

## EINDELOOPBAANBELEID OPERATIONEEL PERSONEEL HULPVERLENINGSZONES

### **1. Context**

De verschillende pensioenhervormingen van de laatste jaren bevestigen de wil om mensen langer aan het werk te houden.

De wettelijke pensioenleeftijd wordt tussen 2025 en 2030 opgetrokken van 65 jaar naar 67 jaar. De voorwaarden voor vervroegd pensioen zijn strenger geworden.

Het gunstige tantième 1/50e voor de operationele brandweerlieden die rechtstreeks deelnemen aan de brandbestrijding werd sedert de pensioenhervorming van 2011 stelselmatig afgebouwd van een coëfficiënt 1.2 tot 1.05. In de praktijk betekent dat in grote lijnen dat een brandweerman met een loopbaan van 40 jaar als brandweerman die rechtstreeks deelneemt aan de brandbestrijding, door toepassing van de coëfficiënt een loopbaanduur van 42 jaar bekomt<sup>1</sup>.

Dit alles leidt ertoe dat ook de operationele personeelsleden van de zones de facto langer moeten blijven werken. Gunstiger pensioenmaatregelen inzake de pensioenleeftijd voor de sector liggen niet in het verschiet.

Anderzijds wordt een hoge fysieke paraatheid verwacht van het operationeel personeel, met het oog op de veiligheid voor het personeelslid zelf, zijn collega's en de burgers betrokken bij een interventie. Het operationeel personeel wordt ook geconfronteerd met meer complexe risico's en psychosociale belasting door agressie of andere.

De hulpverleningszone moet de operationaliteit van de zone waarborgen, rekening houdend met de leeftijds piramide van haar operationeel personeel en met het feit dat operationeel personeel langer aan de slag blijft.

In deze context is het van groot belang dat de zone een aangepast eindeloopbaanbeleid voert ten aanzien van het operationeel personeel.

### **2. Het meerjarenbeleidsplan en het personeelsplan: leeftijds piramide en eindeloopbaanbeleid**

Het **meerjarenbeleidsplan** bepaalt de krijtlijnen van het zonaal beleid voor een periode van 6 jaar. Dit belangrijke beleidsdocument bepaalt de strategische doelstellingen van de zone en de middelen om deze te realiseren. Een passend personeelsbeleid is een belangrijke voorwaarde voor het bereiken van de resultaten.

Het koninklijk besluit van 28 november 2023 tot wijziging van het koninklijk besluit van 24 april 2014 tot vaststelling van de minimale inhoud en de structuur van het meerjarenbeleidsplan van de hulpverleningszones voorziet dat het meerjarenbeleidsplan in zijn punt 2.4.3 en 2.4.3.2 bij de analyse van de huidige toestand van het operationeel personeel de leeftijds piramide van beroeps en van vrijwilligers moet betrekken, alsook de concrete invulling van het eindeloopbaanbeleid van de zone.

Het **personeelsplan van de zone** vormt een belangrijk document om de personeelsbehoefte in te schatten, te plannen en uit te voeren, binnen het vastgestelde budgettair kader. Het koninklijk besluit van 28 november 2023 tot wijziging van het koninklijk besluit van 29 juni 2014 tot vaststelling van de criteria voor het bepalen van het personeelsplan van het operationeel personeel van de zones voorziet dat het personeelsplan de leeftijds piramide van respectievelijk het beroeps- en vrijwillig personeel moet bevatten en eveneens het eindeloopbaanbeleid van de zone moet bevatten.

Deze wijzigingen willen de noodzaak tot het actief **uitwerken van een zonaal eindeloopbaanbeleid**, op maat van de leeftijds piramide van haar personeel en de organisatie van de zone, in de reglementering verankeren.

---

<sup>1</sup> De toepassing van een coëfficiënt van 1.2 zorgde ervoor dat een loopbaan van 35 jaar als brandweerman die rechtstreeks deelneemt aan de brandbestrijding resulteerde in een loopbaan van 42 jaar, het afbouwen van de coëfficiënt zorgt er dus voor dat de brandweer langer moet werken.

De leeftijdspiramide bevat de objectieve gegevens nodig om in te schatten hoeveel mensen op welke termijn potentieel een eindeloopbaanmaatregel zullen aanvragen. De zone moet immers tegemoetkomen aan deze vragen en tegelijk de operationaliteit van haar werking blijven verzekeren.

Sedert de oprichting van de zones bevat de federale dotatie een specifieke dotatie voor eindeloopbaanmaatregelen; de zone heeft de autonomie om haar uitgaven te begroten en te plannen.

Verschillende zones voeren al een proactief eindeloopbaanbeleid, zij worden aangemoedigd om dit verder te zetten en verder uit te werken. De zones die hier nog geen werk van gemaakt hebben, worden verplicht om hier over na te denken, aan de hand van de concrete situatie van de zone en de leeftijdspiramide van het personeel en moeten hun eindeloopbaanbeleid opstellen en de concrete invulling ervan voorzien en uitwerken.

Naar aanleiding van de besprekingen met de vakbonden en met de netwerken van de brandweer, hebben de netwerken zich geëngageerd om hieraan aandacht te besteden binnen de netwerken en goede praktijken uit te wisselen om de zones te ondersteunen.

Het eindeloopbaanbeleid moet proactief zijn:

- aan de hand van de leeftijdspiramide moet de zone de nood aan proactieve aanwerving of bevordering van operationeel personeel inschatten en voorzien, ter vervanging van personeel dat wedertewerkgesteld is of een lichtere, aangepaste taak kreeg in het eindeloopbaanregime;
- de zone moet in haar personeelsplan en personeelsplanning rekening houden met de nood aan het volgen van opleiding, bijscholing of persoonlijke ontwikkeling met het oog op het uitvoeren van een aangepaste taak, ofwel in het kader van een concrete aanvraag, maar ook proactief, in het kader van een breder eindeloopbaanbeleid waarin op voorhand nagedacht wordt over niet-operationele functies die ingevuld kunnen worden in de fase van de eindeloopbaan;
- de zone kan de eindeloopbaan actief bespreekbaar maken vanaf een bepaalde leeftijd in het kader van de evaluatiecyclus of het persoonlijk opleidingsplan, zodat het personeelslid zijn functie of een aangepaste functie op duurzame wijze kan blijven uitoefenen en zodat dit leidt tot waardering en tevredenheid langs beide kanten. Dit gebeurt best enige tijd voordat het personeelslid de leeftijd bereikt waarop hij wedertewerkstelling op eigen verzoek of het eindeloopbaanregime kan aanvragen;
- de zone kan een lijst opstellen van functies die geschikt zijn om ingevuld te worden in het kader van de eindeloopbaan. De bedoeling van deze lijst is niet dat de zone haar mogelijkheden beperkt, maar dat ze proactief nadenkt waar er functies vrij zijn of bijkomend kunnen ingevuld worden in het kader van een wedertewerkstelling op eigen verzoek of een eindeloopbaanregime. Daarbij kan ook gedacht worden aan het eventueel opleidingstraject dat eraan gekoppeld is, de nood aan opvolging of coaching, het werkregime, ... Deze lijst kan indicatief en evolutief zijn en heeft als doel de transparantie van het gevoerde eindeloopbaanbeleid te vergroten. Deze lijst kan niet gebruikt worden door het personeelslid om een verlof voorafgaand aan het pensioen af te dwingen; de beoordeling of er een geschikte functie kan gevonden worden op het moment van de aanvraag, blijft immers bij de zone. Het is niet noodzakelijk dat de aangepaste functie expliciet voorzien is in het personeelsplan.

### **3. Bestaande eindeloopbaanmaatregelen in het statuut van de brandweer<sup>2</sup>**

Er zijn al verschillende eindeloopbaanmaatregelen voorzien in het statuut die toelaten om een eindeloopbaanbeleid te voeren.

Hierna wordt uiteengezet wat de bestaande en de voorgenomen eindeloopbaanmaatregelen zijn en hoe deze moeten uitgevoerd worden.

Momenteel bevat het statuut van de brandweer 4 eindeloopbaanmaatregelen. De maatregelen en de correcte toepassing ervan worden hieronder kort toegelicht.

- **Bijkomend jaarlijks verlof vanaf 50 jaar (art. 195, §4, derde lid KB administratief statuut)**

---

<sup>2</sup> KB 19.4.2014 tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones en het KB van 19.4.2014 houdende bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de hulpverleningszones

Vanaf de leeftijd van 50 jaar ontvangt het personeelslid elk jaar 1 extra dag jaarlijks verlof. Deze maatregel is automatisch van toepassing op alle beroepsbrandweerlieden en beroepsambulanciers niet-brandweerman die voldoen aan de leeftijdsvoorwaarde.

- **De wedertewerkstelling op eigen verzoek (art. 111, eerste lid, 2°- 116 en 119-123 KB administratief statuut)**

Deze vorm van wedertewerkstelling is mogelijk voor beroepsbrandweerlieden vanaf 56 jaar, met 15 jaar anciënniteit als beroeps in een operationele graad, voor leden van het basis- en middenkader en voor leden van het hoger kader die een voornamelijk operationeel takenpakket hebben.

De wedertewerkstelling is mogelijk in een lichtere, operationele taak, of in een administratieve, technische of logistieke taak.

De wedertewerkstelling impliceert een vermindering van de operationaliteitspremie<sup>3</sup> en het personeelslid verliest het recht op bevordering naar de hogere graad. Bij wedertewerkstelling in een administratieve, technische of logistieke taak is er geen recht meer op bevordering in de brandweereddenschaaal<sup>4</sup>.

Het personeelslid dat wedertewerkgesteld is op eigen verzoek, is verplicht om zijn vervroegd pensioen aan te vragen zodra het in de voorwaarden daartoe is. Het personeelslid moet dit op voorhand onderzoeken en incalculeren, aangezien er niet kan afgeweken worden van deze bepaling.

In zijn aanvraag geeft het personeelslid aan of hij een lichtere, operationele taak wenst, of een administratieve, technische of logistieke.

De zone zoekt een aangepaste functie op maat van de competenties en interesses van het personeelslid, rekening houdend met de bestaande opleidingsnoden- en -mogelijkheden en de organisatie van de zone. Het zoeken van een aangepaste en valoriserende functie is maatwerk, de personeelsdienst gaat hiertoe in gesprek met de aanvrager om in een constructieve sfeer tot een geschikt voorstel te komen.

Binnen de 3 maand na de aanvraag doet de zone een voorstel van aangepaste functie, met de functiebeschrijving en informatie over de financiële implicaties.

Het personeelslid kan het voorstel aanvaarden, of kan beslissen zijn huidige betrekking te behouden.

De wedertewerkstelling op eigen verzoek kan slechts éénmaal toegekend worden en is definitief, met uitzondering van de mogelijkheid om een eindeloopbaanregime aan te vragen.

- **Het eindeloopbaanregime (art. 124-136 KB administratief statuut)**

Het eindeloopbaanregime is mogelijk voor beroepsbrandweerlieden vanaf de leeftijd van 58 jaar ten vroegste en voor maximaal 4 jaar tot aan het vervroegd pensioen. Men moet 25 aanneembare dienstjaren hebben voor het overheidspensioen, waarvan 15 jaar als operationeel personeelslid met een operationele graad.

De aanvraag kan ten vroegste 1 jaar op voorhand ingediend worden, de raad neemt een beslissing binnen de 6 maanden na de aanvraag. Deze termijnen moeten ervoor zorgen dat het personeelslid en de zone zich terdege kunnen voorbereiden op de aanvraag en op de beslissing, en de organisatie van het eindeloopbaanregime.

De wedertewerkstelling impliceert een vermindering van de operationaliteitspremie<sup>5</sup> en het personeelslid verliest het recht op bevordering naar de hogere graad.

Het personeelslid dat een lichtere aangepaste functie kreeg in het eindeloopbaanregime, is verplicht om zijn vervroegd pensioen aan te vragen zodra het in de voorwaarden daartoe is. Het personeelslid moet dit op voorhand onderzoeken en incalculeren, aangezien er niet kan afgeweken worden van deze bepaling.

Onder lichtere, aangepaste betrekking moet begrepen worden een betrekking van operationele, administratieve, technische of logistieke aard die aangepast is aan het profiel en de mogelijkheden van het betrokken personeelslid.

---

<sup>3</sup> Een vermindering van 25% voor een lichtere operationele functie en een vermindering van 75% voor een administratieve, logistieke of technische functie

<sup>4</sup> Zie FAQ administratief statuut Q3 bij artikel 110

<sup>5</sup> Een vermindering van 25% ongeacht de aard van de lichtere, aangepaste functie

De zone roept de eindeloopbaancommissie samen, die paritair samengesteld is. Deze formaliteit moet vervuld worden.

De zone zoekt een aangepaste functie op maat van de competenties en interesses van het personeelslid, rekening houdend met de bestaande opleidingsnoden- en -mogelijkheden en de organisatie van de zone. Het zoeken van een aangepaste en valoriserende functie is maatwerk, de personeelsdienst gaat hiertoe in gesprek met de aanvrager om in een constructieve sfeer tot een geschikt voorstel te komen.

De eindeloopbaancommissie hoort het personeelslid en verstrekt een advies met een voorstel van lichtere, aangepaste betrekking.

Indien de eindeloopbaancommissie geen aangepaste, lichtere betrekking voorstelt, beoordeelt de raad of er al dan niet een lichtere, aangepaste betrekking kan gevonden worden. Indien dat niet het geval is, kent de raad een verlof voorafgaand aan het pensioen toe. Het komt toe aan de zone om terzake een transparant beleid te voeren.

- **Het recht om te vragen geen nachtprestaties meer te moeten presteren (art. 12-13 arbeidstijdwet van 19.4.2014<sup>6</sup>)**

Deze maatregel is waarschijnlijk goed gekend, het is dezelfde maatregel als deze van toepassing in de openbare sector op basis van de Arbeidstijdwet van 14 december 2000. Deze bepaling is van toepassing op de beroepsbrandweerlieden en de beroepsambulanciers niet-brandweerman.

Er zijn 2 mogelijkheden:

1) Vanaf 50 jaar en na 20 jaar gewerkt te hebben in een dienstregeling met nachtwerk, kan een personeelslid op basis van ernstige medische redenen erkend door de arbeidsgeneesheer vragen om geen nachtwerk meer te moeten doen. De zone moet een arbeidsregeling zonder nachtwerk aanbieden. Het personeelslid kan in elk geval niet aan het werk gehouden worden in een dienstregeling met nachtwerk.

2) Vanaf 55 jaar en na 20 jaar gewerkt te hebben in een dienstregeling met nachtwerk, kan een personeelslid, zonder voorwaarden, vragen om geen nachtwerk meer te moeten doen. De zone biedt een arbeidsregeling zonder nachtwerk aan, tenzij dat niet zou mogelijk zijn. In dat geval behoudt het personeelslid zijn huidige arbeidsregeling (met nachtwerk).

- **Andere vormen van wedertewerkstelling bepaald door de zone (art 111, tweede lid KB administratief statuut)**

Het statuut voorziet een mogelijkheid voor de zone om een ander stelsel van wedertewerkstelling te voorzien. Het is evenwel niet toegelaten om bestaande stelsels via deze weg uit te hollen of te wijzigen. De autonomie van de zone bestaat er niet in om bestaande bepalingen van het KB statuut te wijzigen, maar wel om een nieuw, tot nog toe niet bestaand stelsel te voorzien dat voldoet aan de noden van haar organisatie en operationeel personeel. Sommige zones hebben dit bvb voorzien in het kader van de testen inzake de fysieke paraatheid. De algemene bepalingen van artikel 112-116 van het KB administratief statuut zijn ook van toepassing op deze zonale stelsels.

#### **4. Voorgenomen eindeloopbaanmaatregelen voor de brandweer en de ambulanciers niet-brandweerman**

- **deeltijdse loopbaanonderbreking vanaf 50/55 jaar**

Een ontwerp van KB voorziet in de invoering van een bijkomende eindeloopbaanmaatregel voor het operationeel personeel.

Deze betreft de invoering van het eindeloopbaanstelsel van deeltijdse loopbaanonderbreking vanaf 50/55 jaar voor beroepsbrandweerlieden en beroepsambulanciers. Het betreft een bestaand stelsel van loopbaanonderbreking met recht op uitkeringen van de RVA zoals beschreven in het Koninklijk besluit van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen. Het betreft een kaderbesluit dat

---

<sup>6</sup> Wet van 19 april 2014 tot vaststelling van bepaalde aspecten van de arbeidstijd van de operationele beroepsleden van de hulpverleningszones en van de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp en tot wijziging van de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid

overheden van toepassing kunnen maken op hun personeelsleden. Een aantal statutaire bepalingen of voorwaarden moet bepaald worden, dit is voorzien in het ontwerp van KB. De zone kan geen bijkomende voorwaarden inzake de toegang tot het stelsel opleggen. Het komt wel toe aan de zone om de werkalender op te stellen, in overleg met het personeelslid en rekening houdend met de behoeften van de dienst.

Vanaf 55 jaar kan men de gedeeltelijke onderbreking aanvragen met vermindering van de prestaties tot een 4/5e of een halftijds regime, zonder bijkomende voorwaarden.

In afwijking daarvan kan men een gedeeltelijke onderbreking aanvragen vanaf 50 jaar om in een 4/5e werkregime te werken indien men een beroepsloopbaan van minstens 28 jaar heeft of een zwaar beroep<sup>7</sup> heeft uitgeoefend gedurende 5 jaar van de laatste 10 jaar of 7 jaar van de laatste 15 jaar.

Een gedeeltelijke onderbreking vanaf 50 jaar om in een halftijds regime te werken is alleen voorzien voor sommige knelpuntberoepen en is de facto niet van toepassing voor de hulpverleningszones.

Het koninklijk besluit van 7 mei 1999 voorziet in een recht op onderbrekingsuitkering van ongeveer 200 euro (bruto) voor een 4/5e werkregime en 500 euro (bruto) voor een halftijds werkregime<sup>8</sup>. De gevolgen van het eindeloopbaanstelsel op het pensioen moeten door het personeelslid goed bekeken worden in samenwerking met de pensioendienst, alvorens een aanvraag in te dienen.

Aangezien het gaat om een bestaand stelsel van loopbaanonderbreking met uitkeringen van de RVA, zijn de regels van de RVA inzake de cumul van uitkeringen met andere inkomsten uit een zelfstandige activiteit of een activiteit als werknemer van toepassing. Deze kunnen teruggevonden worden op de website van de RVA<sup>9</sup>.

Bijkomend bepaalt het ontwerp van KB dat er tijdens de vrijgekomen tijd geen andere prestaties mogen verricht worden. Het voorzien van een mogelijkheid van deeltijds werken is immers niet zo evident te organiseren in een operationele dienst als de brandweer. Het afbouwen van de prestaties als operationeel personeelslid in het kader van de eindeloopbaan kan immers onmogelijk verzoend worden met het uitbreiden van prestaties bij een andere werkgever of als zelfstandige.

Pro memorie wordt eraan herinnerd dat het door de RVA niet toegelaten is om opt-out prestaties te leveren als men in gedeeltelijke loopbaanonderbreking is, gelet op de filosofie van het systeem.

Het is ook niet mogelijk om de gedeeltelijke loopbaanonderbreking te combineren met een andere vorm van deeltijds werken.

- **Mogelijkheid tot wedertewerkstelling via detachering**

Daarnaast wordt ook nog voorgesteld dat de zones een aangepaste functie kunnen aanbieden in een andere overheidsdienst, via een detachering. Deze mogelijkheid wordt expliciet toegevoegd om de kansen op wedertewerkstelling te verhogen omdat het aantal aangepaste functies binnen een zone soms erg beperkt is. Op die manier worden de mogelijkheden om een aangepaste functie te vinden die overeenkomt met de competenties van de personeelsleden, vergroot. Er wordt gedacht aan gemeenten, brandweerscholen, intercommunales, de provincie etc. Uiteraard zal dit enkel mogelijk zijn indien de andere overheid hiermee instemt via een detacheringsovereenkomst.

Het is de bedoeling dat de zone eerst intern naar een aangepaste functie zoekt, maar deze zijn soms beperkt, al ingevuld of komen niet overeen met de competenties van de betrokkene.

De procedure voor (weder)tewerkstelling in een aangepaste functie buiten de zone verloopt op dezelfde manier als voor een interne functie: ingeval van eindeloopbaanregime wordt de eindeloopbaancommissie samengeroepen. Ingeval van medische wedertewerkstelling verloopt de procedure conform de bepalingen van de codex welzijn op het werk en desgevallend het re-integratietraject. Ingeval van wedertewerkstelling op eigen verzoek wordt de zonale procedure gevolgd.

---

<sup>7</sup> Met zwaar beroep wordt bedoeld: arbeid in wisselende ploegen, arbeid in onderbroken diensten of arbeid met nachtprestaties, zie artikel 8, §1, tweede en derde lid het KB van 7.5.1999 voor de exacte voorwaarden

<sup>8</sup> <https://www.rva.be/documentatie/bedragen/loopbaanonderbreking-tijdskrediet/openbare-sector> zie "vermindering van prestaties – eindeloopbaanstelsel"

<sup>9</sup> <https://www.rva.be/burgers/loopbaanonderbreking-tijdskrediet-en-thematische-verloven/gemeenschappelijke-bepalingen/regels-voor-de-cumulatie-met-onderbrekingsuitkeringen>

Detachering is in principe altijd mogelijk voor statutair personeel en vereist geen specifieke wettelijke basis. De mogelijkheid wordt niettemin expliciet ingevoegd voor de duidelijkheid naar alle betrokkenen toe en de rechtszekerheid.

De detachering wordt geregeld via overeenkomst tussen de zone en de andere overheid, het personeelslid ondertekent voor kennisname. Aangezien het personeelslid in het eindloopbaanregime en de wedertewerkstelling op eigen verzoek de mogelijkheid heeft om de aangepaste functie al dan niet te aanvaarden, moet de ondertekening van het personeelslid hier begrepen worden als een akkoord met de aangepaste functie via detachering. Dit wordt best zo voorzien in de detacheringsovereenkomst.

Het gedetacheerde personeelslid blijft onder toepassing van zijn administratief en geldelijk statuut. Dat betekent dat het personeelslid zijn rechten inzake weddenschaal behoudt en zijn premies verminderd worden overeenkomstig artikel 115 van het KB administratief statuut. De zone betaalt de wedde en premies aan het personeelslid en bepaalt de regels inzake de terugbetaling van de overeengekomen wedde en/of premies door de andere overheid aan de zone. Indien er tussen de zone en de andere overheid iets anders overeengekomen wordt inzake wedde of premies, draagt de zone het financiële verschil.

De detacheringsovereenkomst bepaalt minstens de functie of de functiebeschrijving, de gebruikelijke werkplaats, het arbeidsregime en de manier waarop het personeelslid zal geëvalueerd worden. Daarnaast bevat de overeenkomst ook de regels inzake de terugbetaling van de wedde en desgevallend de premies door de andere overheid aan de zone, afspraken over het administratief personeelsbeheer tussen de zone en de andere overheid, bepalingen over het begin en het einde van de detachering en de mogelijkheden tot beëindiging, etc.