

FAQ Formation continue (= FC)

Note préalable : Par facilité, il est chaque fois fait référence à 120 heures de formation continue dans ce FAQ. Il faut toutefois tenir compte des diminutions réglementaires apportées à ce nombre d'heures en raison de la pandémie Covid 19. Pour le premier cycle de formation de 5 ans, il faut donc chaque fois remplacer 120 par 84 heures.

1. Comment se déroule le cycle des membres du personnel qui ont une période de référence différente ? Est-ce que ce cycle se déroule par année calendrier ou commence-t-il au moment de l'entrée en service?

Pour ceux qui ont commencé à travailler après le 1/1/2019, la période de cinq ans commence à partir du moment de l'entrée en service. Il faut un suivi individuel, mais ceci est également nécessaire pour prolonger ou non la nomination de six ans ou pour le suivi du cycle d'évaluation. Là aussi, la date d'entrée en service est toujours le point de référence.

2. Quand commence le cycle de formation pour les stagiaires ?

La période de cinq ans prise en compte pour le calcul des heures de formation continue (FC) commence à la date de l'entrée en service. Les formations en vue de l'obtention du brevet sont également incluses dans le catalogue de formation continue. Voir art. 51/51, § 1 AR 18/11/2015

Art. 51. § 1^{er}. Chaque heure suivie par un élève dans le cadre de la formation destinée à l'obtention des brevets, des certificats et des attestations visée à l'article 10, est assimilée à une heure de formation continue. visée à l'article 150, §1, de l'arrêté royal du 19 avril 2014.

L'article 150 AR 19/04/2014 ne prévoit rien d'autre pour les stagiaires et, par conséquent, il s'applique également à partir du début du stage (= entrée en service) (voir art. 2, § 3 AR 19/04/2014).

Le compteur "administratif" doit enregistrer toutes les heures de formation continue suivies au cours de la période de 5 ans à compter de la date d'entrée en service (pour les personnes entrées en service le 1/1/2019, cette période est comprise entre le 1/1/2019 et le 31/12/2023). Même si, par exemple, une personne a été promue au cours de cette période, toutes les heures doivent simplement être additionnées.

Le compteur "pécuniaire" doit enregistrer toutes les heures de formation continue suivies par période de 4 ans (pour les grades de sgt, adj, lt, col) ou 5 ans (pour les grades de sapeur, caporal, cap., maj) à compter de l'entrée en service (c'est-à-dire, pour la plupart à partir du 1/1/2015). Tous les 4 ou 5 ans, le membre du personnel est normalement promu dans l'échelle barémique de son grade. Après avoir obtenu une promotion barémique, le compteur "pécuniaire" est remis à zéro à chaque fois. Toutefois, la période de stage lors d'un recrutement constitue une exception à ces règles. Le stagiaire reste dans l'échelle barémique des stagiaires jusqu'à ce qu'il soit nommé (voir Art 7 AR 19/04/2014 statut pécuniaire). A la date de la nomination, le pompier nommé passe automatiquement à l'échelle barémique supérieure, quelle que soit la durée du stage ou le nombre d'heures de FC déjà suivie.

De même, en cas de promotion de grade, le compteur pécuniaire est remis à zéro, car l'intéressé entre également dans une nouvelle échelle barémique.

En effet, dans les articles 12 à 19 de l'AR 19/4/2014 statut pécuniaire, il est toujours indiqué qu'il faut avoir suivi au moins 120/96 heures (en fonction du grade) de formation continue organisée par un centre de formation de la sécurité civile pour obtenir une promotion barémique.

Supposons par exemple un sergent en service depuis 4 ans le 1/1/2019 (= début de la période de référence) et promu barémiquement le 1/1/2019:

Les deux compteurs seront alors à 0 le 1/1/2019.

Il suit 80h de FC dans la période 1/1/2019-1/1/2022, il est promu adjudant le 1/1/2022 et suit encore 40h de FC dans la période 1/1/2022-31/12/2023.

Son compteur administratif s'élèvera à 120h le 31/12/2023. Il répond aux conditions de l'article 150 AR 19/04/2014.

Son compteur pécuniaire a été mis à 0 le 1/1/2022 et son compteur pécuniaire sera donc à 40h le 31/12/2023. (Pour obtenir le plus tôt possible sa promotion dans l'échelle barémique d'adjudant, il devra suivre 56h de FC dans la période 1/1/2024-31/12/2025).

3. Comment calculer le nombre d'heures de FC suivies pour un pompier qui change de zone par procédure de mobilité/professionnalisation ?

La distinction entre compteur pécuniaire et un compteur administratif est également importante dans les mouvements de personnel entre zones (mobilité, promotion par la mobilité, professionnalisation vers une autre zone, etc.)

Outre l'ancienneté que le pompier emporte, il faut également prendre en compte les heures de FC dans l'échelle barémique pour calculer les conditions de promotion dans l'échelle barémique (compteur pécuniaire - dans le cas où il s'agit d'un membre professionnel). Un calcul unique est alors nécessaire pour déterminer où se situe une personne dans son échelle barémique.

En revanche, le calcul des heures de FC pour le compteur administratif repart à zéro lors de l'entrée en service dans une nouvelle zone, que ce soit par recrutement, mobilité ou professionnalisation. (Pour le plan de développement personnel du membre du personnel dans le cycle d'évaluation, il est intéressant de savoir quelles formations la personne concernée a suivies précédemment).

4. Un membre du personnel a été absent pendant plus de 18 mois au cours de la période de référence actuelle, mais a néanmoins effectué ses 120h FC. Sa période de référence devrait-elle être prolongée ?

Non, il n'y a de prolongation que si les 120h FC ne sont pas atteintes. Une nouvelle période de référence commence pour l'intéressé.

5. La période de cinq ans ne peut être prolongée (de la durée totale de l'absence) que si la personne peut prouver qu'elle a été absente pendant au moins 18 mois au total au cours de cette période de référence (seuls les congés visés aux articles 207 à 246 du statut administratif de l'AR entrent en ligne de compte, ainsi que les détachements à temps plein).

Dès qu'il y a plus de 18 mois d'absence, il y a une prolongation automatique de la période de cinq ans sur la base de l'AR. Il n'y aura donc pas d'évaluation de la force majeure fin 2023.

Toutefois, les périodes d'absence inférieures à 18 mois peuvent constituer un élément d'évaluation de la force majeure.

6. L'AR énumère un certain nombre de périodes d'absence qui prolongent la période de référence. La période de maladie d'un volontaire permet-elle aussi d'obtenir une prolongation de cette période ?

L'article 150 §1/1 AR statut stipule que

§ 1/1. Par dérogation au paragraphe 1er, en cas d'absence du membre du personnel d'au moins dix-huit mois au total, la période de cinq ans visée au § 1er, alinéa 1er est prolongée de la durée de l'absence. Entrent en ligne de compte pour le calcul de cette absence: les congés et absences visés aux articles 207 à 246, ainsi que les détachements à temps plein..

Seul l'article 246 s'applique aux volontaires, les articles 207 à 245 ne s'appliquant qu'au personnel professionnel.

Par conséquent, la maladie d'un membre du personnel volontaire ne pourra pas être prise en compte dans le calcul de la période de 18 mois pour prolonger la période de cinq ans.

Bien entendu, la maladie d'un membre du personnel volontaire peut jouer un rôle dans l'évaluation de l'existence d'un cas de force majeure conformément à l'article 302, alinéa 2, AR statut administratif :

Article 302 *La démission d'office est prononcée par le conseil lorsque le membre du personnel :*

[...]

6° ne suit pas l'[...] entièreté des heures [...] de formation continue visées à l'[...] 'article 150 ;

Dans le cas visé à l'alinéa 1er, 6°, le commandant ou son délégué procède, préalablement, à l'audition du membre du personnel. Seule la force majeure est de nature à justifier le non-respect des dispositions visées à l'article 150, § 1 er.

7. Le même raisonnement s'applique-t-il pour les congés de maternité des volontaires (même chose que pour la maladie cfr question 6) ?

Le congé de maternité et la maladie des volontaires ne font l'objet d'aucune disposition du statut. Dans ces cas, ils sont simplement absents et indisponibles et ceci est légitimé par des certificats médicaux. Ceci peut ainsi être pris en compte dans le cadre des cycles d'évaluation, mais aussi dans le cadre du calcul de la formation continue obligatoire en 5 ans. Cette absence peut donc être prise en compte dans l'évaluation de la force majeure.

Les conséquences d'une absence pour cause de maladie/repos de maternité de plus de 18 mois sont différentes pour un professionnel et un volontaire (art. 150, § 1/1 AR 19/04/2014) :

- Pour un professionnel, la période de cinq ans sera automatiquement prolongée de la durée de l'absence et le membre professionnel devra toujours suivre 120h.
- Pour un volontaire, il n'y a pas de prolongation de cette période de 5 ans. Le cas de la personne sera apprécié par le commandant de zone ou son délégué, après qu'elle ait été entendue. S'il ne s'agit pas d'un cas de force majeure et qu'il n'y a pas suffisamment d'heures de FC, la démission d'office devrait s'ensuivre. S'il s'agit d'un cas de force majeure, il n'y a pas de prolongation de la période ni d'obligation de rattraper les heures de formation continue manquantes (du moins pas sur la base du statut - des accords complémentaires pourraient être pris dans le cadre du cycle d'évaluation pour permettre à la personne de suivre quand même davantage d'heures de formation continue afin d'être suffisamment formée).

8. En raison de la pandémie de COVID, il n'y a eu aucune obligation de suivre une formation continue en 2020 et au cours des six premiers mois de 2021. Ce principe s'applique également intégralement aux membres du personnel en absence de longue durée de plus de 18 mois si cette absence coïncide partiellement ou totalement avec la période 01/01/2020 – 30/06/2021?

La période de référence du membre du personnel absent pendant plus de 18 mois au cours de la période du 1.1.2019 au 31.12.2023 sera prolongée de la durée de son absence. Le nombre d'heures de formation continue à réaliser dépend de la période d'absence.

Exemples :

- a) Un volontaire a eu une suspension de nomination du 1.7.2020 au 31.12.2021. La période de référence est prolongée de 18 mois (= durée de son absence). À la fin de la période de référence

– prolongée –, le volontaire doit effectuer 108 heures de formation continue. Il ne bénéficie d'une réduction du nombre d'heures que pour la période du 1.1.2020 au 30.06.2020, soit une réduction de 12 heures.

- b) Un professionnel a connu une interruption de carrière du 1.1.2020 au 31.12.2021. La période de référence est prolongée de 24 mois. À la fin de la période de référence – prolongée –, le membre du personnel professionnel doit suivre 120 heures de formation continue. Il ne bénéficie pas de réduction due au COVID.

Les membres du personnel dont l'absence est survenue en dehors de la période COVID (01/01/2020 au 30/06/2021) ont droit à une réduction du nombre d'heures. Ils n'ont pas eu pleinement accès aux formations pendant les 5 années où ils ont été actifs. Les membres du personnel absents pendant la période COVID ont eu pleinement accès aux formations pendant leurs 5 années d'activité, il n'y a donc aucune raison d'accorder une réduction (exemple b). Des calculs au prorata doivent être effectués pour les membres du personnel dont l'absence coïncide en partie avec la période COVID (exemple a).

9. 18 mois d'absence peuvent être pris en compte, cela signifie que l'on peut réduire l'obligation de 2 heures par mois ?

Il n'est pas permis de réduire le nombre d'heures de FC à suivre dans la période de référence actuelle de 2h par mois complet d'absence. Cela n'est pas prévu dans le statut. Avoir 18 mois d'absence implique une prolongation de la période de référence si c'est nécessaire mais pas une diminution du nombre d'heures de formation à suivre.

10. Un volontaire peut-il encore bénéficier d'une suspension de nomination au cours des derniers mois de cette année et reporter ainsi la nécessité de satisfaire aux 120 heures ? Que se passe-t-il quand le membre du personnel reprend son service ?

Un volontaire ne peut reporter la fin de sa période de cinq ans que s'il a pris un total de 18 mois de suspension de nomination au cours de cette période de cinq ans. Toutefois, si un volontaire a été en suspension de nomination pendant 6 ou 12 mois par exemple en fin de cycle, il peut s'agir d'un élément d'évaluation de la force majeure.

11. Dans le cas d'une indisponibilité prévisible d'un volontaire, on pourrait activer la suspension de nomination. Une suspension rétroactive est-elle possible?

Il n'est pas prévu d'accorder une suspension de manière rétroactive. Il vaut mieux évaluer la force majeure, et, si elle est accordée, commencer un nouveau cycle et travailler avec un plan de formation (dans le cycle d'évaluation).

12. Que se passe-t-il si un volontaire bénéficie d'une suspension de nomination de 2 ans, par exemple, qui se poursuit après le 1er janvier 2024 ?

Pour une éventuelle prolongation de la période de référence (actuelle) - c'est-à-dire du 1.1.2019 au 31.12.2023 - conformément à l'article 150, §1/1, il faut tenir compte du nombre de mois d'absence au cours de cette période de référence. Si le nombre de mois est supérieur à 18 mois, la période de référence doit être prolongée de la durée réelle de l'absence.

13. Les membres du personnel volontaire avancent régulièrement des indisponibilités de longue durée pour congés, maladie, mission à l'étranger pour l'employeur principal, Ces indisponibilités peuvent-elles être prises en compte comme force majeure puisqu'elles ne peuvent pas être prises en compte pour une prolongation du cycle même si elles totalisent 18 mois?

La zone peut évaluer la force majeure au cas par cas. Les motifs ci-dessus peuvent être un élément de l'évaluation de la force majeure.

14. Quelle est la date de calcul des heures de FC pour un membre du personnel volontaire dont la nomination est suspendue ? Est-ce seulement à la fin de la période de suspension de la nomination que le bilan est établi ? Une suspension de la nomination allonge-t-elle la période ?

Un volontaire dont la nomination est suspendue depuis 20 mois au 31.12.2023 a été absent pendant plus de 18 mois au cours de la période de référence. Sa période de référence devra être prolongée de la durée de l'absence, soit 20 mois. Au terme de cette prolongation, la personne doit avoir suivi 120h de FC.

15. Pour les indisponibilités imprévisibles des volontaires, comme la maladie, la force majeure peut-elle être activée? Sachant que pour un professionnel, la maladie prolonge le cycle si 18 mois d'absence sont totalisés.

Oui, les indisponibilités imprévisibles – comme la maladie – peuvent être un élément de l'évaluation de la force majeure.

16. Il arrive aussi que des volontaires aient un travail adapté temporairement pour raison médicale. La réaffectation n'est pas prévu par le statut pour les volontaires. Néanmoins, un travail adapté sur conseil du médecin du travail peut être proposé et accepté par le volontaire dans des tâches technico-logistico-administratives. Cette période de travail adapté peut-elle participer également à la force majeure ou le cycle peut-il être prolongé si ce travail adapté atteint 18 mois?

L'article 150, §1/1 prévoit :

Par dérogation au paragraphe 1er, en cas d'absence du membre du personnel d'au moins dix-huit mois au total, la période de cinq ans visée au § 1er, alinéa 1er est prolongée de la durée de l'absence. Entrent en ligne de compte pour le calcul de cette absence: les congés et absences visés aux articles 207 à 246, ainsi que les détachements à temps plein.

Seul l'article 246 s'applique pour les volontaires. Par conséquent, la période de « réaffectation » ne peut pas prolonger le cycle.

En plus, l'exécution de tâches techniques/logistiques/administratives sur avis du médecin du travail ne dispense pas de l'obligation de l'article 150 (la formation continue). Cela peut toutefois être un élément dans l'appréciation de la force majeure (par exemple, il n'y avait pas suffisamment de formations adaptées proposées pour ces personnes étant entendu que le catalogue de formations contient aussi des formations moins opérationnelles).

17. Le même raisonnement peut-il être appliqué aux membres du personnel en régime de fin de carrière ? Dans ce cas, il n'y a pas de dispense comme cela est prévu pour les réaffectations dans une fonction administrative.

Le même raisonnement concernant la force majeure tel qu'il est applicable aux volontaires qui font des tâches technico-logistico-administratives (cfr question 16) peut être utilisé pour cette catégorie de personnel. Compte tenu de la durée limitée des mesures de fin de carrière, il ne sera appliqué qu'au maximum une fois dans la carrière d'une personne.

18. Les membres du personnel qui ne sont, pour des raisons médicales, plus autorisés à porter l'appareil de protection respiratoire ou qui portent l'appareil de protection respiratoire-sans pouvoir faire d'efforts

ne disposent pas toujours d'une offre de formation. Comment cela peut-il être pris en compte dans le calcul des 120h FC ?

Pour les membres professionnels qui reçoivent une autre fonction, la dispense de formation continue n'est possible que pour ceux qui sont réaffectés à un poste administratif/technique/logistique. Ceux qui sont réaffectés dans des tâches opérationnelles plus légères restent soumis à l'obligation de formation continue de 120 heures. La situation médicale des membres professionnels ou des volontaires est certainement un élément qui peut être pris en compte dans l'évaluation de la force majeure.

Les demandes de reconnaissance en tant que formation continue peuvent toujours être soumises (par exemple, des journées d'étude, congrès, formations à l'étranger, avec des partenaires privés, etc.) à la Direction générale de la Sécurité civile, Direction pompier ([Reconnaissance ponctuelle de formations continues | Civiele Veiligheid](#)).

19. Que se passe-t-il si une personne a prévu une formation à l'automne pour atteindre le nombre d'heures requis, mais que cette formation est annulée par l'école ?

Dans ce cas, la zone peut décider d'un cas de force majeure. L'évaluation de la force majeure relève de la zone.

20. Nous nous interrogeons aussi sur un autre aspect : l'opérationnalité du membre du personnel. Même si la force majeure peut éviter la démission d'office du membre du personnel, il reste que son recyclage semble insuffisant pour continuer à exercer ses fonctions en toute sécurité lors de la période quinquennale suivante. Peut-il être amené à passer un test d'opérationnalité qui valide les compétences nécessaires à la fonction à l'instar de ce que prescrit l'article 150, §3 du statut , après une période d'absence de six mois?

Ce n'est pas prévu dans la législation. Cela peut être un choix politique (décision du conseil de zone) d'organiser un test similaire à celui prévu à l'article 150 §3 du statut. Vous pouvez aussi utiliser – en cas de force majeure – le cycle d'évaluation pour appliquer un plan de formation spécifique au membre du personnel.

21. Pour les membres du personnel qui ont connu un déficit au cours de la période de référence actuelle , quel est l'impact sur la nouvelle période de référence? Est-il possible de travailler selon un processus de rattrapage ou des mesures opérationnelles sont-elles possibles jusqu'à ce que la personne concernée soit à nouveau suffisamment formée pour exercer son travail ?

Si la force majeure est accordée, une nouvelle période de référence avec un nouveau compteur (= 0) commence pour la personne concernée. Il doit obtenir 120 heures de FC dans la nouvelle période de référence. Selon le statut administratif, il n'est pas tenu de rattraper les heures non réalisées au cours de la période de référence précédente.

Si cela est jugé nécessaire, la zone peut déterminer un processus individuel de rattrapage, qui comprend une formation spécifique. Un tel processus s'inscrit dans le plan de développement personnel du membre du personnel et est suivi via le cycle d'évaluation. Si le manque de formation devait entraîner des problèmes pour la sécurité des collègues, des citoyens ou du membre du personnel lui-même, la zone peut également prendre des mesures opérationnelles jusqu'à ce que le membre du personnel puisse à nouveau exercer pleinement ses fonctions.

22. Comment doit-on être appliquer l'article 302, alinéa 1, 6° et alinéa 2 en combinaison avec l'article 150 du statut administratif ?

La démission d'office sera prononcée par le conseil si le membre du personnel ne suit pas l'entièreté des heures de formation continue visées à l'article 150, §1^{er}. Si ce cas se présente, le commandant ou son délégué procédera à l'audition du membre du personnel. Seule la force majeure peut justifier le non-respect des dispositions mentionnées à l'article 150 §1^{er}.

Il y a dès lors lieu que le commandant de zone ou son délégué auditionne les membres du personnel concernés, c'est-à-dire les personnes qui n'atteindront pas le nombre d'heures de formation continue requis au 31.12.2023. Ces auditions devraient encore avoir lieu en 2023 dans la période – en fonction du nombre de personnes à interroger – octobre/novembre/décembre. L'audition fait l'objet d'un rapport écrit signé par le commandant de zone ou son délégué et le membre du personnel concerné.

Sur la base de l'audition, le commandant de zone ou son délégué formule un avis non contraignant qu'il soumet au conseil de zone avec le rapport de l'audition. C'est le conseil de zone qui décide d'accepter la force majeure ou la démission d'office de tout membre du personnel qui n'a pas atteint le nombre d'heures de formation continue, sur la base de l'avis et du rapport de l'audition.

Le conseil a de préférence encore lieu à la fin de cette année, de sorte que la démission d'office puisse s'appliquer dès le 1.1.2024. Attention : La démission d'office ne peut pas prendre effet avant le jour de la notification de la décision du conseil au membre du personnel. Si par exemple, le conseil a lieu le 28.12.2023 et que la notification est réalisée après le 31.12.2023. La démission d'office ne prendra donc effet qu'à ce moment-là (cfr. paragraphe suivant).

Si l'audition et/ou le conseil et/ou la notification n'ont lieu qu'après le 31.12.2023, les membres du personnel qui ne sont pas en ordre à la fin de la période de référence ne devront plus réaliser de prestations (volontaires) ou être placés en dispense de service (professionnels), à partir du 1.1.2024 et ce jusqu'à la démission d'office. Les membres du personnel qui n'ont pas suivi le nombre d'heures de formation continue mais pour lesquels la force majeure est reconnue, peuvent rester en service.

En effet, la démission d'office ne peut jamais être rétroactive et, si elle est prononcée après le 31.12.2023, elle ne pourra prendre effet au plus tôt que le jour de la notification de la décision du conseil.

La décision du conseil doit être envoyée/notifiée par courrier recommandé (de préférence avec avis de réception) au membre du personnel concerné, en précisant expressément la possibilité de recours au Conseil d'Etat.