaux risques.

Étant donné que cette collaboration entre les centres de formation agréés, les zones de secours, le BBSPB et la direction de la sécurité civile est absolument nécessaire pour développer, actualiser et ancrer la qualité des formations, il est proposé de prévoir un budget à cet effet dans le crédit existant, sous forme de subvention accordée aux centres de formation agréés.

Nous réservons 2,2 % du crédit total disponible à cet effet. Ce pourcentage correspond au coût salarial estimé de 5,5 ETP pédagogues, nécessaires pour garantir de manière structurelle le soutien pédagogique et le développement continu du contenu des formations.

Le montant prévu peut être réparti de manière égale entre les centres de formation agréés, afin que chaque centre dispose des moyens nécessaires pour contribuer de manière complète, durable et professionnelle au développement et à l'actualisation conjoints de l'offre de formation, en tenant compte des possibilités de chaque centre de formation agréé.

La gestion de cette capacité pédagogique sera assurée par la cellule pédagogique qui opère sous l'égide du Conseil supérieur de la formation (voir plus loin). Cette cellule est chargée de planifier et de superviser les activités et d'en suivre les progrès. Cela garantit un développement cohérent, de qualité et centralisé de toutes les formations.

En travaillant ensemble, nous pouvons accomplir davantage.

Partie 3 : Fonds pour la recherche en matière d'innovation et la coopération

Le fonds d'innovation et de coopération a pour objectif de stimuler des projets de coopération innovants, améliorant la qualité et interzonaux, dans le cadre desquels des centres de formation agréés et des zones d'intervention développent et/ou renouvellent conjointement de nouvelles formes de formation, du matériel didactique ou des méthodologies et la recherche conjoint.

Des subventions peuvent être accordées à des projets qui réalisent au moins l'un des objectifs suivants :

• <u>Ontwikkelen van nieuwe of hybride opleidingsvormen</u> (bv. e-learning, VR/AR, simulaties, blendend learning). • <u>Uitvoeren van interzonale samenwerkingsprojecten</u> (minimaal twee, bij voorkeur meerdere hulpverleningszones). • <u>Invoering van technologische innovatie in opleiding</u>, oefenomgeving of evaluatieprocessen. • <u>Ontwikkeling van evaluatie- en kwaliteitsinstrumenten</u> (bv. digitale evaluatietools, uniforme beoordelingskaders). • <u>Vernieuwing van oefenterreinen of infrastructuur</u> voor gedeeld gebruik wanneer deze aantoonbaar bijdragen aan federale uniformiteit en kwaliteit. • <u>Onderzoeks- en innovatieprojecten</u> in samenwerking met hogescholen en universiteiten gericht op wetenschappelijke onderbouwing, evidence-based praktijk en innovatie binnen de civiele veiligheid. <u>Voorwaarden, opvolging en verdere uitwerking voor dezesubsidiëring is in volle voorbereiding</u> <u>Subsidiebedrag</u> Het totale fonds bedraagt jaarlijks 5% van het beschikbare krediet. Het subsidiebedrag per project wordt bepaald op basis van schaalgrootte, innovatiegraad, kwaliteitsimpact, aantal betrokken zones. Het lijkt ons evident dat een beoordelingsmatrix met criteria dient vastgelegd te worden door de hoge raad voor opleiding. De hoge raad geeft advies aan de minister over de toewijzing van dit innovatiefonds. <u>Kernonderdeel 4: Hervorming Raden voor opleiding en Hoge Raad voor opleiding</u> De brandweer wordt geconfronteerd met steeds complexere uitdagingen: nieuwe risico's, technologische innovaties en hogere verwachtingen van de samenleving. Opleiding vormt de sleutel om deze uitdagingen aan te pakken. De Raad voor opleiding en de Hoge Raad voor opleiding werden opgericht om richting te geven aan het opleidingsbeleid, maar de huidige werking schiet	• <u>Développer des formes de formation nouvelles ou hybrides</u> (par exemple, e-learning, VR/AR, simulations, apprentissage mixte). • <u>Mise en œuvre de projets de coopération interzonale</u> (au moins deux, de préférence plusieurs zones de secours). • <u>Introduction d'innovations technologiques dans la formation</u>, l'environnement d'entraînement ou les processus d'évaluation. • <u>Développement d'outils d'évaluation et de qualité</u> (par exemple, outils d'évaluation numériques, cadres d'évaluation uniformes). • <u>Renouvellement des terrains</u> d'entraînement ou des infrastructures à usage partagé lorsqu'ils contribuent de manière démontrable à l'uniformité et à la qualité au niveau fédéral. • <u>Projets de recherche et d'innovation</u> en collaboration avec des hautes écoles et des universités axés sur la justification scientifique, la pratique fondée sur des preuves et l'innovation dans le domaine de la sécurité civile. <u>Les conditions, le suivi et la mise en œuvre de cette subvention sont en cours de préparation.</u> <u>Montant de la subvention</u> Le fonds total s'élève à 5 % du crédit disponible par an. Le montant de la subvention par projet est déterminé en fonction de l'échelle, du degré d'innovation, de l'impact sur la qualité et du nombre de zones concernées. Il nous semble évident qu'une matrice d'évaluation avec des critères doit être établie par le Conseil supérieur de la formation. Le Conseil supérieur conseille le ministre sur l'attribution de ce fonds d'innovation. <u>Élément clé 4 : Réforme des conseils de formation et du Conseil supérieur de la formation</u> Les pompiers sont confrontés à des défis de plus en plus complexes : nouveaux risques, innovations technologiques et attentes accrues de la société. La formation est la clé pour relever ces défis. Le Conseil de formation et le Conseil supérieur de formation ont été créés pour orienter la politique de formation, mais leur fonctionnement actuel est
---	--

tekort: de besluitvorming is traag, de adviezen missen praktijkgerichtheid en de impact op het terrein is beperkt.

We stellen dan ook een hervorming voor met als doel een slagkrachtig, doelgericht en praktijkgericht overlegorgaan. De hervorming moet leiden tot meer relevante adviezen, betere aansluiting bij de noden van brandweerzones en opleidingscentra en een effectievere bijdrage aan de deskundigheid van de brandweer.

Hervorming “Raad voor Opleiding”

De Raad voor opleiding van de brandweer op provinciaal niveau werd oorspronkelijk ingesteld om de opleidingsbehoeften van de zones te bepalen en om de kwaliteit, uniformiteit en coördinatie van opleidingen te versterken. De opdrachten zijn vervat in art 175/4 van de Wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid.

In de praktijk blijkt dat deze Raad in bepaalde provincies echter uitgegroeid is tot een eerder formeel overlegorgaan, dat zich afspeelt in de marge van de samenwerkingen en onvoldoende bijdraagt aan de beoogde doelstellingen, of zelfs niet bijeenkomt. Navraag bij betrokken actoren bevestigt dat de Raad zijn meerwaarde niet bewijst: de impact op de opleidingskwaliteit en de terugkoppeling naar de brandweerzones blijft minimaal. De werking is grotendeels administratief en heeft nauwelijks doorwerking in de praktijk.

Probleemanalyse

Vaststellingen

1. Beperkte effectiviteit: de Raad formuleert slechts sporadisch adviezen, en waar die wel tot stand komen, worden ze zelden meegenomen in de feitelijke ontwikkeling van opleidingen. Hierdoor blijft de beoogde invloed op de inhoud en kwaliteit van het opleidingsbeleid uit.
2. Overwegend formeel karakter: de Raad functioneert hoofdzakelijk als een juridisch verankerd orgaan, waarbij de nadruk ligt op naleving van de regelgeving. De werking is beperkt en heeft nauwelijks een praktische impact op de organisatie van opleidingen.
3. Ontbrekende meerwaarde: de noodzakelijke afstemming en coördinatie tussen zones en opleidingscentra vindt in de praktijk via andere overlegkanalen plaats. De Raad voegt daar weinig substantiële bijdrage aan toe.
4. Belemmerende regelgevende verankering: omdat de Raad verplicht is ingevoerd in de regelgeving, ontstaat de indruk dat dit overleg

insufficient : la prise de décision est lente, les avis manquent de pragmatisme et leur impact sur le terrain est limité.

Nous proposons donc une réforme visant à créer un organe de concertation efficace, ciblé et axé sur la pratique. La réforme doit aboutir à des avis plus pertinents, à une meilleure adéquation avec les besoins des zones de secours et des centres de formation et à une contribution plus efficace à l'expertise des pompiers.

Réforme du « Conseil pour la formation »

Le Conseil de formation des pompiers au niveau provincial a été initialement créé pour déterminer les besoins de formation des zones et pour renforcer la qualité, l'uniformité et la coordination des formations. Ses missions sont définies à l'article 175/4 de la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile.

Dans la pratique, il apparaît toutefois que, dans certaines provinces, ce Conseil est devenu un organe de concertation plutôt formel, qui se situe en marge des collaborations et ne contribue pas suffisamment aux objectifs visés, voire ne se réunit pas. Les acteurs concernés confirment que le Conseil n'apporte pas de valeur ajoutée : son impact sur la qualité de la formation et le retour d'information vers les zones de secours restent minimes. Son fonctionnement est essentiellement administratif et n'a pratiquement aucune incidence dans la pratique.

Analyse du problème

Constatations

1. Efficacité limitée : le Conseil ne formule que sporadiquement des avis et, lorsqu'il le fait, ceux-ci sont rarement pris en compte dans l'élaboration effective des formations. L'influence visée sur le contenu et la qualité de la politique de formation n'est donc pas au rendez-vous.
2. Caractère essentiellement formel : le Conseil fonctionne principalement comme un organe ancré dans la loi, l'accent étant mis sur le respect de la réglementation. Son fonctionnement est limité et n'a pratiquement aucun impact pratique sur l'organisation des formations.
3. Absence de valeur ajoutée : la coordination nécessaire entre les zones et les centres de formation s'effectue en pratique par d'autres canaux de concertation. Le Conseil n'y apporte pas de contribution substantielle.
4. Ancrage réglementaire contraignant : le Conseil étant inscrit dans la réglementation, cette

een noodzakelijke pijler is. Dit verhindert een flexibele en meer vraaggerichte aanpak, aangepast aan de noden van het veld. Gevolgen 1. Administratieve belasting: het organiseren en opvolgen van de Raad vraagt inspanningen en middelen, zonder dat dit in verhouding staat tot de resultaten. 2. Onduidelijkheid over verantwoordelijkheden: de wettelijke verankering wekt verwachtingen bij stakeholders, terwijl de feitelijke rol en invloed van de Raad minimaal zijn. 3. Verstrooiing van aandacht en middelen: door tijd en energie te investeren in een weinig functioneel overlegorgaan, gaat focus verloren voor de overlegstructuren die wél bijdragen aan de inhoudelijke ontwikkeling en samenwerking. Beleidsopties Er kan gekozen worden om de Raad te behouden en de werking te versterken door middel van hervormingen en een intensievere inzet. Deze optie houdt echter aanzienlijke risico's in. Het draagvlak onder de betrokken actoren is structureel beperkt, waardoor de kans op een effectieve werking klein blijft. Bovendien blijft de Raad, zelfs na hervorming, een juridisch omslachtige constructie die weinig toegevoegde waarde biedt in verhouding tot de administratieve last. Een tweede mogelijkheid is de Raad voor Opleiding op provinciaal niveau volledig uit de regelgeving te verwijderen. Overleg en afstemming worden daarbij geïntegreerd in reeds bestaande en beter functionerende overlegstructuren, zoals de netwerken van opleidingscentra, de brandweerzones en federale fora. Deze optie biedt duidelijke voordelen: een vereenvoudiging van het regelgevend kader, meer helderheid in verantwoordelijkheden en extra ruimte voor praktijkgerichte samenwerking. Conclusie en aanbeveling In conceptnota versie 2 (10/2025) van BBSPB werd voorgesteld om de Raad voor Opleiding op provinciaal niveau uit de regelgeving te verwijderen. Dit voorstel beoogde ruimte te creëren voor een doelgerichter en efficiënter samenwerkingsmodel, waarbij overleg en afstemming rond opleidingen zouden verlopen via	concertation donne l'impression d'être un pilier indispensable. Cela empêche une approche flexible et davantage axée sur la demande, adaptée aux besoins du terrain. Conséquences 1. Charge administrative : l'organisation et le suivi du Conseil exigent des efforts et des moyens disproportionnés par rapport aux résultats. 2. Manque de clarté quant aux responsabilités : l'ancrage juridique suscite des attentes chez les parties prenantes, alors que le rôle et l'influence réels du Conseil sont minimes. 3. Dispersion de l'attention et des moyens : en investissant du temps et de l'énergie dans un organe de concertation peu fonctionnel, on perd de vue les structures de concertation qui contribuent réellement au développement et à la coopération sur le fond. Options politiques Il est possible de choisir de maintenir le Conseil et de renforcer son fonctionnement par des réformes et un engagement plus intense. Cette option comporte toutefois des risques considérables. Le soutien parmi les acteurs concernés est structurellement limité, ce qui réduit les chances d'un fonctionnement efficace. De plus, même après une réforme, le Conseil resterait une structure juridiquement lourde qui n'apporte que peu de valeur ajoutée par rapport à la charge administrative qu'il représente. Une deuxième possibilité consiste à supprimer complètement le Conseil de formation au niveau provincial de la réglementation. La concertation et la coordination seraient alors intégrées dans des structures de concertation existantes et plus efficaces, telles que les réseaux de centres de formation, les zones de secours et les forums fédéraux. Cette option présente des avantages évidents : simplification du cadre réglementaire, clarification des responsabilités et plus grande marge de manœuvre pour une coopération axée sur la pratique. Conclusion et recommandation Dans la version 2 (10/2025) du projet de note du BBSPB, il était proposé de supprimer le Conseil de formation au niveau provincial de la réglementation. Cette proposition visait à créer un espace pour un modèle de coopération plus ciblé et plus efficace, dans lequel la concertation et la coordination en
--	---

reeds bestaande overlegstructuren waarvan de werking als stabiel en performant wordt beschouwd.

Tijdens de consultaties werd echter door verschillende stakeholders benadrukt dat de provinciale Raad voor Opleiding een waardevolle functie vervult. Zij gaven aan de voorkeur te geven aan het behoud van deze raad, zonder wijzigingen aan de samenstelling of aan de huidige bevoegdheden

Juridische en regelgevende impact

Gezien deze feedback wordt voorgesteld om op dit moment **geen wijzigingen door te voeren aan de provinciale Raad voor Opleiding**. Het orgaan blijft behouden in zijn huidige vorm, zowel wat betreft samenstelling als opdrachten zoals opgenomen in respectievelijk de artikels 175/3 en 175/4 van de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid en het koninklijk besluit van 7 juli 2017 tot vaststelling van de werking en de procedures van de raden voor opleiding en de hoge raad voor opleiding van de leden van de openbare hulpdiensten, dit in afwachting van verdere evaluatie binnen het toekomstige samenwerkings- en financieringskader.

Hervorming Hoge Raad voor Opleiding

De Hoge Raad voor Opleiding is wettelijk verankerd als adviesorgaan met een brede opdracht inzake de ontwikkeling, organisatie en kwaliteitsbewaking van opleidingen voor de openbare hulpdiensten. In de praktijk bestaat de perceptie dat de Hoge Raad onvoldoende effectief is en een beperkte impact heeft, wat zou kunnen leiden tot voorstellen om de Raad volledig af te schaffen. Deze nota stelt daarentegen dat de Hoge Raad voor opleiding wel degelijk van strategisch belang is voor de brandweer en andere hulpdiensten, mits een fundamentele hervorming van zijn samenstelling en werking. De opdrachten die de Hoge Raad wettelijk krijgt toebedeeld, blijven relevant en essentieel voor een kwaliteitsvol opleidingsbeleid. Het is daarom aangewezen de Hoge Raad voor opleiding te moderniseren zodat hij slagkrachtig, praktijkgericht en toekomstbestendig kan functioneren.

Probleemanalyse

Vaststellingen

matière de formation se feraient par le biais de structures de concertation existantes dont le fonctionnement est considéré comme stable et performant.

Au cours des consultations, plusieurs parties prenantes ont toutefois souligné que le Conseil provincial de la formation remplissait une fonction précieuse. Elles ont indiqué préférer le maintien de ce conseil, sans modification de sa composition ni de ses compétences actuelles.

Impact juridique et réglementaire

Compte tenu de ces commentaires, il est proposé de **ne pas apporter de modifications au Conseil provincial de la formation** pour le moment. L'organe sera maintenu dans sa forme actuelle, tant en ce qui concerne sa composition que ses missions, telles que définies respectivement aux articles 175/3 et 175/4 de la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile et de l'arrêté royal du 7 juillet 2017 fixant le fonctionnement et les procédures des conseils de formation et du conseil supérieur de formation des membres des services publics d'intervention, dans l'attente d'une évaluation plus approfondie dans le cadre futur de coopération et de financement.

Réforme du Conseil supérieur de la formation

Le Conseil supérieur de la formation est un organe consultatif légalement établi qui a pour mission générale de développer, d'organiser et d'assurer la qualité des formations destinées aux services publics d'urgence. Dans la pratique, le Conseil supérieur est perçu comme insuffisamment efficace et ayant un impact limité, ce qui pourrait conduire à des propositions visant à le supprimer complètement. La présente note soutient au contraire que le Conseil supérieur de la formation revêt une importance stratégique pour les pompiers et les autres services d'urgence, à condition que sa composition et son fonctionnement fassent l'objet d'une réforme fondamentale. Les missions légalement confiées au Conseil supérieur restent pertinentes et essentielles pour une politique de formation de qualité. Il convient donc de moderniser le Conseil supérieur de la formation afin qu'il puisse fonctionner de manière efficace, pratique et pérenne.

Analyse du problème

Constatations

• Formele werking: de Hoge Raad wordt te vaak ervaren als een orgaan zonder enige dynamiek. • Samenstelling: de huidige samenstelling leidt tot versnippering en te trage besluitvorming. • Verlies van vertrouwen: door de gebrekkige efficiëntie wordt de meerwaarde in vraag gesteld. <u>Gevolgen</u> • Administratieve belasting: het organiseren en opvolgen van de Hoge Raad vraagt inspanningen en middelen, zonder dat dit in verhouding staat tot de resultaten. • Onduidelijkheid over verantwoordelijkheden: de wettelijke verankering wekt verwachtingen bij stakeholders, terwijl de feitelijke rol en invloed van de Hoge Raad minimaal zijn. <u>Beleidsopties</u> Voor de toekomstige werking van de hoge raad voor opleiding kunnen verschillende beleidsopties worden overwogen. • De eerste optie bestaat erin de huidige werking ongewijzigd te behouden. Hoewel dit de continuïteit waarborgt, blijft hiermee ook de bestaande kritiek op effectiviteit, doorlooptijden en strategische relevantie bestaan, wat het risico inhoudt dat de rol en impact van de hoge raad verder afneemt. • Een tweede optie is om de hoge raad volledig af te schaffen en uit de regelgeving te schrappen. Deze keuze zou echter kunnen leiden tot het wegvallen van een nationaal coördinatiekader voor opleidingen en het verzwakken van de formele kwaliteitsbewaking. Het ontbreken van een gestructureerde federale afstemmingsfunctie houdt bovendien het risico in dat fragmentatie en divergentie tussen zones en opleidingscentra toenemen. • Een derde optie — en de aanbevolen piste — bestaat uit een gerichte versterking en heroriëntatie van de hoge raad. Dit omvat onder meer een scherpere definiëring van opdrachten en prioriteiten, een efficiëntere besluitvorming met kortere doorlooptijden en een meer doelmatige samenstelling. Deze aanpak combineert het behoud van een strategisch en kwaliteitsbewakend kader met een modernere, meer praktijkgerichte en doelgerichte werking	• Fonctionnement formel : le Conseil supérieur est trop souvent perçu comme un organe dépourvu de toute dynamique. • Composition : la composition actuelle entraîne une fragmentation et un processus décisionnel trop lent. • Perte de confiance : son manque d'efficacité remet en question sa valeur ajoutée. <u>Conséquences</u> • Charge administrative : l'organisation et le suivi du Conseil supérieur de exigent des efforts et des moyens disproportionnés par rapport aux résultats. • Manque de clarté quant aux responsabilités : l'ancrage juridique suscite des attentes chez les parties prenantes, alors que le rôle et l'influence réels du Conseil supérieur sont minimales. <u>Options politiques</u> Plusieurs options politiques peuvent être envisagées pour le fonctionnement futur du Conseil supérieur de la formation. • La première option consiste à maintenir le fonctionnement actuel sans changement. Bien que cela garantisse la continuité, les critiques existantes concernant l'efficacité, les délais et la pertinence stratégique persistent, ce qui comporte le risque d'une nouvelle diminution du rôle et de l'impact du Conseil supérieur. • Une deuxième option consiste à supprimer complètement le Conseil supérieur et à le retirer de la réglementation. Ce choix pourrait toutefois entraîner la disparition d'un cadre national de coordination des formations et l'affaiblissement du contrôle formel de la qualité. L'absence d'une fonction fédérale structurée de coordination comporte en outre le risque d'une fragmentation et d'une divergence accrues entre les zones et les centres de formation. • Une troisième option, qui est celle recommandée, consiste à renforcer et à réorienter le Conseil supérieur de manière ciblée. Cela implique notamment une définition plus précise des missions et des priorités, une prise de décision plus efficace avec des délais plus courts et une composition plus rationnelle. Cette approche combine le maintien d'un cadre stratégique et de contrôle de la qualité avec un fonctionnement plus moderne, plus
--	---

die beter aansluit bij de huidige noden van het opleidingslandschap. Conclusie en aanbeveling De derde optie zijnde een gerichte versterking en heroriëntatie van de hoge raad zal als beste optie weerhouden worden en hieronder verder uitgewerkt. Aanpassing van Art. 175/6. in de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid en art 4. van het koninklijk besluit van 7 juli 2017 tot vaststelling van de werking en de procedures van de raden voor opleiding en de hoge raad voor opleiding van de leden van de openbare hulpdiensten. De Hoge Raad is samengesteld uit: ~~1° de directeur-generaal van de Algemene Directie Civiele Veiligheid, of zijn afgevaardigde, die de Hoge Raad voorzigt;~~ 2° Een afgevaardigde van de minister, als waarnemer; ~~3° een persoon die de opleidingen in een hulpverleningszone coördineert per Raad voor opleiding;~~ ~~4° de persoon die de opleidingen coördineert bij de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp;~~ ~~5° twee afgevaardigden die behoren tot het vrijwillig personeel en die deel uitmaken van een Raad voor opleiding, elk behorend tot een verschillende taalrol en twee afgevaardigden die behoren tot het beroepspersoneel en die deel uitmaken van een Raad voor opleiding, elk behorend tot een verschillende taalrol;~~ 6° één afgevaardigde van de operationele eenheden van de Civiele Bescherming; 7° één directeur van een opleidingscentrum gelegen in het Vlaams Gewest; 8° één directeur van een opleidingscentrum gelegen in het Waals Gewest; 9° de directeur van het opleidingscentrum gelegen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest; ~~10° een Franstalige en een Nederlandstalige pedagoog, die verbonden zijn aan een opleidingscentrum en die deel uitmaken van een Raad voor opleiding;~~ 11° één vertegenwoordiger van de Algemene Directie Civiele Veiligheid;	pratique et plus ciblé, mieux adapté aux besoins actuels du paysage de la formation. Conclusion et recommandation La troisième option, à savoir un renforcement et une réorientation ciblés du Conseil supérieur, sera retenue comme la meilleure option et sera développée plus en détail ci-dessous. Modification de l'article 175/6 de la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile et de l'article 4 de l'arrêté royal du 7 juillet 2017 fixant les modalités du fonctionnement et des procédures des conseils de formation et du conseil supérieur de formation des membres des services publics de secours. Le Conseil supérieur est composé : ~~1° du directeur général de la Direction générale de la sécurité civile, ou de son représentant, qui préside le Conseil supérieur ;~~ 2° d'un représentant du ministre, en qualité d'observateur ; ~~3° une personne qui coordonne les formations dans une zone de secours par Conseil de formation ;~~ ~~4° la personne qui coordonne les formations au sein du Service de la capitale bruxelloise pour les pompiers et l'aide médicale urgente ;~~ ~~5° deux délégués appartenant au personnel volontaire et faisant partie d'un Conseil de formation, chacun appartenant à un rôle linguistique différent, et deux délégués appartenant au personnel professionnel et faisant partie d'un Conseil de formation, chacun appartenant à un rôle linguistique différent ;~~ 6° un délégué des unités opérationnelles de la Protection civile ; 7° un directeur d'un centre de formation situé en Région flamande ; 8° un directeur d'un centre de formation situé en Région wallonne ; 9° le directeur du centre de formation situé dans la Région de Bruxelles-Capitale ; ~~10° un pédagogue francophone et un pédagogue néerlandophone, rattachés à un centre de formation et faisant partie d'un Conseil de formation ;~~ 11° un représentant de la Direction générale de la sécurité civile ;
---	--

~~12° een vertegenwoordiger van het nationaal orgaan voor de hulpverleningszones die de Hoge Raad voorziet~~ 13° vijf vertegenwoordigers overeenkomstig artikel 15 van het Koninklijk Besluit van 28 september 2023 betreffende het Federaal Strategisch Comité voor de hulpverleningszones en het Nationaal Orgaan voor de hulpverleningszones, waarvan twee vertegenwoordigers behoren tot en worden voorgedragen door elk van de netwerken NWB en REZONWAL, en één vertegenwoordiger behoort tot en wordt voorgedragen door de DBDMH. 14° één vertegenwoordiger van BBSPB, overeenkomstig artikel 2 van het Koninklijk Besluit van 28 september 2023 betreffende het Federaal Strategisch Comité voor de hulpverleningszones en het Nationaal Orgaan voor de hulpverleningszones, die tevens de Hoge Raad voorziet. <u>Aanpassing van Art. 175/7. In de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid.</u> § 1. De Hoge Raad heeft als opdracht: 1° Voorstellen aan de minister te doen over de opleiding van de openbare hulpdiensten inzake: a) de doelstellingen en de eindtermen van de lessen; b) de organisatie van de opleidingen; c) de te organiseren nieuwe opleidingen; d) de pedagogische normen; 2° een advies uit te brengen over elk ontwerp van reglementering inzake opleiding, dat hem voorgelegd wordt door de minister; 3° een advies te verlenen aan de minister over elke vraag die hij hem voorlegt inzake opleiding; 4° verslag uit te brengen over de kwaliteit van de opleidingen georganiseerd door de verschillende opleidingscentra; 5° de inhoud van de syllabi betreffende de opleiding van de openbare hulpdiensten goed te keuren, alsmede de aanpassingen eraan; 6° een advies te verlenen aan de minister over de aanvragen tot gelijkstelling van diploma's, cursussen of brevetten en over de aanvragen tot vrijstelling van lessen of examens en voorstellen te doen aan de minister over gelijkstellingen of vrijstellingen inzake opleiding, dit na	~~12° un représentant de l'organe national pour les zones de secours présidé par le Conseil supérieur~~ 13° cinq représentants conformément à l'article 15 de l'arrêté royal du 28 septembre 2023 relatif au Comité stratégique fédéral pour les zones de secours et à l'Organe national pour les zones de secours, dont deux représentants appartiennent à et sont désignés par chacun des réseaux NWB et REZONWAL, et un représentant appartient et est désigné par la DBDMH. 14° un représentant du BBSPB, conformément à l'article 2 de l'arrêté royal du 28 septembre 2023 relatif au Comité stratégique fédéral pour les zones de secours et à l'Organe national pour les zones de secours, qui préside également le Conseil supérieur. <u>Modification de l'article 175/7 de la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile.</u> § 1. Le Conseil supérieur a pour mission : 9° Faire des propositions au ministre concernant la formation des services publics d'urgence en matière de : a) les objectifs et les résultats attendus des cours ; b) l'organisation des formations ; c) les nouvelles formations à organiser ; d) les normes pédagogiques ; 10° émettre un avis sur tout projet de réglementation en matière de formation qui lui est soumis par le ministre ; 11° de donner un avis au ministre sur toute question qu'il lui soumet en matière de formation ; 12° rendre compte de la qualité des formations organisées par les différents centres de formation ; 13° approuver le contenu des programmes relatifs à la formation des services publics d'urgence, ainsi que les adaptations qui y sont apportées ; 14° émettre un avis au ministre sur les demandes d'équivalence des diplômes, cours ou brevets et sur les demandes de dispense de cours ou d'examens et faire des propositions au ministre en matière d'équivalences ou de dispenses en matière de formation, après analyse conformément à l'article 7, 4° de l'arrêté royal du 28
---	--

analyse volgens art. 7 4° Van het Koninklijk besluit van 28 september 2023 betreffende het Federaal Strategisch Comité voor de hulpverleningszones en betreffende het Nationaal Orgaan voor de hulpverleningszones; 7° een advies te verlenen aan de minister over de toewijzing van het innovatie-onderzoek en samenwerkingsfonds aan de erkende opleidingscentra (zie conceptnota Hervorming financiering brandweeronderwijs); 8° een advies te verlenen aan de minister omtrent de toekenning van het budget via subsidie voor erkende opleidingscentra als structurele werkmiddelen; (zie conceptnota Hervorming financiering brandweeronderwijs). <u>Aanpassing van artikel 6. § 1. van het koninklijk besluit van 7 juli 2017 tot vaststelling van de werking en de procedures van de raden voor opleiding en de hoge raad voor opleiding van de leden van de openbare hulpdiensten</u> Art. 6. § 1. De Hoge Raad richt naar gelang van de aard van zijn opdracht de volgende werkgroepen op: 1° ~~de werkgroep « nalezing »~~; de pedagogische werkgroep 2° de werkgroep « gelijkstelling en vrijstelling ». Deze lijst is niet limitatief. § 2. ~~De werkgroep « nalezing »~~ « De pedagogische werkgroep » heeft volgende opdrachten: 1° Zorgen voor het uniformeren, opstellen en actualiseren van syllabi die gebruikt worden tijdens de lessen en opleidingen; 2° de opleidingen van de openbare hulpdiensten te structureren, te coördineren en op te volgen; 3° maatregelen voorstellen aan de Hoge Raad om de inhoud van de examens die worden georganiseerd door de opleidingscentra, te uniformeren; 4° de Hoge Raad voor Opleiding bepaalt de strategische prioriteiten inzake opleiding. De pedagogische werkgroep, die bij voorkeur een permanent karakter heeft, staat in voor de uitvoering van deze prioriteiten; 5° de pedagogische werkgroep organiseert haar werkzaamheden door deze te verdelen onder thematische werkgroepen. Zij waakt	septembre 2023 relatif au Comité stratégique fédéral pour les zones de secours et à l'Organe national pour les zones de secours ; 15° donner un avis au ministre sur l'attribution du fonds de recherche et de coopération en matière d'innovation aux centres de formation agréés (voir note conceptuelle Réforme du financement de la formation des pompiers) ; 16° émettre un avis au ministre sur l'octroi du budget sous forme de subvention aux centres de formation agréés en tant que moyens de fonctionnement structurels ; (voir note conceptuelle Réforme du financement de la formation des pompiers). <u>Modification de l'article 6. § 1. de l'arrêté royal du 7 juillet 2017 fixant le fonctionnement et les procédures des conseils de formation et du conseil supérieur de formation des membres des services publics d'urgence.</u> Art. 6. § 1. Le Conseil supérieur crée, en fonction de la nature de sa mission, les groupes de travail suivants : 1° ~~le groupe de travail « relecture »~~; le groupe de travail pédagogique 2° le groupe de travail « équivalence et dispense ». Cette liste n'est pas limitative. § 2. ~~Le groupe de travail « relecture »~~ « Le groupe de travail pédagogique » a les missions suivantes : 7° assurer l'uniformisation, l'élaboration et la mise à jour des programmes utilisés pendant les cours et les formations ; 8° Structurer, coordonner et suivre les formations des services publics d'urgence ; 9° proposer des mesures au Conseil supérieur afin d'uniformiser le contenu des examens organisés par les centres de formation ; 10° le Conseil supérieur de la formation détermine les priorités stratégiques en matière de formation. Le groupe de travail pédagogique, de préférence permanent, est chargé de la mise en œuvre de ces priorités ; 11° le groupe de travail pédagogique organise ses activités en les répartissant entre différents groupes de travail thématiques. Il veille à la cohérence de l'offre de formation et s'assure que les formations sont adaptées
---	--

over de samenhang van het opleidingsaanbod en ziet erop toe dat de opleidingen worden afgestemd op de geldende of te ontwikkelen regelgeving; 6° de pedagogische cel rapporteert rechtstreeks aan de Hoge Raad voor opleiding. De Hoge Raad stelt zijn huishoudelijk reglement op. Binnen dit huishoudelijk reglement dienen onderstaande zaken zeker te worden opgenomen. • Prioriteren van opdrachten en thema's: We formuleren jaarlijks een werkprogramma met duidelijke prioriteiten, bijvoorbeeld: modernisering van opleidingen, kwaliteitsbewaking, nieuwe technologieën en focus op opdrachten die een nationaal coördinatie- en kwaliteitsvoordeel opleveren. • Efficiëntere besluitvorming: We verkorten de doorlooptijden van adviezen in door digitale consultaties en vooraf afgesproken procedures en we plannen vaste vergaderingen met vooraf gedefinieerde agenda en deadlines voor terugkoppeling. • Sterkere verbinding met de praktijk: Regelmatige terugkoppeling en afstemming met brandweerzones en opleidingscentra en input van operationele experts integreren bij de beoordeling van syllabi en opleidingsprogramma's. • Innovatie en kennisdeling: Het platform gebruiken voor uitwisseling van best practices, nieuwe didactische methodes en digitale leerinstrumenten. De nadere regels betreffende de werking, samenstelling en opdrachten van de pedagogische werkgroep worden vastgelegd in het huishoudelijk reglement van de Hoge Raad voor Opleiding. <i>Analyse impact budget hulpverleningszones</i> De aanpassingen laten toe om binnen de zones efficiënter middelen in te zetten en hebben in die zin een positieve impact. <i>Analyse impact Federaal budget</i> Er moet een transfert van personeel en werkingsmiddelen uitgevoerd worden van ADCV	à la réglementation en vigueur ou à développer ; 12° la cellule pédagogique rend compte directement au Conseil supérieur de la formation. Le Conseil supérieur établit son règlement intérieur. Ce règlement intérieur doit impérativement inclure les éléments suivants. • Hiérarchisation des missions et des thèmes : nous formulons chaque année un programme de travail avec des priorités claires, par exemple : modernisation des formations, contrôle de la qualité, nouvelles technologies et accent mis sur les missions qui apportent un avantage en termes de coordination et de qualité au niveau national. • Prise de décision plus efficace : nous raccourcissons les délais de traitement des avis grâce à des consultations numériques et à des procédures convenues à l'avance, et nous planifions des réunions fixes avec un ordre du jour et des délais de retour d'information prédéfinis. • Lien plus étroit avec la pratique : intégrer un retour d'information et une coordination réguliers avec les zones d'intervention et les centres de formation, ainsi que la contribution d'experts opérationnels, dans l'évaluation des programmes et des programmes de formation. • Innovation et partage des connaissances : utiliser la plateforme pour échanger les meilleures pratiques, les nouvelles méthodes didactiques et les outils d'apprentissage numériques. Les règles détaillées relatives au fonctionnement, à la composition et aux missions du groupe de travail pédagogique sont fixées dans le règlement d'ordre intérieur du Conseil supérieur de la formation. <i>Analyse de l'impact budgétaire des zones d'intervention</i> Les adaptations permettent d'utiliser les ressources de manière plus efficace au sein des zones et ont donc un impact positif. <i>Analyse de l'impact du budget fédéral</i> Un transfert de personnel et de moyens opérationnels doit être effectué de la DGSC
---	--

naar Brandweer België om de aangepaste taken mogelijk te maken. Het gaat om een herverdeling van middelen, dus in principe budget neutraal. Enkel de gevraagde budgetverhoging voor opleidingen brengt een meerkost, in de nota van BBSPB wordt aangetoont dat er een verhoging van 5 miljoen nodig is om de opleidingen op peil te houden en toekomstbestendig te maken.	vers les pompiers belges afin de permettre la réalisation des tâches adaptées. Il s'agit d'une redistribution des moyens, donc en principe sans incidence sur le budget. Seule l'augmentation budgétaire demandée pour les formations entraîne un surcoût. La note du BBSPB démontre qu'une augmentation de 5 millions est nécessaire pour maintenir les formations à niveau et les rendre pérennes.
--	---

Geldelijk statuut

Financiële status

Er moet iets worden gedaan aan het te kleine loonverschil tussen korporaal en sergeant, dit wensen we te doen door de loonschalen evenwichtiger te verdelen dan nu het geval is. De sergeant neemt meer verantwoordelijkheid op zich en moet daarvoor worden erkend.

Operationaliteitsvergoeding

- 1° Wij stellen voor dat de operationaliteitsvergoeding afhankelijk wordt gesteld van de operationele geschiktheid van het personeelslid (fysiek, technisch, medisch). Hiervoor moet worden gedefinieerd wat onder operationele geschiktheid wordt verstaan. De aanpassing van de operationele premie moet onmiddellijk plaatsvinden zodra aan een voorwaarde is voldaan.
- 2° Operationele geschiktheid betekent dat het personeelslid in staat is om deel te nemen aan interventies op het terrein, operationele taken uit te voeren in het kader van de basissmissies (brand, techniek, gevaarlijke stoffen, ...), in onregelmatige uren kan werken, medisch volledig operationeel is, over zijn ademlucht-accreditatie beschikt, fysiek geschikt is voor de eisen van de zone en over de vereiste kwalificaties beschikt om zijn functieprofielen te vervullen (gaspakdrager, DGH, evaluator, preventiespecialist, Forop1, ...). Hierbij moet uiteraard rekening worden gehouden met de rang van de agent.
- 3° Bepaalde functieprofielen die zijn opgenomen in het MB van 8 oktober 2016 zijn geen operationele taken wanneer ze afzonderlijk worden bekeken, zoals bijvoorbeeld administratief assistent, preventieassistent, instructeur, ... Onder operationeel wordt verstaan: het vermogen om operationele taken uit te voeren tijdens interventies. Een logistiek assistent die alleen maar leveringen doet omdat hij niet meer in

Statut pécuniaire

Statut pécuniaire

Il faut agir contre l'écart salarial trop faible entre le caporal et le sergent, en répartissant les montants de manière plus équilibrée que ce qui est prévu actuellement. Le sergent prend plus de responsabilité et doit être reconnu pour cela.

Prime d'opérationnalité

- 1° Nous proposons que la prime d'opérationnalité soit conditionnelle à l'aptitude opérationnelle du membre du personnel (physique, technique, médical). Pour cela, il est nécessaire de définir ce que l'on entend par aptitude opérationnelle. L'adaptation de la prime d'opérationnalité doit se faire instantanément une fois qu'une condition est respectée
- 2° Aptitude opérationnelle signifie que le membre du personnel soit en mesure de prendre part aux interventions de terrain, exécute des tâches opérationnelles dans le cadre des missions de base (incendie, technique, substances dangereuses, ...), puisse travailler dans des horaires irréguliers, soit pleinement opérationnel au niveau médical, dispose de son accréditation ARI, soit apte physiquement vis-à-vis des impositions de la zone et dispose des qualifications requises pour remplir ses profils de fonction (Porteur de tenue Anti-gaz, AMU, validation des compétences, spécialiste prévention, Forop1, ...). Cela doit bien entendu tenir compte du grade de l'agent.
- 3° Certains profils de fonction repris dans l'AM du 08 octobre 2016 ne constituent pas des tâches opérationnelles lorsqu'ils sont pris indépendamment comme par exemple, assistant administratif, assistant en prévention, instructeur, ... L'opérationnalité s'entend par l'aptitude à exercer des tâches opérationnelles lors des interventions. Un assistant logistique qui ne fait que des livraisons parce qu'il n'est plus apte à se rendre sur le terrain ne serait donc

staat is om interventies uit te voeren, zou dus niet worden erkend als een volledig operationeel lid van het personeel, net als een instructeur die niet meer beschikt over de kwalificaties om operationeel ingezet te worden. 4° In dezelfde geest is een personeelslid dat zich in een re-integratietraject of een aanwervingsopleiding bevindt, niet volledig operationeel tijdens de periode van zijn (her)opleiding. 5° Wij stellen voor dat de operationele premie cumulatief wordt verlaagd naargelang de voorwaarden waaraan niet is voldaan. Het medische aspect heeft uiteraard voorrang en kan mogelijk exclusief zijn ten opzichte van de andere aspecten. Wat het technische en fysieke aspect betreft, wordt een agent tussen twee tests als geschikt beschouwd, maar een belangrijk feitelijk element kan aanleiding geven tot herziening van de premie (onveilig gedrag, gebrek aan vaardigheden, gevaar voor zichzelf of anderen, enz.). 6° Fysiek = PPMO + eventuele periodieke zonale test (of specifieke fysieke test) 7° Medisch = wedertwerkstelling, beperking, lichter werk volgens het advies van de arbeidsarts 8° Technisch (met betrekking tot de benoemingsvoorwaarden) = Ademluchtdrager + DGH + zone-specifieke technische test + criterium van technische bekwaamheid binnen de evaluatie. 9° De frequentie van eventuele tests wordt overgelaten aan de zone op basis van haar risicoanalyse en in aanvulling op de wettelijke voorschriften (ADB = 1x/jaar, DGH = 1x/5 jaar, ...). 10° Wij stellen 4 niveaus voor (0%, 50%, 75%, 100%) Voorbeeld: 100% = Geen fysieke, medische of technische beperkingen 75% = niet meer in staat zijn om alle operationele functies in de eerste lijn uit te oefenen (wegens medische, fysieke of technische beperkingen) zonder beperking van de dienstregeling (slechts 1 onderdeel betrokken: ADB,	pas reconnu comme un membre du personnel pleinement opérationnel tout comme un instructeur qui ne dispose plus des qualifications pour se rendre sur le terrain. 4° Dans le même ordre d'idée, un membre du personnel qui est en parcours de réintégration ou en formation de recrutement n'est pas pleinement opérationnel le temps de sa (re)mise à niveau. 5° Nous proposons que la prime d'opérationnalité soit réduite de manière cumulative au regard des conditions non remplies. L'aspect médical étant évidemment prioritaire et possiblement exclusif sur les autres volets. Pour le volet technique et physique, un agent est réputé apte entre deux tests mais un élément factuel important peut donner lieu à la révision de la prime (acte non sécuritaire, manque de compétences, mise en danger, ...) 6° Physique = TPMO + éventuel test périodique zonal (ou test physique spécifique) 7° Médical = réaffectation, limitation, travail allégé selon l'avis du SEPPT 8° Technique (relatif aux conditions de nomination) = ARI + AMU + test technique propre à la zone + critère de compétence technique au sein de l'évaluation. 9° La périodicité des éventuels tests est laissée au choix de la zone sur base de son analyse des risques et complémentaiement aux impositions légales (ARI = 1x/an, AMU=1x/5ans, ...) 10° Nous proposons 4 niveaux (0%, 50%, 75%, 100%) Exemple : 100% = Aucune restriction physique, médicale ou technique 75% = ne plus être capable d'assurer toutes les fonctions opérationnelles de première ligne (pour restriction médicale, physique ou technique) sans restriction d'horaire (1 seul volet concerné ARI, médical, AMU (selon la zone), ...)
--	---

medisch, DGH (afhankelijk van de zone) , ...) c. 50% = Beperking van de werktijden, re-integratietraject of 2 betrokken onderdelen (bijv. ADB en DGH, beperking van de werktijden en beperkte operationele taken, ...) d. 0% = medisch ongeschikt voor interventies = aanvullende administratieve of logistieke taken, d.w.z. geen periodieke fysieke tests meer, geen ADB-accreditatie meer, geen DGH-badge meer, ... 11° Een brandweerman die is toegewezen aan de dispatching, geen medische aanbevelingen heeft, zijn ADB-accreditatie en fysieke test heeft behaald en over de technische vaardigheden van het basiskader beschikt, behoudt 100% van zijn premie. Als de brandweerman echter uitsluitend om medische redenen wordt ingezet bij de dispatching, wordt zijn premie verlaagd tot 75% als hij dag- en nachtwerk kan doen, en vervolgens tot 50% als zijn arbeidstijd beperkt is tot daguren. 12° De verlaging van de operationaliteitsvergoeding zou het personeel moeten motiveren om het vaardigheidsniveau op peil te houden en moet ook een verschil in behandeling creëren tussen een volledig geschikte brandweerman en een brandweerman die gedeeltelijk geschikt is voor de operationele taken in de zone. 13° Er moet op toegekeken worden dat deze maatregelen geen extra administratieve rompslomp met zich meebrengen. 14° De premie mag niet langer een premie zijn die alleen gekoppeld is aan aanwezigheid. Tijdens de aanwervingsstage voor basis-, midden- of hoger kaderpersoneel hebben personeelsleden dan ook geen recht op de operationele premie zolang zij niet beschikken over de medische, fysieke en technische vaardigheden die door de zone worden verwacht. Een brandweerman, sergeant of luitenant in opleiding heeft dus geen recht op een premie zolang hij niet in staat is om deel te nemen aan acties in het veld.	c. 50% = Restriction d'horaire, parcours de réintégration ou 2 volets concernés (ex. ARI et AMU, restriction d'horaire et tâche opérationnelle réduite, ...) d. 0% = médicalement inapte aux interventions = tâche administratives ou logistiques annexes, c'est-à-dire plus de tests physiques périodique, plus d'accréditation ARI, plus de badge AMU, ... 11° Un pompier affecté au dispatching qui ne dispose d'aucune recommandation médicale, qui passe son accréditation ARI, son test physique et dispose des compétences techniques du cadre de base et qui remplit ses conditions de nomination conserve 100% de sa prime. En revanche, si le pompier est affecté au dispatching pour raison médicale uniquement, verra sa prime réduite à 75% quand il peut travailler sans restriction d'horaire, puis à 50% si son employabilité se limite aux heures de jour. 12° La diminution de la prime d'opérationnalité devrait avoir tendance à motiver le personnel à conserver son niveau de compétences et doit aussi créer une différence de traitement entre un pompier pleinement apte et un pompier partiellement apte aux missions de la zone. 13° Il convient de veiller à ce que ces mesures n'entraînent pas de charges administratives supplémentaires. 14° La prime ne doit plus être une prime liée à la simple présence. Dès lors, durant le stage de recrutement du cadre de base, moyen ou supérieur, les membres du personnel n'ont pas droit à la prime d'opérationnalité tant qu'il ne dispose pas des aptitudes médicale, physique et technique attendue par la zone. Donc un pompier, un sergent ou un lieutenant stagiaire ne dispose pas de prime tant qu'il n'est pas apte à prendre part aux actions du terrain.
--	---

Afronding van het vrijwillig personeel

Wij stellen voor dat de afronding naar het uur die momenteel voor vrijwillig personeel geldt, niet langer van toepassing is in geval van geplande activiteiten.

Toelage voor specialisatie

De werkgroep is overeengekomen om de specialisatiepremie en de brevetvergoedingen in het toekomstige statuut af te schaffen, omdat zij van mening is dat deze taken een integraal onderdeel van het beroep vormen en dat de extra brevetten te weinig meerwaarde voor de zones opleveren.

Bovendien kregen de brandweerlieden bij de overgang naar de hervorming de operationele premie, die zowel de nacht- en weekenduren als de specialiteiten dekt (38 % is namelijk meer dan wat de brandweerlieden gemiddeld voor de zware uren ontvingen). Het is dus denkbaar dat de specialiteiten in de premie zijn inbegrepen, ook al hebben sommige zones geen specialiteiten. Wij zijn ook van mening dat deze specialisaties deel uitmaken van de motivatie en de zin om te werken. Ten slotte bieden deze specialisaties de brandweerlieden de mogelijkheid om nieuwe vaardigheden te verwerven en variatie in hun werk aan te brengen, wat op zich een voordeel is.

Het spreekt voor zich dat er duidelijke en haalbare overgangsmaatregelen moeten opgenomen worden in de wetgeving om rekening te houden met de actuele situatie in de zones.

Analyse van de impact op het budget

1° Operationele premie

Door de operationele premie te koppelen aan operationele vaardigheden kan een eerlijkere verdeling worden gerealiseerd, op basis van de werkelijke inzet van het personeel.

Deze maatregel zou een lichte verhoging van de administratieve last met zich mee kunnen brengen, maar die wordt gecompenseerd door een verlaging van het totale bedrag van de premie, die momenteel wordt toegekend op basis van loutere aanwezigheid.

In de toekomst zal de premie vaker worden aangepast aan de operationele vaardigheden, wat een besparing oplevert die de extra administratieve kosten compenseert.

Arrondi du personnel volontaire

Nous proposons que l'arrondi à l'heure prévu actuellement pour le personnel volontaire ne s'applique plus e cas d'indemnisation prédictive.

Allocation de spécialisation

Le GT s'est accordé pour la suppression de la prime de spécialisation et les indemnités de brevet dans le futur statut car il considère que ces tâches font partie intégrante du métier et que les brevets supplémentaires constituent trop peu de plus-value pour les zones.

En outre, lors du passage à la réforme, les pompiers ont eu la prime d'opérationnalité, qui couvre tant les heures de nuit et WE que les spécialités (en effet, 38% est supérieur à ce que touchaient en moyenne les pompiers pour les PND). On peut donc concevoir que dans la prime inclus les spécialités même si certaines zones n'ont aucune spécialité. Nous considérons aussi que ces spécialisations font partie de la motivation et de l'envie. Enfin, ces spécialisations offrent la possibilité aux agents d'accéder à de nouvelles compétences et à une variabilité dans le travail ce qui est un avantage en soit.

Il va sans dire que des mesures transitoires claires et réalisables doivent être intégrées dans la législation afin de tenir compte de la situation actuelle dans les zones concernées.

Analyse de l'impact sur le budget

1° Prime d'opérationnalité

Lier la prime d'opérationnalité aux aptitudes opérationnelles permettra une répartition plus équitable, fondée sur l'investissement réel du personnel.

Cette mesure pourrait engendrer une légère surcharge administrative, mais celle-ci sera compensée par une réduction du montant global de la prime, actuellement attribuée sur base de la simple présence.

À l'avenir, la prime sera ajustée plus fréquemment en fonction de l'aptitude opérationnelle, générant une économie qui compensera les coûts administratifs supplémentaires.

Het percentage personeel dat tijdelijk of definitief in de zones is wedertewerkgesteld, varieert van 2 tot 8 % van het totale personeelsbestand. Effect op de zonale begroting: licht positief Effect op de federale begroting: nihil 2° Specialisatievergoeding De brandweer wenst de toelage en de diploma-uitkering af te schaffen. Effect op het zonebudget: positief Effect op het federale budget: nihil 3° Herziening van de schaal van sergeanten Uit een analyse van de salarisschaal voor beroeps sergeanten blijkt dat het probleem algemeen is. In het algemeen is er een zeer groot verschil in salarisverhoging tussen korporaal en sergeant, afhankelijk van de anciënniteit van de betrokkene. Deze verschillen zouden kleiner moeten zijn, zodat alle situaties in aanmerking komen voor een eerlijke salarisverhoging. Momenteel varieert de loonsverhogingverhoging tussen 565 en 2045 euro, met een gemiddelde van 1198 euro (niet-geïndexeerd). Er zijn meer verhogingen van minder dan 1195 euro (#: 32) dan verhogingen van meer dan 1195 euro (#: 24). Het is mogelijk om de spreiding te verkleinen (in elke anciënniteit trap een gelijke loonsverhoging bij bevordering), met behoud van het gemiddelde (en budget neutraal misschien met een lichte verhoging van het gemiddelde als de grote verhogingen aanzienlijk kunnen worden verminderd – de spreiding ten opzichte van het gemiddelde is groter dan de spreiding tussen het gemiddelde en de kleine verhogingen). Volgens deze analyse lijkt het dus mogelijk om door de verhoging in weddeschaal van de beroeps sergeanten meer lineair te laten verlopen, met eenzelfde gemiddelde loonkost voor de sergeant, voor elke anciënniteit trap een bijna gelijke loonsverhoging van korporaal naar sergeant te realiseren van ongeveer 100 euro niet geïndexeerd. Er moet nog een zeer nauwkeurige schatting worden gemaakt, maar daarvoor is het noodzakelijk om de personeelsbezetting te kennen. Wat de wijziging van de schaal voor vrijwillige sergeanten betreft, willen we een echt	Le taux de personnel temporairement ou définitivement reclassé dans les zones varie de 2 à 8% du personnel total. Effet Budget zonal : légèrement positif Effet budget fédéral : nul 2° Allocation de spécialisation Les zones de secours veulent supprimer cette allocation et l'indemnité de diplôme Effet sur le budget zonal : positif Effet sur le budget fédéral : nihil 3° Révision de l'échelle des sergents Une analyse avancée de la grille du sergent professionnel démontre que le problème est générale. Pour l'ensemble des échelles de sergent, il y a une très grande différence en augmentation de salaire entre caporal et sergent en fonction de l'ancienneté de la personne concernée. Ces différences devraient être plus petites pour que toutes les situations soient sujettes à une juste augmentation de salaire. Actuellement, l'augmentation varie entre 565 et 2045 euro, avec une moyenne de 1198 euro (non-indexé) et un écart-type de 405 euro. Il y a plus d'augmentations de moins de 1195 euro (# : 32) que d'augmentations de plus de 1195 euro (# : 24). Il est possible de diminuer l'écart, en conservant la moyenne (et peut-être en augmentant légèrement la moyenne si on peut diminuer les grandes augmentations significativement – l'écart avec la moyenne est plus grande que l'écart entre la moyenne et les petites augmentations.) Selon cette analyse, il semble donc possible, en rendant plus linéaire l'augmentation de l'échelle salariale des sergents professionnels, avec un coût salarial moyen identique pour le sergent, pour chaque échelon d'ancienneté de réaliser une augmentation salariale presque identique d'environ 100 euro non-indexé entre le caporal et le sergent. Une estimation très précise doit encore être réalisée, mais pour cela, il est nécessaire de connaître les effectifs. En ce qui concerne la modification de l'échelle de sergent volontaire, celle-ci doit permettre
---	---

loonverschil creëren (10 niet-geïndexeerde cent per uur) bij een bevordering tot sergeant (momenteel 1 cent) maar ook tot adjudant (momenteel 2 cent). Bovendien maakt het voorstel een lineaire stijging van 12 cent per dienstjaar mogelijk in plaats van de huidige chaotische stijging. Ten slotte tonen simulaties aan dat de financiële impact neutraal is voor de hulpverleningszones. Als het aantal gewerkte uren per jaar constant blijft, blijft de maatregel over het algemeen positief voor de brandweerman tijdens de eerste twintig jaar als sergeant. Per extra jaar en voor 400 gewerkte uren zou de zone 32 euro minder moeten betalen op een vergoeding van 4600 euro. De werkelijke financiële impact varieert dus naargelang de duur van de loopbaan als sergeant en het aantal gewerkte uren, maar blijft over het algemeen verwaarloosbaar.

Deze besparing voor de zones kan worden vermeden door af te stappen van de lineaire loonstijging in het laatste jaar. Het voorstel maakt een verschil van 10 cent per uur tussen sergeant en adjudant mogelijk, terwijl dat verschil momenteel 2 cent bedraagt. Bovendien zou er een vrijwaringsclausule zijn voor personeel dat momenteel in de huidige rang 7 zit (het zou dan overgaan naar de nieuwe rang 8) of in de huidige rang 8 (zonder tijdslimiet, aangezien dit de laatste rang is).

Sergent volontaire + 12 cents/an		Différence	400 h/an	1000h/an	1500h/an
Actuel	Simulation				
0	10,36	0,09	36	90	135
1	10,37	0,2	80	200	300
2	10,48	0,21	84	210	315
3	10,58	0,23	92	230	345
4	10,68	0,25	100	250	375
5	10,88	0,17	68	170	255
6	11,13	0,04	16	40	60
7	11,39	-0,1	-40	-100	-150
8	11,49	-0,08	-32	-80	-120
9	11,49	-0,08	-32	-80	-120
10	11,49	-0,08	-32	-80	-120
11	11,49	-0,08	-32	-80	-120
12	11,49	-0,08	-32	-80	-120
13	11,49	-0,08	-32	-80	-120
14	11,49	-0,08	-32	-80	-120
15	11,49	-0,08	-32	-80	-120
16	11,49	-0,08	-32	-80	-120
17	11,49	-0,08	-32	-80	-120
18	11,49	-0,08	-32	-80	-120
19	11,49	-0,08	-32	-80	-120
20	11,49	-0,08	-32	-80	-120
21	11,49	-0,08	-32	-80	-120
22	11,49	-0,08	-32	-80	-120
23	11,49	-0,08	-32	-80	-120
24	11,49	-0,08	-32	-80	-120
25	11,49	-0,08	-32	-80	-120
26	11,49	-0,08	-32	-80	-120
27	11,49	-0,08	-32	-80	-120
28	11,49	-0,08	-32	-80	-120
29	11,49	-0,08	-32	-80	-120
30	11,49	-0,08	-32	-80	-120
31	11,49	-0,08	-32	-80	-120
32	11,49	-0,08	-32	-80	-120
33	11,49	-0,08	-32	-80	-120
34	11,49	-0,08	-32	-80	-120
35	11,49	-0,08	-32	-80	-120
0>35	407,59	-1,15	-460	-1150	-1725
0>30	350,14	-0,75	-300	-750	-1125
0>25	292,69	-0,35	-140	-350	-525
0>20	235,24	0,05	20	50	75

d'offrir un vrai différentiel (10 centimes non indexés par heure) lors d'une promotion aux grades de sergent (actuellement 1 centime) mais également d'adjudant (actuellement 2 centimes). En outre, la proposition permet une progression linéaire de 12 centimes par année d'ancienneté plutôt que l'actuelle progression chaotique. Enfin, les simulations montrent que l'impact financier est neutre pour les zones de secours. Si le nombre d'heures prestées par an est constant, la mesure reste globalement positive pour le pompier au cours des vingt premières années en tant que sergent. Par année supplémentaire et pour 400 heures de prestation, la zone devrait payer 32 euros en moins sur une rémunération de 4600 euros. L'impact financier réel varie donc selon la durée de la carrière comme sergent et le nombre d'heures prestées mais reste globalement négligeable.

Cette économie peut être évitée en quittant la linéarité sur la dernière année. La proposition permet d'obtenir un différentiel de 10 centimes par heure entre sergent et caporal alors qu'il est actuellement de 2 centimes. En outre, il y aurait une clause de sauvegarde pour le personnel bénéficiant de l'actuel échelon 7 (il passerait ensuite au nouvel échelon 8) ou de l'actuel échelon 8 (sans limite de temps puisque c'est le dernier échelon).

Sergent volontaire + 12 cents/an		Différence	400 h/an	1000h/an	1500h/an
Actuel	Simulation				
0	10,36	0,09	36	90	135
1	10,37	0,2	80	200	300
2	10,48	0,21	84	210	315
3	10,58	0,23	92	230	345
4	10,68	0,25	100	250	375
5	10,88	0,17	68	170	255
6	11,13	0,04	16	40	60
7	11,39	-0,1	-40	-100	-150
8	11,49	-0,08	-32	-80	-120
9	11,49	-0,08	-32	-80	-120
10	11,49	-0,08	-32	-80	-120
11	11,49	-0,08	-32	-80	-120
12	11,49	-0,08	-32	-80	-120
13	11,49	-0,08	-32	-80	-120
14	11,49	-0,08	-32	-80	-120
15	11,49	-0,08	-32	-80	-120
16	11,49	-0,08	-32	-80	-120
17	11,49	-0,08	-32	-80	-120
18	11,49	-0,08	-32	-80	-120
19	11,49	-0,08	-32	-80	-120
20	11,49	-0,08	-32	-80	-120
21	11,49	-0,08	-32	-80	-120
22	11,49	-0,08	-32	-80	-120
23	11,49	-0,08	-32	-80	-120
24	11,49	-0,08	-32	-80	-120
25	11,49	-0,08	-32	-80	-120
26	11,49	-0,08	-32	-80	-120
27	11,49	-0,08	-32	-80	-120
28	11,49	-0,08	-32	-80	-120
29	11,49	-0,08	-32	-80	-120
30	11,49	-0,08	-32	-80	-120
31	11,49	-0,08	-32	-80	-120
32	11,49	-0,08	-32	-80	-120
33	11,49	-0,08	-32	-80	-120
34	11,49	-0,08	-32	-80	-120
35	11,49	-0,08	-32	-80	-120
0>35	407,59	-1,15	-460	-1150	-1725
0>30	350,14	-0,75	-300	-750	-1125
0>25	292,69	-0,35	-140	-350	-525
0>20	235,24	0,05	20	50	75

Sergent volontaire + 12 cents/an		
	Actuel	Proposition
0	10,36	10,45
1	10,37	10,57
2	10,48	10,69
3	10,58	10,81
4	10,68	10,93
5	10,88	11,05
6	11,13	11,17
7	11,39	11,29
8	11,49	11,41

Effect op de zone begroting: beperkt negatief
 Effect op de federale begroting: lichte stijgingen

Sergent volontaire + 12 cents/an		
	Actuel	Proposition
0	10,36	10,45
1	10,37	10,57
2	10,48	10,69
3	10,58	10,81
4	10,68	10,93
5	10,88	11,05
6	11,13	11,17
7	11,39	11,29
8	11,49	11,41

Effet Budget zonal : négatif mais maîtrisé
 Effet budget fédéral : légères augmentations

Einde loopbaan

Beroepspersoneel

- 1° Net als bij federale ambtenaren kan het dienstverband van een ambtenaar worden beëindigd wanneer hij de wettelijke pensioenleeftijd bereikt:
 - hetzij op verzoek van de ambtenaar;
 - of wanneer de hiërarchische autoriteit een gemotiveerde beslissing neemt.
- 2° Een deeltijds systeem als maatregel voor het einde van de loopbaan wordt aanbevolen voor operationele functies.
- 3° Aansluiten bij een bestaand systeem is gemakkelijker (zowel qua toepassing als politiek) -> loopbaanonderbreking via de RVA of het federale systeem (wet van 19.7.2012).
- 4° Er zijn voorwaarden nodig (minimumleeftijd + x jaar loopbaan in zwaar beroep) om de operationele inzetbaarheid van de dienst te garanderen.
- 5° Voorzien in de mogelijkheid dat de beroepsbrandweerman niet meer 100% van de tijd operationeel is, maar bijvoorbeeld $\frac{3}{4}$ VTE operationeel en $\frac{1}{4}$ VTE andere taken (opleiding, noodplanning, preventie, logistiek, dispatching, ...). Dit moet ook een impact hebben op de operationele premie (bijvoorbeeld $\frac{3}{4}$ van de tijd voor zware operationele taken. De premie zou dan $\frac{3}{4} * 100\% * 0,38 + \frac{1}{4} * x\% * 0,38$ bedragen; x in functie van het soort taak (administratief 0%, of licht operationeel 75%)). De operationele premie aan het einde van de loopbaan wordt anders verlaagd dan tijdens de loopbaan, omdat het in de eerste plaats een specifieke maatregel aan het einde van de loopbaan betreft en het een persoonlijke keuze van het personeelslid is.
- 6° De maatregelen voor het einde van de loopbaan maken een einde aan het recht om als vrijwillig in een andere zone actief te zijn of een aanvullende activiteit uit te oefenen.

Voorstel van de administratie (niet overgenomen door de vorige regering):

- 1° Vanaf 55 jaar kan het personeelslid zonder verdere voorwaarden een

Fin de carrière

Professionnels

- 1° A l'instar des agents fédéraux, lorsque le fonctionnaire atteint l'âge légal de la pension, il peut être mis fin à sa fonction :
 - soit lorsque le fonctionnaire en fait la demande ;
 - soit lorsque l'autorité hiérarchique prend une décision motivée. »
- 2° Un système de travail à temps partiel comme mesure de fin de carrière est recommandé pour des fonctions opérationnelles.
- 3° Rejoindre un système existant est plus facile (tant en termes d'application que politiquement) -> interruption de carrière via l'ONEM ou système fédéral (loi du 19.7.2012).
- 4° Besoin de conditions (âge minimum + carrière de x années comme métier pénible) afin de garantir l'opérationnalité du service.
- 5° Prévoir la possibilité que le pompier professionnel ne soit plus à 100% du temps dans l'opérationnel, mais prévoir par exemple un $\frac{3}{4}$ ETP opérationnel et $\frac{1}{4}$ ETP autres (instruction, planification d'urgence, prévention, logistique, dispatching, ...). Il faut que cela crée aussi un impact sur la prime d'opérationnalité (par exemple $\frac{3}{4}$ du temps des tâches opérationnelles lourdes. La prime serait donc $\frac{3}{4} * 100\% * 0,38 + \frac{1}{4} * x\% * 0,38$; x en fonction de la tâche spécifique (administratif 0%, ou tâche opérationnelle légère 75%)). La prime d'opérationnalité en fin de carrière est réduite différemment que pendant la carrière car il s'agit d'abord d'une mesure spécifique à la fin de carrière et que c'est un choix personnel de l'agent.

- 6° Les mesures de fin de carrière mettent fin au droit d'être volontaire dans une autre zone ou d'exercer une activité complémentaire

Proposition de l'administration (non retenue par le gouvernement précédent):

- 1° À partir de 55 ans, le membre du personnel peut demander une interruption de carrière

loopbaanonderbreking aanvragen in een 4/5-regeling. 2° In afwijking van deze regeling is het mogelijk om vanaf 50 jaar een onderbreking aan te vragen in een 4/5-regeling als de werknemer een beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar heeft of gedurende 5 van de laatste 10 jaar of 7 van de laatste 15 jaar zwaar werk heeft verricht. 3° Het werkrooster wordt bepaald door de zone om een evenwichtig systeem te garanderen (inclusief nachten en weekends). Het systeem is niet individueel en mag de goede operationele organisatie van de zone niet in de weg staan. 4° Het systeem van arbeidstijdverkortings zou ook toegankelijk moeten zijn voor beroepsbrandweerlieden die al wedertewerk gesteld zijn (medisch, eindeloopbaanregeling, wedertewerkstelling op vrijwillig verzoek). De administratieve en financiële gevolgen zijn vaak moeilijk te verzoenen. In ieder geval is geen enkele combinatie van de verschillende deeltijdse regimes mogelijk. 5° Impact van deeltijdwerk op de pensioenleeftijd = bevoegdheid van Pensioenen. De WG zou graag zien dat de periode van deeltijdwerk in aanmerking wordt genomen bij de beoordeling van de voorwaarden voor toegang tot het pensioen. 6° Impact op opleidingen: deeltijdwerk voor operationele functies: men moet hetzelfde kunnen doen en dus over voldoende opleiding beschikken. Dat wordt in de praktijk moeilijk als men halftijds werkt. 7° LET OP: Het regeerakkoord voorziet in strengere voorwaarden voor deze regeling. 8° De operationele functies en taken zonder het dragen van ademlucht zijn zeer beperkt. Deze functie is al mogelijk in het kader van de regeling voor het einde van de loopbaan en voor wedertewerkstelling op vrijwillig verzoek (+ wedertewerkstelling om medische redenen), maar mag niet verder worden uitgebreid. 9° De zones kunnen de functies aanpassen/verlichten in het kader van een beleid voor het einde van de loopbaan. Het	dans un régime à 4/5e, sans autre condition supplémentaire. 2° Par dérogation à ce régime, il est possible de demander une interruption à partir de 50 ans dans un régime de travail à 4/5e si le membre du personnel a une carrière professionnelle d'au moins 28 ans ou a exercé un métier lourd durant 5 ans sur les 10 dernières années ou 7 ans sur les 15 dernières années. 3° L'horaire de travail est déterminé par la zone pour assurer un système équilibré (en ce compris également les nuits et les weekends. Le système n'est pas individuel et cela ne peut pas aller à l'encontre de la bonne organisation opérationnelle de la zone. 4° Le système de réduction du temps de travail devrait aussi être accessible aux professionnels déjà réaffectés (médical, régime de fin de carrière, réaffectation sur requête volontaire). Les conséquences administratives et financières sont souvent difficiles à concilier. En tout cas, aucune combinaison des différents régimes de temps partiel n'est possible. 5° Impact du travail à temps partiel sur l'âge de la retraite = compétence des Pensions. Le GT voudrait que la période de travail à temps partiel soit prise en compte pour apprécier le respect des conditions d'accès à la retraite. 6° Impact sur les formations : travail à temps partiel pour les fonctions opérationnelles : il faut pouvoir faire la même chose, et donc avoir une formation suffisante à cet égard. Cela devient difficile en pratique si l'on travaille à mi-temps. 7° ATTENTION : L'accord de gouvernement prévoit des conditions plus strictes pour ce régime. 8° Les fonctions et les tâches opérationnelles sans port de l'ARI sont très réduites. Cette fonction est déjà possible dans le cadre du régime de fin de carrière et pour la réaffectation sur requête volontaire (+ réaffectation pour raisons médicales) mais ne doit pas être plus étendue 9° Les zones peuvent adapter/alléger les fonctions en fonction d'une politique de fin
---	--

lijkt niet mogelijk om te voorzien dat elke operationele medewerker die een bepaalde leeftijd heeft bereikt, recht heeft op een dergelijke functie aan het einde van zijn loopbaan. Let op, de operationele premie zou kunnen worden verlaagd. 10° Het zou logisch zijn om de operationele premie in het kader van de regeling voor het einde van de loopbaan aan te passen aan de aard van de aangepaste taken, vooral als deze kan worden gecombineerd met een deeltijdregeling. (Zie wijzigingen voor de operationele premie). 11° Een aangepaste functie is ook mogelijk via detachering naar een andere dienst buiten de zone. De brandweerschool is een goede mogelijkheid (vooral met een meer gedecentraliseerde organisatie van de opleiding), en eventueel ook de gemeenten, de eenheden van de civiele bescherming of zelfs de 112-centra, ook al omvat deze functie ook nachtwerk. 12° De wedertewerkstelling blijft op maat, de zone moet geschikte functies zoeken en deze eventueel opsommen voor meer transparantie. Deze lijsten hoeven niet volledig te zijn. Vrijwilligers: 1° Een nieuwe optie voor aangepaste taken (logistieke ondersteuning, niet-operationeel) zal mogelijk zijn via het kader van de “hulpverleners”. We zouden kunnen overwegen om een vrijwillige brandweerman die niet langer een ademluchtdrager is, automatisch te beschouwen als een Log+Tech-hulpverlener. 2° Het lijkt er dus op dat er voldoende mogelijkheden voor aangepaste taken zullen worden aangeboden aan vrijwilligers. 3° Als vrijwilligers ook aangepaste taken uitvoeren, zal dit echter een impact hebben op het aantal aangepaste taken dat beschikbaar is voor de beroepsleden (medische wedertewerkstelling, regeling voor het einde van de loopbaan,	de carrière. Il ne paraît pas possible de prévoir que chaque agent ayant atteint un âge déterminé ait un droit à une telle fonction de fin de carrière. Attention, la prime d’opérationnalité pourrait être diminuée. 10° Il serait logique de modifier la prime d’opérationnalité dans le cadre du régime de fin de carrière en fonction de la nature des tâches adaptées, surtout s’il est possible de le combiner avec un régime à temps partiel. (Cfr modifications pour la prime d’opérationnalité). 11° Une fonction adaptée est également possible via le détachement vers un autre service en dehors de la zone. L’école de feu est une bonne possibilité (surtout avec une organisation plus décentralisée de la formation), et éventuellement les communes, les unités de la protection civile ou encore les centres 112 même si cette fonction comprend aussi du travail de nuit. 12° La réaffectation reste du sur-mesure, la zone doit chercher des fonctions appropriées, et éventuellement les lister pour plus de transparence. Ces listes ne doivent pas être exhaustives. Volontaires : 1° Une nouvelle option de tâches adaptées (soutien logistique, non opérationnel) sera possible via le cadre de secouriste volontaire. Nous pourrions considérer qu’un pompier volontaire qui n’est plus porteur ARI est d’office considéré comme secouriste Log+Tech. 2° Il semble donc qu’un nombre suffisant d’opportunités de tâches adaptées seront offertes aux volontaires. 3° Si des volontaires effectuent également des tâches adaptées, cela aura toutefois un impact sur la quantité de tâches adaptées disponibles pour les professionnels (réaffectation médicale, régime de fin de
---	--

wedertewerkstelling op verzoek) binnen een zone. De verplichtingen van de zone op het gebied van wedertewerkstelling zullen ook zwaarder worden door de afschaffing van het medisch pensioen. 4° Bijgevolg: geen wedertewerkstelling voor vrijwilligers die medisch en definitief ongeschikt zijn, behalve voor logistieke en technische hulpverleners functies. Analyse van de gevolgen voor de begroting De voorgestelde maatregelen, zoals de mogelijkheid om deeltijds te werken, zullen aan het einde van de loopbaan nieuwe uitgaven voor de zones met zich meebrengen, voornamelijk in verband met de noodzaak om het personeelsbestand uit te breiden om een gelijk aantal voltijdsequivalenten te behouden. Deze maatregel voor het einde van de loopbaan bestaat erin om voor beroepsbrandweerlieden en beroepsambulancierspersoneel van de hulpverleningszones een regeling voor het einde van de loopbaan in te voeren waarbij vanaf 50/55 jaar een deeltijdse loopbaanonderbreking mogelijk is. Er wordt voorgesteld om gebruik te maken van de bestaande regeling voor loopbaanonderbreking zoals beschreven in het koninklijk besluit van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de overheidsdiensten. De voorwaarden om in aanmerking te komen voor deze regeling bij een 4/5- of halftijds dienstverband vanaf 50 of 55 jaar, evenals het recht op uitkeringen van de RVA, worden beschreven in dit koninklijk besluit. Het gaat om een kaderbesluit dat de overheid op haar personeel kan toepassen. Dit kaderbesluit zou ook ingrijpend kunnen worden gewijzigd als gevolg van het regeerakkoord (blz. 53 en 15). De operationele beroepsleden van de hulpverleningszones vallen al onder het toepassingsgebied van het KB van 7 mei 1999 wat betreft thematische loopbaanonderbrekingen en de gewone voltijdse loopbaanonderbreking. De impact van de wijzigingen die in het regeerakkoord zijn voorzien (p. 15 en p. 53, "einde loopbaanbanen") kan op dit moment niet worden ingeschat.	carrière, réaffectation à la demande) au sein d'une zone. Les obligations de la zone en matière de réaffectation seront également plus lourdes en raison de la suppression de la pension médicale. 4° Par conséquent : pas de réaffectation pour les volontaires médicalement et définitivement inaptes, sauf les fonctions secouristes logistique et technique. Analyse de l'impact sur le budget Les mesures proposées, telle la possibilité de prester à temps partiel, en matière de fin de carrière entraîneront des dépenses nouvelles pour les zones, principalement liées à la nécessité d'augmenter les effectifs afin de maintenir un nombre identique d'équivalents temps plein. Cette mesure de fin de carrière consiste à introduire, pour les pompiers professionnels et les ambulanciers professionnels des zones de secours, le régime de fin de carrière de l'interruption de carrière à temps partiel à partir de 50/55 ans. Il est proposé d'utiliser le régime existant d'interruption de carrière tel que décrit dans l'arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations. Les conditions pour bénéficier de ce régime dans un horaire 4/5 ou à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans, ainsi que le droit aux allocations de l'ONEM, sont décrits dans cet arrêté royal. Il s'agit d'un arrêté-cadre que les autorités peuvent appliquer à leur personnel. Cet arrêté-cadre pourrait également être fortement modifié à la suite de l'accord de gouvernement (p. 53 et 15). Les membres opérationnels professionnels des zones de secours relèvent déjà du champ d'application de l'AR du 7 mai 1999 en ce qui concerne les interruptions de carrière thématiques et l'interruption de carrière ordinaire à temps plein. L'impact des modifications prévues dans l'accord de gouvernement (p. 15 et p. 53, « emplois de fin de carrière ») ne peut à l'heure actuelle pas être estimé.
---	---

Het te voorzien budget is bedoeld om de uitkeringen ten laste van de RVA te dekken. Momenteel bestaat er geen systeem voor vervroegde deeltijdse uittreding voor het operationeel beroepspersoneel van de hulpverleningszones. Als deze maatregel voor het einde van de loopbaan niet wordt ingevoerd, zal dit negatieve reacties van de vakbonden en het personeel uitlokken, gezien de verbintenissen die de vorige en de huidige regering zijn aangegaan op het vlak van maatregelen voor het einde van de loopbaan. Door de verhoging van de pensioenleeftijd en de verscherping van de voorwaarden voor vervroegde uittreding neemt de behoefte aan haalbaar werk toe; anders zal de druk op het personeel en de financiële druk op de zones (als gevolg van ziekte en herplaatsing in aangepaste functies) toenemen, waardoor de operationele werking van de zone en de snelheid van de hulpverlening in het gedrang kunnen komen. Er bestaat een soortgelijk systeem voor federaal personeel en politie (wet van 19.7.2012 en KB van 20.9.2012), met een werkgeverspremie, zonder uitkering van de RVA. Als voor deze regeling zou worden gekozen (onder voorbehoud van de instemming van de Overheidsdienst en een wijziging van de wet van 19.7.2012 en een uitvoeringsKB), zouden de kosten ten laste komen van de zones als werkgevers. Dit zal een indirecte impact hebben op de federale dotaties, aangezien de zones dit als een extra kost van het statuut zouden beschouwen. Aantal beroepsmedewerkers van de zones (cijfers 2023, zonder de brandweerlieden van Brussel): 5 589 (De dienst van Brussel valt niet onder dit ontwerp van KB.) Aantal professionals in de leeftijdsgroep 50-65 jaar: 1 240 Geschatte aantal beroepsbeoefenaars dat gebruik zal maken van de regeling: max. 20 % = 248 Raming van het aantal beroepsbeoefenaars dat voor een deeltijdregeling zal kiezen: 25 % = 62	Le budget à prévoir vise à couvrir les allocations à charge de l'ONEM. Actuellement, il n'existe aucun système de départ anticipé à temps partiel pour le personnel opérationnel professionnel des zones de secours. Si cette mesure de fin de carrière n'est pas instaurée, cela entraînera des réactions négatives des syndicats et du personnel, compte tenu des engagements pris par le précédent gouvernement et l'actuel en matière de mesures de fin de carrière. En raison de l'augmentation de l'âge de la retraite et du durcissement des conditions de la retraite anticipée, le besoin de travail faisable croît ; à défaut, la pression sur le personnel et la pression financière sur les zones (en raison de maladies et de réaffectations dans des fonctions adaptées) augmenteront, et l'opérationnalité de la zone ainsi que la rapidité des secours pourraient être compromises. Il existe un système similaire pour le personnel fédéral et la police (loi du 19.7.2012 et AR du 20.9.2012), avec une prime de l'employeur, sans allocation de l'ONEM. Si l'on optait pour ce régime (sous réserve de l'accord de la Fonction publique et d'une modification de la loi du 19.7.2012 ainsi que d'un AR d'exécution), le coût incomberait aux zones en tant qu'employeurs. Cela aura un impact indirect sur les dotations fédérales, car les zones considéreraient cela comme un coût supplémentaire du statut. Nombre de membres du personnel professionnel des zones (chiffres 2023, sans les pompiers de Bruxelles) : 5 589 (Le service de Bruxelles n'est pas concernée par ce projet d'AR.) Nombre de professionnels dans la tranche d'âge 50-65 ans : 1 240 Estimation du nombre de professionnels qui utiliseront le régime : max. 20 % = 248 Estimation du nombre de professionnels qui opteront pour un régime de travail à mi-temps : 25 % = 62
--	---

Raming van het aantal beroepsbeoefenaars dat zal kiezen voor een 4/5-werkregeling: 75 % = 186 RVA-uitkering per maand voor een vermindering van 1/2: 500 €/maand = 6 000 €/jaar ONEM-uitkering per maand voor een vermindering van 1/5: 200 €/maand = 2 400 €/jaar Raming van de jaarlijkse kosten van de RVA-uitkeringen: $(2\,400\text{ €} \times 186) + (6\,000\text{ €} \times 62) = 818\,400\text{ €}$/jaar Deze raming is gebaseerd op de volgende veronderstellingen: • elk jaar komen er evenveel mensen in het systeem als eruit gaan; • het verlaten van het systeem gebeurt op 66-jarige leeftijd (of 67 jaar vanaf 1.2.2030), maar ook vanaf de leeftijd van vervroegde pensionering die van toepassing is op brandweerlieden. Deze raming werd door de administratie tijdens de vorige legislatuur opgesteld. Helaas kon ze de vorige regering niet overtuigen, aangezien het project werd geblokkeerd vanwege het benodigde budget voor de RVA, waarvoor geen kredieten werden vrijgemaakt. Effect op het zonebudget: negatief Effect op de federale begroting: negatief In het geval van een loopbaanonderbrekingsregeling met uitkeringen van de RVA moeten deze extra kosten worden gecompenseerd door de federale begroting. Bij een systeem met premie door de werkgever komen de extra kosten in principe ten laste van de zones, maar moeten ze (gedeeltelijk) worden terugbetaald via de federale dotaties.	Estimation du nombre de professionnels qui opteront pour un régime de travail à 4/5 : 75 % = 186 Allocation ONEM par mois pour une réduction d'1/2 : 500 €/mois = 6 000 €/an Allocation ONEM par mois pour une réduction d'1/5 : 200 €/mois = 2 400 €/an Estimation du coût annuel des allocations ONEM : $(2\,400\text{ €} \times 186) + (6\,000\text{ €} \times 62) = 818\,400\text{ €/an}$ Cette estimation repose sur les hypothèses suivantes : • chaque année, autant de personnes entrent dans le système qu'il y en a qui en sortent ; • la sortie du système s'effectue à l'âge de 66 ans (ou 67 ans à partir du 1.2.2030), mais également dès l'âge de la retraite anticipée applicable aux pompiers. Cette estimation a été réalisée par l'administration sous la précédente législature. Elle n'a malheureusement pas convaincu le gouvernement précédent puisque le projet a été bloqué en raison du budget nécessaire à l'ONEM pour lequel des crédits n'ont pas été débloqués. Effet Budget zonal : négatif Effet budget fédéral : négatif En cas de système d'interruption de carrière avec des allocations de l'ONEM, ce surcoût doit être compensé par le budget fédéral. En cas de système avec prime par l'employeur, le surcoût revient en principe aux zones, mais doit (en partie) être remboursé par les dotations fédérales.
--	--

Diverse onderwerpen

Er bestaat overeenstemming over deze punten, die indien nodig nog verder moeten worden uitgewerkt.

- 1° Het proces van opeising aanpassen om het efficiënt te maken. Dit moet gepaard gaan met een verplichting om de werkgever vooraf (minstens 96 uur) te waarschuwen of al dan niet gebruik zal worden gemaakt van het stakingsrecht. De werkgever kan zo ook voorzien in de mogelijkheid om tot 96 uur van tevoren opeising op te leggen, om te voorkomen dat de opeising niet kan worden uitgevoerd. Het idee hierachter is dat het personeel dat in de week voorafgaand aan de actie op het werk aanwezig was, kan worden opgeroepen. Uiteraard mag de oproep alleen plaatsvinden als er onvoldoende personeel is dat wil werken. Het is een laatste redmiddel. Deze maatregel lijkt echter comfortabeler dan de minimale dienstverlening, omdat deze moet worden afgestemd (op het aantal) en recht kan geven op een speciale vergoeding, wat bij de oproep niet het geval is.
- 2° Het principe van de tijdelijke aanstelling in een hogere functie herzien om meer flexibiliteit binnen de zones te verkrijgen. De betrokken collega's vanaf 30 dagen in de hogere functie vergoeden. Aandringen op de mogelijkheid om deze taak aan het zone college te delegeren. Toestaan dat de validatie van een plaats op de werfreserve automatisch leidt tot erkenning van de competenties en dus tot toegang tot hogere functies, zonder dat er op collegevergadering hoeft te worden gewacht.
- 3° Alcoholtolerantie 0. Opnemen dat weigering om een test te ondergaan automatisch leidt tot een positieve testuitslag, net als in het verkeersreglement. Pas de alcoholprocedure aan zodat als een personeelslid niet wil of kan blazen, een bloedtest kan uitgevoerd worden. Voeg ook de mogelijkheid toe om preventieve tests en bewustmakingscampagnes te organiseren, op basis van een beslissing van de zonecommandant.
- 4° Voeg een medische geschiktheidsvoorwaarde toe om in aanmerking te komen voor mobiliteit, promotie, professionalisering, enz...
- 5° Voor herplaatsing en re-integratie is er een verschil in de procedure met betrekking tot de

Sujets divers

Il existe un accord sur ces points, qui doivent encore être approfondis si nécessaire.

- 1° Adapter le processus de réquisition afin de le rendre efficace. Celui-ci doit passer par une obligation de prévenir préalablement (min 96h) l'employeur de l'exercice ou non du droit de grève. Celui-ci doit également prévoir de pouvoir réquisitionner à l'avance, jusqu'à 96h avant afin d'éviter de ne pas pouvoir mettre en pratique la réquisition. Ici l'idée est de pouvoir réquisitionner le personnel présent au travail durant la semaine précédant l'action. Evidemment, la réquisition ne doit s'opérer que s'il n'y a pas suffisamment de personnel désirant travailler. C'est une mesure de dernier recours. Cependant, celle-ci semble plus confortable que le service minimum car celui-ci devra être concerté (sur le chiffre) et pourrait donner droit à des indemnités particulière, ce qui n'est pas le cas de la réquisition.
- 2° Revoir le principe des fonctions supérieures afin de gagner en souplesse au sein des zones. Rémunérer les collègues concernés dès 30 jours dans la fonction supérieure. Insister sur la possibilité de déléguer cette tâche au collège de zone. Permettre que la validation d'un classement puisse faire l'objet d'une reconnaissance automatique des compétences et donc de l'accès aux fonctions supérieures sans devoir attendre une réunion des instances.
- 3° Alcool tolérance 0. Inclure le fait que le refus de se soumettre à un test revient d'office à reconnaître le test comme positif à l'instar du code de la route. Adapter la procédure alcool pour permettre qu'un membre du personnel ne voulant ou ne sachant pas souffler puisse faire une prise de sang. Inclure également la possibilité de faire des tests préalables, des campagnes de sensibilisations, sur base d'une décision du Cdt de Zone.
- 4° Ajouter une condition d'aptitude médicale pour pouvoir prétendre à un mouvement (mobilité, promotion, professionnalisation, ...)
- 5° Pour la réaffectation et pour la réintégration, il y a une différence dans la procédure quant aux médecins compétents. Ce serait bien que la

bevoegde artsen. Het zou goed zijn als de procedure dezelfde zou zijn. Het moet altijd de bedrijfsarts zijn en nooit de controle-instantie. De zone is verplicht de regelgeving inzake re-integratie na te leven waardoor we alle specifieke artikelen schrappen. 6° Er moet een bepaling worden opgenomen die het mogelijk maakt dat vrijwillige brandweerlieden tijdens hun werkuren worden ingezet in een hulpverleningszone die niet hun eigen zone is (samenwerking tussen werkgever/brandweerman/zone). Dit moet gebeuren onder dezelfde voorwaarden als vrijwillige mobiliteit, zonder al te veel beperkingen voor de brandweerman. Er moet worden nagedacht over de mogelijkheid voor vrijwillige brandweerlieden om een deel van hun oefeningen in beide zones te doen, zodat ze hun collega's kennen in geval van een interventie. De opleidingen blijven echter plaatsvinden in de hulpverleningszone waar ze wonen. 7° Een oproepvergoeding voor beroepsbrandweerlieden toestaan die vergelijkbaar is met die voor vrijwilligers (minuten --> 2 uur).	procédure soit la même. Cela devrait toujours être le médecin du travail et jamais l'organisme de contrôle. La zone est tenue de suivre la réglementation sur la réintégration et on supprime alors tous les articles spécifiques. 6° Prévoir une disposition permettant que les pompiers volontaires puissent être mobilisés pendant leurs heures de travail dans une zones de secours qui n'est pas leur zone d'origine (coopération employeur/pompier/zone). Il faut que cela se fasse selon les mêmes conditions que la mobilité volontaire, sans trop de contrainte pour le pompier. Il faut réfléchir afin de permettre au pompier volontaire de réaliser une partie de ses exercices dans les deux zones afin qu'il connaisse ses collègues en cas d'alerte. Les formations, quant à elles, resteront suivies dans la zone de secours où il réside. 7° Permettre une indemnité de rappel pour le personnel professionnel comparable à celle des volontaires (minutes-->2heures)
Algemene aanpassing die in de nieuwe teksten moet worden opgenomen 1° De toestemming voor cumulatie van activiteiten schrappen in geval van verminderde dienstverlening om medische redenen of om familiale redenen of omwille wedertewerkstelling aan het einde van de loopbaan. Bovendien moet duidelijk worden vermeld dat de afwijking individueel is (). Onder activiteit moet ook elke niet-aangegeven of bij de Kruispuntbank van Ondernemingen geregistreerde activiteit worden verstaan, zoals bijvoorbeeld bedrijfsleider, of zelfs elke activiteit die voordelen van welke aard dan ook kan opleveren. De ingebrekestelling met betrekking tot nevenactiviteiten verkorten: 6 maanden is te lang, wij stellen 1 maand voor. 2° Een lid van het administratief personeel toelaten in de stagecommissie. 3° De regels voor het overdragen van verlof naar de toekomst en het voordeel van het overdragen van niet-opgenomen verlof uit het verleden uniform maken. In geval van ziekte de periode van 2 jaar terugbrengen tot 15 maanden.	Point d'adaptation général à intégrer dans les nouveaux textes 1° Supprimer l'autorisation de cumul d'activité en cas de prestation réduite pour raison médicale ou familiale ou d'aménagement de fin de carrière. En outre, il faut bien préciser que la dérogation est individuelle. Il faut aussi englober dans activité, toute activité non déclarée ou reprise à la banque carrefour des entreprises comme par exemple, gérant d'entreprise, voire, toute activité pouvant générer des avantages de toute nature. Réduire la mise en demeure concernant les activités complémentaires, 6 mois c'est trop long, nous proposons 1 mois. 2° Permettre la présence d'un membre du personnel administratif dans la commission de stage 3° Uniformiser les règles de report des congés dans le futur et le bénéfice du report des congés non pris par le passé. En cas de maladie, réduire la période de 2 ans à 15 mois.

4° Voor pleegouders dezelfde rechten toekennen als voor biologische ouders op het gebied van verlof om bijzondere redenen. 5° Altijd schriftelijk de dwingende reden voor verlof om dwingende redenen rechtvaardigen, zelfs tijdens schoolperiodes waarin de zones ook in moeilijkheden verkeren (automatische erkenning schrappen). Net als in het federale statuut het aantal dagen verminderen van 45 naar 20. 6° Vrijwilligers-stagiairs toestaan om gebruik te maken van een opschorting van hun verbintenis, waardoor de stage proportioneel wordt verlengd. 7° Overall in het statuut invoeren dat e-mail de aangetekende brief kan vervangen om te tellen als bewijs. 8° Beperk het feit dat verlof om bijzondere redenen op een andere dag dan de bijzondere omstandigheid kan worden opgenomen tot 3 maanden na de bijzondere omstandigheid. 9° Schrapping van bijlage 2 van het KB van 19/04/2014 (die zelden wordt gebruikt, aangezien de controlediensten medische attesten aanvaarden) en dat de ambtenaar het medisch attest (zonder diagnose) naar de werkgever kan sturen. 10° Duidelijk vermelden dat de opleiding verplicht is voor het personeelslid zodra deze door de werkgever wordt gevraagd, indien de opleiding nuttig is voor de uitoefening van de functie of wordt opgelegd door Boek I, Titel 2 van het Wetboek van welzijn op het werk (de werkgever is verplicht de werknemers de nodige informatie en opleidingen te verstrekken om hun werk in alle veiligheid te kunnen uitvoeren). 11° Schrap uit de tekst dat het personeelslid recht heeft op opleiding, aangezien dit is opgenomen in de Welzijnswet die van toepassing is op de zones. 12° Duidelijk vermelden dat het personeelslid individueel verantwoordelijk is voor zijn opleiding en het op peil houden van zijn kennis. Hij moet zijn werkgever op de hoogte brengen in geval van twijfel of tekortkomingen in zijn opleidingstraject dat de werkgever en de scholen hun verplichtingen zijn nagekomen. Als de zone of de school niet voldoende opleidingen aanbiedt, is dat niet de schuld van de werknemer. Als de zone echter zijn plicht doet, moet de werknemer de nodige opleiding volgen en is hij dus verantwoordelijk voor zijn	4° Prévoir les mêmes droits pour les parents d'accueil que pour les parents biologiques en matière de congé circonstance 5° Toujours justifier par écrit le motif impérieux d'un congé pour motif impérieux, même pendant les périodes scolaires où les zones sont aussi en difficulté (supprimer la reconnaissance automatique). Comme dans le statut fédéral, réduire le nombre de jours de 45 à 20. 6° Permettre aux stagiaires volontaires de profiter d'une suspension de leur engagement et que ça prolonge le stage de manière proportionnelle 7° Vérifier partout dans le statut que le mail peut remplacer le courrier recommandé avec valeur probante. 8° Limiter le fait que le congé de circonstances puisse être pris un autre jour que la circonstance à 3 mois à dater de la circonstance 9° Suppression de l'annexe 2 de l'AR du 19/04/2014 (qui est rarement utilisée, étant donné que les services de contrôle acceptent les certificats médicaux) et que le fonctionnaire puisse envoyer le certificat médical (sans diagnostic) à l'employeur. 10° Préciser clairement que la formation est obligatoire pour le membre du personnel dès lors que celle-ci est demandée par l'employeur si la formation est utile à l'exercice de la fonction ou imposé par le Livre I, Titre 2 du Code du bien-être au travail (L'employeur est tenu de fournir aux travailleurs les informations et formations nécessaires pour leur permettre d'exécuter leur travail en toute sécurité) 11° Supprimer du texte le fait que le membre du personnel a droit à la formation car cela est intégré dans le Code du Bien-Etre qui est d'application aux zones. 12° Préciser clairement que le membre du personnel est individuellement responsable de sa formation et du maintien de ses acquis. Il doit prévenir son employeur en cas de doute ou de manquement dans son parcours de formation pour autant que l'employeur et les écoles aient remplis leurs obligations. Si la zone ou l'école ne prévoient pas assez de formations, ce n'est pas la faute de l'employé. En revanche, si la zone fait son devoir, l'employé doit suivre la formation nécessaire, et est donc responsable de sa formation. Il
---	--

opleiding. Deze dubbele verantwoordelijkheid moet in het statuut worden opgenomen. 13° Artikel 303 uitbreiden naar alle zones. Toestaan dat een beroeps uit zone X vrijwillig in zone Y kan gaan werken zonder alle stappen van de wervingsprocedure te doorlopen, maar alleen door een interne test van de ontvangende zone.	faudrait mettre cette double responsabilité dans le statut. 13° Etendre l'article 303 à toutes les zones. Permettre qu'un professionnel de la zone X puisse être volontarisé dans la zone Y sans devoir passer par toutes les étapes du recrutement mais juste par un test interne de la zone réceptrice.
--	--