

# WETTEN, DECRETEN, ORDONNANTIES EN VERORDENINGEN LOIS, DECRETS, ORDONNANCES ET REGLEMENTS

## FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

[C - 2018/10661]

26 JANUARI 2018. — Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 19 april 2014 tot bepaling van administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones en tot wijziging van het koninklijk besluit van 18 november 2015 betreffende de opleiding van de leden van de openbare hulpdiensten

### VERSLAG AAN DE KONING

Sire,

Het ontwerp van besluit waarvan ik de eer heb het ter ondertekening aan Uwe Majesteit voor te leggen beoogt de uitvoering van artikel 106 van de wet van 15 mei 2007 betreffende de Civiele veiligheid.

De toepassing van het koninklijk besluit van 19 april 2014 tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones sedert 1 januari 2015 heeft aangetoond dat het noodzakelijk is de tekst op een aantal punten aan te passen.

#### Artikel 1

Dit artikel voegt een begrip, gebruikt in het voorliggend ontwerp, toe in de definities.

#### Artikel 2

Dit artikel voegt toe dat de raad ook kan kiezen om een vacature in te vullen door een procedure van overgang van het brandweerpersoneel naar het ambulancepersoneel, of omgekeerd. Deze overgang wordt uitgewerkt in het koninklijk besluit van 26 januari 2018 betreffende de overgang van het operationeel personeel van de hulpverleningszones van het brandweerpersoneel naar het ambulancepersoneel en vice versa.

#### Artikel 3

Dit artikel regelt de hiërarchie ingeval van gelijke graadanciënniteit.

#### Artikel 4

Dit artikel strekt ertoe rekening te houden met personeelsleden die werken in een gemiddelde arbeidsduurregeling van meer dan 38 uur per week (uitdovend systeem). In dergelijk geval moeten de 76 prestatie-uren gelezen worden als  $10 \times 1/5$  van de arbeidsregeling per week.

#### Artikel 5

Sommige gelegenheden vallen buiten de diensturen, maar de commandant moet zijn toestemming geven voor het dragen van het uitgaanstenu. Het gaat bvb. over activiteiten van de vriendenkring of de vereniging van brandweerlieden, opendeurdag, sportcompetitie/spelen, activiteiten van de jeugdbrandweer, trouwfeest, begrafenisceremonie, ...

Wanneer er gesproken wordt van de "commandant of zijn afgevaardigde" dan moet dit als volgt begrepen worden. Er is geen procedure vastgelegd voor de aanduiding van de afgevaardigde van de zonecommandant. De zonecommandant kan zelf één of meerdere personen aanduiden. Hij kan dit doen in functie van de materie waarover het gaat. B.v. hij kan iemand als afgevaardigde aanduiden voor de operationele kant en iemand voor administratieve zaken. Hij doet dit zo transparant en duidelijk mogelijk, b.v. via dienstnota. Het is ook mogelijk dat hij voor bepaalde aspecten iemand van het administratief personeel aanduidt als zijn afgevaardigde.

#### Artikel 6

Dit artikel verduidelijkt het feit dat de officieren verplicht zijn om deel te nemen aan een wachttol in functie van de organisatie van de dienst.

Zo een oproepbaarheidsdienst geeft geen recht op een toelage of premie. Enkel de daadwerkelijke prestaties geleverd tijdens een oproepbaarheidsdienst worden geteld per minuut en geven recht op de betaling van de premie voor operationaliteit en voor onregelmatige prestaties.

## SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

[C - 2018/10661]

26 JANVIER 2018. — Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 19 avril 2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours et modifiant l'arrêté royal du 18 novembre 2015 relatif à la formation des membres des services publics de secours

### RAPPORT AU ROI

Sire,

Le projet d'arrêté royal que j'ai l'honneur de soumettre à la signature de Votre Majesté vise l'exécution de l'article 106 de la loi du 15 mai 2007 relative à la Sécurité civile.

L'application de l'arrêté royal du 19 avril 2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015 a démontré la nécessité de faire évoluer le texte sur plusieurs points.

#### Article 1<sup>er</sup>

Cet article ajoute aux définitions un concept utilisé dans le présent projet.

#### Article 2

Cet article ajoute la possibilité pour le conseil de choisir de combler un poste vacant via une procédure de transfert du personnel pompier vers le personnel ambulancier, ou vice versa. Ce transfert est régi par l'arrêté royal du 26 janvier 2018 relatif au transfert du personnel opérationnel des zones de secours du personnel pompier vers le personnel ambulancier et vice versa.

#### Article 3

Cet article régit la hiérarchie en cas d'ancienneté de grade égale.

#### Article 4

Cet article vise à tenir compte des membres du personnel qui travaillent dans un horaire de travail moyen supérieur à 38 heures par semaine (système en extinction). Dans un tel cas, il y a lieu de lire les 76 heures de prestation comme  $10 \times 1/5$  de l'horaire de travail hebdomadaire.

#### Article 5

Certaines activités ont lieu en dehors des heures de service, mais le commandant doit donner son approbation au port de la tenue de sortie. Il s'agit, par exemple, d'activités d'amicales ou d'associations de pompiers, de journées portes ouvertes, de compétitions sportives/jeux, d'activités des cadets pompiers, fête de mariage, cérémonie d'enterrement etc.

Lorsqu'il est question de "commandant ou son délégué", il faut l'entendre comme suit. Aucune procédure n'a été fixée pour la désignation du délégué du commandant de zone. Le commandant de zone peut désigner lui-même une ou plusieurs personnes. Il peut le faire en fonction de la matière dont il est question. Il peut, par exemple, désigner une personne comme délégué pour la partie opérationnelle et une autre comme délégué pour les matières administratives. Il le fait de la manière la plus transparente et claire possible, par exemple par le biais d'une note de service. Pour certaines matières, il est également possible qu'il désigne comme délégué un membre de son personnel administratif.

#### Article 6

Cet article clarifie le fait que les officiers sont obligés de participer à un rôle de garde, en fonction de l'organisation du service.

Un tel service de rappel ne donne droit à aucune allocation ou prime. Seules les prestations effectives réalisées au cours d'un service de rappel sont comptabilisées à la minute et donnent droit au paiement de la prime d'opérationnalité et de prestations irrégulières.

## Artikel 7

Er wordt voorzien in de mogelijkheid om aan te werven in het middenkader in de graad van sergeant. Deze bijkomende instroommogelijkheid kan enkel gebruikt worden ingeval er onvoldoende laureaten zijn via een procedure van bevordering om te beschikken over het nodige aantal sergeanten. De zone kan uiteraard ook eerst kandidaten zoeken via mobiliteit of professionalisering, maar is hiertoe niet verplicht.

## Artikel 8

Een aantal wijzigingen zijn vereist ten gevolge van de mogelijkheid tot aanwerving in de graad van sergeant.

Dit artikel bepaalt ook dat indien de zone zelf de federale geschiktheidsproeven (FGA) organiseert, zij een aantal plaatsen kan reserveren voor kandidaten voor haar eigen vacatures. Dit om te vermijden dat de financiële inspanning van een zone die op korte termijn wil aanwerven en niet kan wachten op de organisatie van het FGA door een opleidingscentrum, haar doel voorbij schiet.

Dit artikel wijzigt ook een aantal bepalingen inzake het FGA.

De testen van het FGA worden georganiseerd in twee modules : de competentietest en de operationele handvaardigheidstest vormt een module, de lichamelijke geschiktheidsproeven vormt een andere module. Indien men geslaagd is voor de testen van de ene module, zal men deze niet meer opnieuw moeten afleggen, rekening houdend met de beperkte geldigheid van de lichamelijke geschiktheidsproeven.

Bovendien wordt de termijn voor inschrijving op 30 dagen gebracht voor alle procedures.

## Artikel 9

Indien iemand niet deelneemt aan een geschiktheidsproef waarvoor hij zich ingeschreven heeft, wordt hij als niet-geslaagd beschouwd en geldt de wachttermijn van 6 maanden. Enerzijds kan het gebeuren dat een kandidaat niet kan deelnemen aan een proef omwille van een plotse en onverwachte gebeurtenis (b.v. ziekte, ongeval, ...), anderzijds kan het gebeuren dat hij wel kan deelnemen aan de proef, maar niet slaagt omwille van een plotse en onverwachte gebeurtenis (b.v. ziekte, ongeval, ...). Indien men niet deelgenomen heeft of niet geslaagd is wegens overmacht, vastgesteld door de directeur van het opleidingscentrum, geldt de wachttermijn van 6 maanden niet.

## Artikel 10

Dit artikel bevat een wijziging vereist door de mogelijkheid tot aanwerven in de graad van sergeant.

Dit artikel bevat ook twee technische verduidelijkingen : enerzijds worden de verplichte vermeldingen bij een oproep tot kandidaten en de termijn voor inschrijving zo veel mogelijk gelijk gesteld bij een procedure tot aanwerving, bevordering, mobiliteit en professionalisering; anderzijds kan de zone ook een aanwervingsprocedure starten voor de loutere aanleg van een reserve.

## Artikel 11

Dit artikel bevat een wijziging vereist door de mogelijkheid tot aanwerven in de graad van sergeant.

Dit artikel bevat een technische verbetering met betrekking tot de inhoud van het vergelijkend examen bij aanwerving. De zone krijgt meer autonomie om de inhoud van de proeven te bepalen. De zone kan kiezen om enkel een interview te doen, of ook andere proeven te organiseren. Indien de zone dit wil kunnen de proeven eliminerend zijn, zodanig dat kandidaten die niet slagen voor een eerste proef niet meer kunnen deelnemen aan de volgende proef. Een vergelijkende selectie kan dus meerdere opeenvolgende proeven omvatten waarbij de kandidaat enkel tot de volgende proef wordt toegelaten op voorwaarde dat hij geslaagd is voor de vorige. In dit geval wordt de rangschikking enkel vastgelegd op basis van de resultaten van de proeven die niet eliminerend waren.

Het is niet de bedoeling dat de zone dezelfde competenties test als deze die reeds getest werden bij het afleggen van het FGA. De aanwervingsprocedure moet niet onnodig verzwaard worden door de bijkomende proeven.

## Artikel 12

Dit hoofdstuk bevat de nodige bepalingen voor de aanwervingsprocedure in de graad van sergeant.

## Artikel 13

Dit artikel bevat een technische verbetering met betrekking tot de inhoud van het vergelijkend examen bij aanwerving. De zone krijgt meer autonomie om de inhoud van de proeven te bepalen.

## Article 7

La possibilité est prévue de recruter dans le cadre moyen dans le grade de sergent. Cette possibilité d'engagement supplémentaire ne peut être utilisée que lorsque le nombre de lauréats est insuffisant via une procédure de promotion pour disposer du nombre de sergents nécessaire. Bien entendu, la zone peut également chercher d'abord des candidats via mobilité ou professionnalisation, mais elle n'y est pas tenue.

## Article 8

Certaines modifications sont requises à la suite de l'insertion de la possibilité de recrutement dans le grade de sergent.

Cet article prévoit également que si la zone organise elle-même les épreuves d'aptitude fédérales (CAF), elle peut réserver des places pour les candidats à ses propres offres d'emploi. Il s'agit d'éviter que les efforts financiers fournis par une zone pour recruter à court terme sans attendre l'organisation du CAF par un centre de formation ne manquent leur objectif.

Cet article modifie également certaines dispositions relatives au CAF.

Les tests du CAF sont organisés en deux modules : le test de compétences et le test d'habileté manuelle constituent un module, les épreuves d'aptitude physique constituent l'autre module. En cas de réussite aux tests d'un module, il ne faut plus les représenter, en tenant compte de la validité limitée dans le temps des épreuves d'aptitude physique.

En plus, le délai d'inscription est fixé à 30 jours pour tous les procédures.

## Article 9

Si une personne ne participe pas à une épreuve d'aptitude à laquelle elle s'est inscrite, elle est considérée comme étant en échec et le délai d'attente de 6 mois est d'application. D'une part, il peut arriver qu'un candidat ne puisse pas participer à une épreuve en raison d'un événement soudain et inattendu (par ex. maladie, accident, ...), d'autre part, il peut arriver qu'il puisse participer à l'épreuve, mais ne pas la réussir en raison d'un événement soudain et inattendu (par ex. maladie, accident, ...). Si la personne n'a pas participé ou pas réussi pour cause de force majeure, constatée par le directeur du centre de formation, le délai d'attente de 6 mois ne s'applique pas.

## Article 10

Cet article comporte une modification exigée par l'insertion de la possibilité de recruter dans le grade de sergent.

Cet article comporte également deux clarifications techniques : d'une part, les mentions obligatoires lors d'un appel à candidatures et le délai d'inscription sont uniformisés autant que possible lors d'une procédure de recrutement, promotion, mobilité et professionnalisation; d'autre part, la zone peut également lancer une procédure de recrutement pour constituer une réserve sans qu'il n'y ait de vacance d'emploi.

## Article 11

Cet article prévoit une modification exigée par l'insertion de la possibilité de recruter dans le grade de sergent.

Cet article comporte une amélioration technique relative au contenu du concours lors du recrutement. La zone se voit doter d'une autonomie accrue pour définir le contenu des épreuves. La zone peut choisir d'organiser uniquement un entretien ou d'autres épreuves. Si la zone le souhaite, les épreuves peuvent être éliminatoires, afin que les candidats qui échouent à la première épreuve ne puissent plus participer à l'épreuve suivante. Une sélection comparative peut donc comprendre plusieurs épreuves successives auxquelles le candidat n'est admis que sous réserve de la réussite de l'épreuve précédente. Dans ce cas, le classement n'est établi que sur la base des résultats des épreuves qui n'étaient pas éliminatoires.

Il ne s'agit pas pour la zone de tester les mêmes compétences que celles déjà testées lors de la participation au CAF. La procédure de recrutement ne doit pas être inutilement alourdie par des épreuves supplémentaires.

## Article 12

Ce chapitre prévoit les dispositions requises pour la procédure de recrutement dans le grade de sergent.

## Article 13

Cet article comporte une amélioration technique relative au contenu du concours lors du recrutement. La zone se voit octroyer une autonomie accrue pour fixer le contenu des épreuves.



## Artikel 14

Dit artikel heeft als doel enkel de kandidaten die toegelaten worden tot de stage aan het eliminerend medisch onderzoek te onderwerpen. Het doel is om het moment van het medisch onderzoek te verplaatsen zodat het plaatsvindt juist voor de indienstreding.

Dit artikel bevat ook een verduidelijking dat de stagiairs die volgens hun graad, m.n. de kapitein en sergeant, de leiding van de operaties kunnen nemen, dit slechts kunnen doen voor zover hun theoretische en praktische opleiding dat toelaat. De stagiair sergeant of de stagiair kapitein kan in elk geval nooit alleen verantwoordelijk zijn voor de leiding van de operaties, maar kan dit wel opnemen onder toezicht. Het is dus niet de bedoeling dat een stagiair-sergeant de leiding zal nemen tijdens een brandinterventie, maar wel bij een kleinere interventie, b.v. een eenvoudige technische hulpverleningsopdracht.

## Artikel 15

Dit artikel bevat een technische verbetering die rekening houdt met het werken in continudienst.

## Artikel 16

Dit artikel bevat een wijziging vereist door de mogelijkheid tot aanwerven in de graad van sergeant.

Het is ten zeerste aangeraden dat er in het zonale personeelsplan een afstemming gebeurt tussen de voorwaarden bij bevordering en de voorwaarden bij aanwerving met betrekking tot het beschikken/behouden van een rijbewijs C en een brevet ambulancier.

## Artikel 17

Dit artikel bevat een verduidelijking dat de stagiairs die volgens hun graad de leiding van de operaties kunnen nemen, dit slechts kunnen doen voor zover hun theoretische en praktische opleiding dat toelaat.

## Artikel 18

Dit artikel bevat een technische verbetering. De geheime stemming is niet compatibel met de doorslaggevende stem van de voorzitter. Bovendien is het ook niet noodzakelijk en bijgevolg wordt het geschrapt.

## Artikel 19

Dit artikel vereist geen commentaar.

## Artikel 20

Dit artikel vereist geen commentaar.

## Artikel 21

Dit artikel bevat twee technische verduidelijkingen : enerzijds worden de verplichte vermeldingen bij een oproep tot kandidaten en de termijn voor inschrijving zo veel mogelijk gelijk gesteld bij een procedure tot aanwerving, bevordering, mobiliteit en professionalisering; anderzijds kan de zone ook een bevorderingsprocedure starten voor de loutere aanleg van een reserve.

Daarnaast wordt niet meer vereist dat een kandidatuur formeel moet gemotiveerd worden.

## Artikelen 22 en 23

Artikel 22 strekt ertoe de diplomavooraarde van niveau A te schrappen voor wat betreft de bevordering in de graden van kapitein, majoor en kolonel. De diplomavooraarde wordt nog steeds gesteld voor de aanwerving als kapitein en als sergeant, maar voor de verdere administratieve loopbaan wordt geen diplomavooraarde meer gesteld. Personeelsleden moeten hun loopbaan kunnen vervolgen op basis van ervaring, opleiding en capaciteiten.

Niettemin moet ervoor gezorgd worden dat de voorwaarden voor bevordering en aanwerving gelijkwaardig zijn. Daarom wordt bepaald dat het bevorderingsexamen minstens de federale competentietest bedoeld in artikel 35, § 3 van het overeenstemmend kader moet bevatten. Wie wil bevorderen tot sergeant moet dus slagen in de federale competentietest voor het middenkader. Wie wil bevorderen tot kapitein moet dus slagen in de federale competentietest voor het hoger kader bedoeld. De luitenanten die rechtstreeks willen bevorderen tot majoor, moeten eerst de competentietest afleggen alvorens ze kunnen deelnemen aan de bevorderingsproef, aangezien zij niet eerder geslaagd zijn in deze test.

Bijkomend wordt verduidelijkt dat de deelname aan het bevorderingsexamen voor de beroepspersoneelsleden onder de arbeidstijd valt. Voor de vrijwilligers wordt dit geregeld via wijziging van artikel 174 van het koninklijk besluit van 19 april 2014.

Bovendien wordt er als bevorderingsvoorwaarde voor alle graden toegevoegd dat men geen lopende tuchtsancties mag hebben. Met andere woorden, alle tuchtsancties moeten doorgehaald zijn.

## Article 14

Cet article vise à soumettre à l'examen médical éliminatoire uniquement les candidats admis au stage. L'objectif est de déplacer le moment de réalisation de l'examen médical afin qu'il ait lieu juste avant l'entrée en service.

Cet article comporte également une précision selon laquelle les stagiaires qui peuvent prendre la direction des opérations selon leur grade, à savoir le capitaine et le sergent, peuvent le faire pour autant que leurs formations théorique et pratique le permettent. Le sergent stagiaire ou le capitaine stagiaire ne peut, dans tous les cas, jamais être seul responsable de la direction des opérations, mais peut l'assurer sous surveillance. L'objectif n'est pas que le sergent stagiaire dirige une intervention incendie, mais qu'il puisse il diriger une intervention de moindre ampleur, par exemple, une mission de secours techniques.

## Article 15

Cet article comporte une amélioration technique qui tient compte du travail en service continu.

## Article 16

Cet article comporte une modification exigée par l'insertion de la possibilité de recruter dans le grade de sergent.

Dans le plan du personnel zonal il est vivement recommandé d'harmoniser les conditions de promotion et les conditions de recrutement pour le grade de sergent, en ce qui concerne le fait d'être titulaire/de conserver le permis de conduire C et le brevet d'ambulancier.

## Article 17

Cet article comporte une précision selon laquelle les stagiaires qui peuvent prendre la direction des opérations selon leur grade, peuvent le faire pour autant que leurs formations théorique et pratique le permettent.

## Article 18

Cet article comporte une amélioration technique. Le scrutin secret est incompatible avec la voix prépondérante du président. En outre, il n'est pas nécessaire et est dès lors supprimé.

## Article 19

Cet article n'exige aucun commentaire.

## Article 20

Cet article n'exige aucun commentaire.

## Article 21

Cet article comporte deux clarifications techniques : d'une part, les mentions obligatoires lors d'un appel à candidatures et le délai d'inscription sont uniformisés autant que possible lors d'une procédure de recrutement, promotion, mobilité et professionnalisation; d'autre part, la zone peut également initier une procédure de promotion pour constituer une réserve sans qu'il n'y ait de vacance d'emploi.

En plus, il n'est plus demandé qu'une candidature soit motivée formellement.

## Articles 22 et 23

L'article 22 vise à supprimer la condition de diplôme de niveau A pour ce qui concerne la promotion aux grades de capitaine, major et colonel. La condition de diplôme est exigée pour le recrutement aux grades de capitaine et de sergent, mais pour l'évolution dans la carrière administrative ultérieure, il a été décidé de supprimer l'exigence de diplôme. Les membres du personnel doivent pouvoir poursuivre leur carrière sur la base de leur expérience, de leur formation et de leurs capacités.

Néanmoins, il y a lieu de veiller à ce que les conditions de promotion et de recrutement soient équivalentes. Il est dès lors prévu que l'examen de promotion doit comporter au moins le test fédéral de compétences visé à l'article 35, § 3 du cadre correspondant. Celui qui veut être promu comme sergent doit donc réussir le test fédéral de compétences du cadre moyen. Celui qui veut être promu comme capitaine doit donc réussir le test fédéral de compétences du cadre supérieur. Les lieutenants qui veulent être promus directement comme major, doivent d'abord passer le test de compétence avant de participer à l'examen de promotion, vu qu'ils n'ont pas encore réussi ce test.

En outre, il est précisé que la participation à l'examen de promotion pour les membres du personnel professionnel est considérée comme du temps de travail. Pour les volontaires, ce point est régi par une modification de l'article 174 de l'arrêté royal du 19 avril 2014.

Est également ajoutée comme condition de promotion pour tous les grades l'interdiction d'être sous le coup de sanctions disciplinaires en cours. En d'autres termes, toute sanction disciplinaire doit avoir été radiée.

Er wordt ook toegevoegd dat de laureaten die opgenomen werden in een reserve niet kunnen worden aangesteld door de raad als ze, tijdens of na de bevorderingsprocedure, een tuchtsanctie krijgen die anders is dan de blaam of de berisping.

In afwachting van een eventueel ministerieel besluit waarin de inhoud en de modaliteiten van de bevorderingsproeven bepaald worden, kunnen, indien de zone dit wil, de proeven eliminerend zijn, zodanig dat kandidaten die niet slagen voor een eerste proef niet meer kunnen deelnemen aan de volgende proef. Een vergelijkende selectie kan dus meerdere opeenvolgende proeven omvatten waarbij de kandidaat enkel tot de volgende proef wordt toegelaten op voorwaarde dat hij geslaagd is voor de vorige. In dit geval wordt de rangschikking enkel vastgelegd op basis van de resultaten van de proeven die niet eliminerend waren.

#### Artikel 24

Dit artikel bevat een technische verbetering die rekening houdt met het werken in continuïdientst.

#### Artikelen 25 tot 27

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen de procedure voor mobiliteit voor beroepsleden en de procedure voor mobiliteit voor vrijwillige personeelsleden.

In overeenstemming met het samenwerkingsakkoord tot uitvoering van artikel 306, § 2, van het koninklijk besluit van 19 april 2014, wordt ook de mobiliteit voor personeelsleden met tussenliggende graden van de Brusselse brandweer geregeld.

#### Artikel 28

Dit artikel bevat twee technische verduidelijkingen : enerzijds worden de verplichte vermeldingen bij een oproep tot kandidaten en de termijn voor inschrijving zo veel mogelijk gelijk gesteld bij een procedure tot aanwerving, bevordering, mobiliteit en professionalisering; anderzijds kan de zone ook een mobiliteitsprocedure starten voor de loutere aanleg van een reserve.

Daarnaast wordt niet meer vereist dat een kandidatuur formeel moet gemotiveerd worden.

#### Artikel 29

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen de procedure voor mobiliteit voor beroepsleden en de procedure voor mobiliteit voor vrijwillige personeelsleden.

Bovendien wordt er als mobiliteitsvoorwaarde toegevoegd dat men geen lopende tuchtsancties mag hebben. Met andere woorden, alle tuchtsancties moeten doorgehaald zijn.

#### Artikel 30

De mobiliteitsproef wordt een vergelijkend examen met de mogelijkheid tot aanleg van een reserve.

Er wordt ook toegevoegd dat de laureaten die opgenomen werden in een reserve niet kunnen worden aangesteld door de raad als ze, tijdens of na de bevorderingsprocedure, een tuchtsanctie krijgen die anders is dan de blaam of de berisping.

#### Artikel 31

Dit artikel bevat een technische verbetering die rekening houdt met het werken in continuïdientst en een aanpassing die het gevolg is van het creëren van een specifieke mobiliteitsprocedure voor vrijwillige brandweerlieden.

#### Artikel 32

Er wordt een specifieke mobiliteitsprocedure uitgewerkt voor vrijwillige personeelsleden. Vrijwilligers maken meestal gebruik van mobiliteit in geval van een verhuis. De uitgewerkte procedure heeft als doel om de vrijwilligers zo vlot mogelijk over te plaatsen van de ene zone naar de andere, op hun verzoek. Zodoende wordt de ervaring en opleiding van het vrijwillig personeel zo maximaal mogelijk gerecupereerd binnen de zones.

Er kan geen proef voorzien worden, maar er is wel een stage die inhoudelijk dezelfde is als voor het beroepspersoneel.

Een vrijwilliger kan kiezen voor mobiliteit in dezelfde of in een lagere graad.

Deze bepaling is niet van toepassing op een zone of post van een zone die enkel met beroepsleden werkt.

#### Artikel 33

Dit artikel bevat twee technische verduidelijkingen : enerzijds worden de verplichte vermeldingen bij een oproep tot kandidaten en de termijn voor inschrijving zo veel mogelijk gelijk gesteld bij een procedure tot aanwerving, bevordering, mobiliteit en professionalisering; anderzijds kan de zone ook een mobiliteitsprocedure starten voor de loutere aanleg van een reserve.

Daarnaast wordt niet meer vereist dat een kandidatuur formeel moet gemotiveerd worden.

Il est également ajouté que les lauréats qui sont versés dans une réserve ne peuvent être désignés par le conseil s'ils reçoivent une sanction disciplinaire autre que la réprimande ou le blâme pendant ou après la procédure de promotion.

En attendant un éventuel arrêté ministériel déterminant le contenu et les modalités des épreuves de promotion, les épreuves peuvent, si la zone le souhaite, être éliminatoires, afin que les candidats qui échouent à la première épreuve ne puissent plus participer à l'épreuve suivante. Une sélection comparative peut donc comprendre plusieurs épreuves successives auxquelles le candidat n'est admis que sous réserve de la réussite de l'épreuve précédente. Dans ce cas, le classement n'est établi que sur la base des résultats des épreuves qui n'étaient pas éliminatoires.

#### Article 24

Cet article comporte une amélioration technique qui tient compte du travail en service continu.

#### Articles 25 à 27

Une distinction est établie entre la procédure de mobilité pour les membres du personnel professionnel et la procédure de mobilité pour les membres du personnel volontaire.

la mobilité pour les membres du personnel revêtus des grades intermédiaires du service d'incendie de Bruxelles est également réglée, conformément à l'accord de coopération exécutant l'article 306, § 2 de l'arrêté royal du 19 avril 2014.

#### Article 28

Cet article comporte deux clarifications techniques : d'une part, les mentions obligatoires lors d'un appel à candidatures et le délai d'inscription sont uniformisées autant que possible lors d'une procédure de recrutement, promotion, mobilité et professionnalisation; d'autre part, la zone peut également initier une procédure de mobilité pour constituer une réserve sans qu'il n'y ait de vacance d'emploi.

En plus, il n'est plus demandé qu'une candidature soit motivée formellement.

#### Article 29

Une distinction est établie entre la procédure de mobilité pour les membres du personnel professionnel et la procédure de mobilité pour les membres du personnel volontaire.

Est également ajoutée comme condition de mobilité l'interdiction d'être sous le coup de sanctions disciplinaires en cours. En d'autres termes, toute sanction disciplinaire doit avoir été radiée.

#### Article 30

L'épreuve de mobilité devient un concours avec possibilité de constitution d'une réserve.

Il est également ajouté que les lauréats qui sont versés dans une réserve ne peuvent être désignés par le conseil s'ils reçoivent une sanction disciplinaire autre que la réprimande ou le blâme pendant ou après la procédure de promotion.

#### Article 31

Cet article comporte une amélioration technique qui tient compte du travail en service continu et une adaptation qui résulte de la création d'une procédure de mobilité spécifique aux pompiers volontaires.

#### Article 32

Une procédure de mobilité spécifique est élaborée pour les membres du personnel volontaire. Les volontaires utilisent généralement la mobilité en cas de déménagement. La procédure mise au point vise à transférer le plus aisément possible les volontaires d'une zone à l'autre, à leur demande. L'expérience et la formation du personnel volontaire sont ainsi exploitées au maximum dans les zones.

Aucune épreuve ne peut être prévue, mais un stage est prévu qui est, au niveau du contenu, le même que pour le personnel professionnel.

Un volontaire peut choisir entre la mobilité dans le même grade ou dans un grade inférieur.

Cette disposition ne s'applique pas à la zone ou au poste d'une zone qui travaille uniquement avec des professionnels.

#### Article 33

Cet article comporte deux clarifications techniques : d'une part, les mentions obligatoires lors d'un appel à candidatures et le délai d'inscription sont uniformisées autant que possible lors d'une procédure de recrutement, promotion, mobilité et professionnalisation; d'autre part, la zone peut également initier une procédure de mobilité pour constituer une réserve sans qu'il n'y ait de vacance d'emploi.

En plus, il n'est plus demandé qu'une candidature soit motivée formellement.



## Artikel 34

Er wordt als voorwaarde voor bevordering door mobiliteit toegevoegd dat men geen lopende tuchtsancties mag hebben. Met andere woorden, alle tuchtsancties moeten doorgehaald zijn.

## Artikel 35

Dit artikel vereist geen commentaar.

## Artikel 36

Dit artikel strekt ertoe professionalisering ook toe te laten vanuit een hogere graad. Dat betekent bijvoorbeeld dat een vrijwillig sergeant zich kandidaat kan stellen voor een plaats van brandweerman opengesteld via professionalisering.

## Artikel 37

Dit artikel bevat twee technische verduidelijkingen : enerzijds worden de verplichte vermeldingen bij een oproep tot kandidaten en de termijn voor inschrijving zo veel mogelijk gelijk gesteld bij een procedure tot aanwerving, bevordering, mobiliteit en professionalisering; anderzijds kan de zone ook een professionaliseringsprocedure starten voor de loutere aanleg van een reserve.

Daarnaast wordt niet meer vereist dat een kandidatuur formeel moet gemotiveerd worden.

## Artikel 38

De eerste wijziging is het gevolg van de mogelijkheid tot professionalisering vanuit een hogere graad.

De tweede wijziging maakt van het modulecertificaat "Competentie-management en evaluatie" een attestopleiding, zodat personeelsleden die deze opleiding volgen buiten een brevetopleiding dit niet hoeven te hernieuwen na 10 jaar. De personeelsleden die het brevet MO1 of OFF2 behalen waarvan het modulecertificaat een onderdeel uitmaakt, genieten al een onbeperkte geldigheid van de opleiding. Bovendien laat dit toe dat administratief personeel van de hulpverleningszones de attestopleiding kan volgen, en desgevallend de functie van procesbewaker inzake evaluatie kan uitoefenen.

Ten derde wordt als voorwaarde voor professionalisering toegevoegd dat men geen lopende tuchtsancties mag hebben. Met andere woorden, alle tuchtsancties moeten doorgehaald zijn.

## Artikel 39

De professionaliseringsproef wordt een vergelijkend examen met de mogelijkheid tot aanleg van een reserve.

Er wordt ook toegevoegd dat de laureaten die opgenomen werden in een reserve niet kunnen worden aangesteld door de raad als ze, tijdens of na de bevorderingsprocedure, een tuchtsanctie krijgen die anders is dan de blaam of de berisping.

## Artikel 40

Dit artikel bevat een technische verbetering die rekening houdt met het werken in continudienst.

## Artikel 41

Dit artikel bevat twee technische verduidelijkingen : enerzijds worden de verplichte vermeldingen bij een oproep tot kandidaten en de termijn voor inschrijving zo veel mogelijk gelijk gesteld bij een procedure tot aanwerving, bevordering, mobiliteit en professionalisering; anderzijds kan de zone ook een professionaliseringsprocedure starten voor de loutere aanleg van een reserve.

Daarnaast wordt niet meer vereist dat een kandidatuur formeel moet gemotiveerd worden.

## Artikel 42

Dit artikel bevat een technische verduidelijking vanaf wanneer het personeelslid een aanvraag voor eindloopbaanregime kan indienen.

## Artikel 43

Dit artikel strekt ertoe de berekening van het wachtgeld te verduidelijken indien de betrokkene tijdens de laatste 5 jaar een vervangingsinkomen genoot. Het gaat o.m. om de volgende gevallen : vergoeding voor tijdelijke ongeschiktheid voor arbeidsongeval, beschikbaarheid wegens ziekte, of andere onbetaalde verlopen, ...

Dit artikel verduidelijkt dat de ontvangen premie voor operationaliteit en onregelmatige prestaties ontvangen voor de bijkomende uren (opt-out) bedoeld in artikel 7 van de wet van 19 april 2014 tot vaststelling van bepaalde aspecten van de arbeidstijd niet in aanmerking genomen wordt voor de berekening van het wachtgeld.

## Article 34

Est également ajoutée comme condition de promotion par mobilité l'interdiction d'être sous le coup de sanctions disciplinaires en cours. En d'autres termes, toute sanction disciplinaire doit avoir été radiée.

## Article 35

Cet article n'exige aucun commentaire.

## Article 36

Cet article vise à permettre la professionnalisation également à partir d'un grade supérieur. Cela signifie qu'un sergent volontaire, par exemple, pourra postuler à l'emploi de sapeur-pompier ouvert par professionnalisation.

## Article 37

Cet article comporte deux clarifications techniques : d'une part, les mentions obligatoires lors d'un appel à candidatures et le délai d'inscription sont uniformisées autant que possible lors d'une procédure de recrutement, promotion, mobilité et professionnalisation; d'autre part, la zone peut également initier une procédure de professionnalisation pour constituer une réserve sans qu'il n'y ait de vacance d'emploi.

En plus, il n'est plus demandé qu'une candidature soit motivée formellement.

## Article 38

La première modification résulte de la possibilité de professionnalisation au départ d'un grade supérieur.

La deuxième modification transforme la certification de module "Gestion des compétences et évaluation" en une formation destinée à l'obtention d'une attestation, afin que les membres du personnel qui suivent cette formation en dehors d'une formation destinée à l'obtention d'un brevet ne doivent la renouveler après 10 ans. Les membres du personnel qui obtiennent le brevet MO1 ou OFF2, dont le certificat de module fait partie, bénéficient déjà d'une validité illimitée de la formation. En outre, cette modification permet au personnel administratif des zones de secours de suivre la formation destinée à l'obtention d'une attestation et d'exercer le cas échéant la fonction de gardien des processus en matière d'évaluation.

Troisièmement, est ajoutée comme condition à la professionnalisation l'interdiction d'être sous le coup de sanctions disciplinaires en cours. En d'autres termes, toute sanction disciplinaire doit avoir été radiée.

## Article 39

L'épreuve de professionnalisation devient un concours avec possibilité de constitution d'une réserve.

Il est également ajouté que les lauréats qui sont versés dans une réserve ne peuvent être désignés par le conseil s'ils reçoivent une sanction disciplinaire autre que la réprimande ou le blâme pendant ou après la procédure de promotion.

## Article 40

Cet article comporte une amélioration technique qui tient compte du travail en service continu.

## Article 41

Cet article comporte deux clarifications techniques : d'une part, les mentions obligatoires lors d'un appel à candidatures et le délai d'inscription sont uniformisées autant que possible lors d'une procédure de recrutement, promotion, mobilité et professionnalisation; d'autre part, la zone peut également initier une procédure de professionnalisation pour constituer une réserve sans qu'il n'y ait de vacance d'emploi.

En plus, il n'est plus demandé qu'une candidature soit motivée formellement.

## Article 42

Cet article comporte une clarification technique relative au moment à partir duquel le membre du personnel peut introduire une demande de régime de fin de carrière.

## Article 43

Cet article entend clarifier le calcul du traitement d'attente si l'intéressé bénéficie de revenus de remplacement pendant les 5 dernières années. Il s'agit notamment des cas suivants : indemnité d'incapacité temporaire après un accident du travail, disponibilité pour cause de maladie, interruption de carrière ou autres congés sans solde, etc.

Cet article clarifie le fait que la prime d'opérationnalité et de prestations irrégulières perçue pour les heures additionnelles (heures d'opt out) visées à l'article 7 de la loi du 19 avril 2014 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ne sont pas prises en considération pour le calcul du traitement d'attente.

## Artikel 44

Het personeelslid heeft de mogelijkheid om vrijstelling te vragen voor reeds gevolgde uren voortgezette opleiding bij een andere zone. Het is aangewezen dat het personeelslid dat beroeps en vrijwilliger is in twee zones, de opleiding volgt in zijn arbeidstijd als beroeps en de vrijstelling aanvraagt in de zone waar hij vrijwilliger is. Indien het personeelslid vrijwilliger is in twee verschillende zones, kan het personeelslid kiezen waar hij zijn aanvraag wil indienen.

Daarnaast wordt een oplossing geboden voor de personeelsleden die langdurig afwezig zijn (wegens ziekte, loopbaanonderbreking, voltijdse detachering, politiek verlof,...) en moeilijk aan hun verplichtingen inzake permanente en voortgezette opleiding kunnen voldoen.

Personeelsleden die minder dan drie maanden afwezig zijn, dienen wel hun volledige aantal uren voortgezette opleiding voor dat jaar te volgen. De zone kan eventueel in een aangepast opleidingstraject voorzien indien zij dit nodig acht.

Personeelsleden die meer dan drie maanden afwezig zijn, worden pro rata van hun afwezigheid vrijgesteld van voortgezette opleiding, maar moeten deze wel het daaropvolgende jaar inhalen, dus bovenop de verplichte uren voor dat jaar. Niettemin geldt de verplichting om in te halen slechts maximaal voor de helft van het aantal verplichte uren voortgezette opleiding per jaar.

Personeelsleden die meer dan zes maanden afwezig zijn, worden ook pro rata van hun afwezigheid vrijgesteld van permanente opleiding, zonder dat deze uren moeten ingehaald worden, maar op voorwaarde dat men een aangepast permanent opleidingstraject volgt, afgesloten met een operationaliteitstest, alvorens weer ingezet te kunnen worden voor interventies.

Het te volgen opleidingstraject en de afsluitende operationaliteitstest moeten gebaseerd zijn op de functiebeschrijvingen van de betrokkene en moeten rekening houden met de duur van de afwezigheid. Het gaat eigenlijk om maatwerk dat afgestemd wordt op de noden van de zone en van het betrokken personeelslid, zodat deze laatste opnieuw kan ingezet worden mits respect van alle veiligheidsnormen. Het "inhaal"-traject moet dus redelijk en proportioneel zijn.

Concreet betekent dit in een regime van 24u voortgezette opleiding :

- iemand die 2 maand afwezig is in jaar X, moet 24u voortgezette opleiding volgen in jaar X en ook 24u permanente opleiding;

- iemand die 4 maand afwezig is in jaar X, moet 16u voortgezette opleiding en 24u permanente opleiding volgen in jaar X. Hij dient in jaar X+1 (bijkomend op de 24u voor dat jaar) nog 8u voortgezette opleiding te volgen;

- iemand die 8 maand afwezig is in jaar X, moet 8u voortgezette opleiding en 8u permanente opleiding volgen in jaar X, met een inhaaltraject en een operationaliteitstest bij zijn terugkeer. Hij dient in jaar X+1 (bijkomend op de 24u voor dat jaar) nog 12u (=16u, maar verminderd tot 12u) voortgezette opleiding te volgen.

## Artikel 45

Dit artikel preciseert dat de verplaatsingstijd van de kazerne tot de plaats van de opleiding arbeidstijd is voor het beroepspersoneel, maar geen diensttijd is voor het vrijwillig personeel. Dit neemt niet weg dat een vrijwillig personeelslid toch gedekt wordt door de verzekering bij een ongeval op weg van of naar de opleiding, op basis van artikel 298 van het koninklijk besluit van 19 april 2014. Dat betekent ook dat hij, op basis van artikel 3 van het koninklijk besluit van 19 april 2014 houdende bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de hulpverleningszones, een vergoeding krijgt voor de verplaatsingskosten, net als voor verplaatsingen voor vergaderingen, zendingen, ... binnen of buiten de zone.

## Artikel 46

Volgens de artikelen 169 en 302, eerste lid, 3° van het koninklijk besluit van 19 april 2014 volgt ambtshalve ontslag na 2 negatieve evaluaties in een periode van 3 jaar. In dit artikel wordt verduidelijkt dat een lange afwezigheid na een eerste negatieve evaluatie deze periode van 3 jaar opschort.

## Artikel 47 tot en met 50

Deze artikelen bevatten technische wijzigingen in het kader van de federale beroepskamer

## Artikel 51

Dit artikel strekt ertoe de deelname aan het bevorderingsexamen onder de diensttijd van de vrijwilligers te brengen. Voor het beroepspersoneel wordt dit geregeld in artikel 22 dat artikel 57 van het koninklijk besluit van 19 april 2014 wijzigt.

## Artikel 52

Dit artikel vereist geen commentaar.

## Article 44

Le membre du personnel a la possibilité de demander une dispense pour les heures de formation continue déjà suivies dans une autre zone. Il est recommandé que le membre du personnel qui est professionnel et volontaire dans deux zones suive la formation pendant son temps de travail comme professionnel et demande une dispense dans la zone où il est volontaire. Si le membre du personnel est volontaire dans deux zones différentes, il peut choisir la zone où il introduira sa demande.

En outre, une solution est apportée pour les membres du personnel absents de longue durée (pour cause de maladie, interruption de carrière, détachement à temps plein, congé politique, etc.) qui peuvent difficilement satisfaire à leurs obligations en matière de formation permanente et continue.

Les membres du personnel absents depuis moins de trois mois doivent suivre la totalité des formations continues pour cette année. La zone peut éventuellement prévoir un trajet de formation adapté si elle l'estime nécessaire.

Les membres du personnel absents plus de trois mois sont dispensés de la formation continue au prorata de leur absence, mais doivent néanmoins récupérer la formation non suivie l'année suivante, donc en supplément des heures obligatoires pour cette année. Néanmoins, l'obligation de rattrapage ne vaut au maximum que pour la moitié des heures de formation continue par an.

Les membres du personnel absents plus de six mois sont dispensés de la formation permanente au prorata de leur absence, sans que ses heures doivent être récupérées, mais à la condition de suivre un trajet de formation permanente adapté, clôturé par un test d'opérationnalité, avant de pouvoir être réengagé lors des interventions.

Le trajet de formation à suivre et le test d'opérationnalité final doivent être basés sur les descriptions de fonction de l'intéressé et tenir compte de la durée de l'absence. Il s'agit en réalité d'un travail sur mesure, aligné sur les besoins de la zone et du membre du personnel concerné, afin que ce dernier puisse de nouveau être mobilisé, dans le respect de l'ensemble des normes de sécurité. Le trajet de « rattrapage » doit donc être raisonnable et proportionnel.

Concrètement, cela veut dire, que dans un régime de 24h de formation continue :

- quelqu'un qui est absent pendant 2 mois dans l'année X, doit suivre 24h de formation continue dans l'année X et également 24h de formation permanente ;

- quelqu'un qui est absent pendant 4 mois dans l'année X, doit suivre 16h de formation continue dans l'année X et 24h de formation permanente. Dans l'année X+1, il doit encore suivre (en supplément au 24h pour cette année) 8h de formation continue;

- quelqu'un qui est absent pendant 8 mois dans l'année X, doit suivre 8h de formation continue dans l'année X et 8h de formation permanente, avec un trajet de rattrapage et un test d'opérationnalité à son retour. Dans l'année X+1, il doit encore suivre (en supplément au 24h pour cette année) 12h (=16h, mais réduit à 12h) de formation continue.

## Article 45

Cet article précise que le temps de déplacement de la caserne au lieu de formation est du temps de travail pour le membre du personnel professionnel, mais qu'il ne s'agit pas du temps de service pour le personnel volontaire. Il n'en demeure pas moins que le membre du personnel volontaire reste couvert par l'assurance en cas d'accident sur le chemin de ou vers la formation, en vertu de l'article 298 de l'arrêté royal du 19 avril 2014. Cela signifie également que, sur la base de l'article 3 de l'arrêté royal du 19 avril 2014 portant statut pécuniaire du personnel opérationnel des zones de secours, il perçoit une indemnité pour les frais de déplacement, tout comme pour les déplacements pour des réunions, des missions, etc. dans et à l'extérieur de la zone.

## Article 46

En vertu des articles 169 et 302, alinéa 1<sup>er</sup>, 3° de l'arrêté royal du 19 avril 2014, le licenciement d'office suit 2 évaluations négatives sur une période de 3 ans. Le présent article explique qu'une absence de longue durée après une première évaluation négative suspend cette période de 3 ans.

## Articles 47 à 50

Ces articles comportent des modifications techniques dans le cadre de la chambre de recours fédérale.

## Article 51

Cet article qualifie la participation à l'examen de promotion de temps de service des volontaires. Pour le personnel professionnel, ce point est régi par l'article 22 qui modifie l'article 57 de l'arrêté royal du 19 avril 2014.

## Article 52

Cet article ne requiert aucun commentaire.



## Artikel 53

Dit artikel vereist geen commentaar.

## Artikel 54

Dit artikel bevat een technische correctie met retroactieve werking tot 1 januari 2015 of de datum van oprichting van de zone, indien die na 1 januari 2015 plaatsvond. De correctie verduidelijkt dat in geval van een loopbaanonderbreking van een beroepspersoneelslid de regels uit hoofdstuk IV van het KB van 7 mei 1999 betreffende de vervanging door een werkloze niet van toepassing zijn. Gelet op de risico's en de noodzakelijke opleiding verbonden aan het beroep van brandweerman is de vervanging door een werkloze immers niet realistisch.

## Artikel 55

De erkenning als ernstige en langdurige ziekte wordt een bevoegdheid van Medex.

## Artikel 56

Er wordt verduidelijkt dat het systeem van de verminderde prestaties wegens medische redenen in principe slechts één keer opeenvolgend (d.i. na een nieuwe afwezigheid van minimum 30 kalenderdagen) kan toegekend worden voor afwezigheid wegens dezelfde ziekte. Het systeem is bedoeld als overgangperiode tussen een periode van ziekte en een voltijdse herinschakeling in zijn functie. Het systeem veronderstelt dus dat de maximumperiode van 6 maanden voldoende is om na afloop ervan terug het normale arbeidsregime aan te kunnen.

In zeer uitzonderlijke gevallen, waarin de genezing niet het normale verloop volgt of als er zich complicaties voordoen, kan het systeem een tweede keer toegekend worden, voor zover het wel zal leiden tot een herinschakeling in het voltijdse arbeidsritme. Indien het betrokken personeelslid het normale arbeidsregime niet terug zou kunnen opnemen na deze periode, moet onderzocht worden of het betrokken personeelslid nog medisch geschikt is om zijn functie uit te oefenen.

## Artikel 57

Om rekening te houden met verschillende aanvragen in die zin, krijgt de raad de mogelijkheid om opschorting toe te laten voor kortere periodes dan 6 maanden.

## Artikelen 58 en 63

Deze artikelen heffen de zin op: "de inhouding [van wedde] mag ook niet als effect hebben dat de wedde wordt teruggebracht tot een bedrag dat lager is dan het bedrag van de werkloosheidsuitkeringen waarop het personeelslid recht zou hebben indien hij zou vallen onder het sociale zekerheidsregime van de loontrekkenden."

Het is in de praktijk haast onmogelijk om het bedrag van deze theoretische werkloosheidsuitkeringen te berekenen. Bovendien is de bepaling vermeld in artikel 23, tweede lid, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, waarnaar de artikelen 249, eerste zin, en 292, tweede lid, eerste zin, van het gewijzigde besluit verwijzen voldoende.

## Artikel 59

Dit artikel verduidelijkt dat een informatieverlag niet altijd noodzakelijk is. De commandant kan rechtstreeks op de hoogte zijn van de feiten doordat hij bijvoorbeeld zelf getuige was van de feiten, op de hoogte gebracht wordt door het parket, ...

## Artikel 60

In dit artikel wordt verduidelijkt dat een formele oproeping voor het verhoor bedoeld in artikel 262 nodig is bij het opstarten van een tuchtprocedure.

## Artikel 61

Tot de inwerkingtreding van dit ontwerp van besluit bepaalde het tuchtstelsel dat als er een strafprocedure aan de gang was gelijktijdig met de tuchtprocedure, deze laatste automatisch opgeschort moest worden. Deze bepaling bracht in de praktijk zeer grote vertragingen met zich mee voor het verloop van de tuchtprocedures, hoofdzakelijk wegens de lange duur van de strafprocedures, die verbonden was aan de ernst van de feiten. Daaruit volgde dat het personeelslid tijdens het verloop van de strafprocedure enkel geschorst kon worden in het belang van de dienst, wat de enige mogelijke "bewarende" maatregel was die de overheid kon nemen. Het was pas na afloop van de strafprocedure dat de tuchtprocedure hervat mocht worden.

Deze wijziging neemt het ambtshalve karakter van de schorsing van de tuchtprocedure tijdens het verloop van de strafprocedure weg. De verantwoordelijkheid om de tuchtprocedure al dan niet voort te zetten behoort voortaan de tuchtverheid toe. Voor zover de tuchtverheid vindt dat de vastgestelde feiten voldoende duidelijk en voldoende bewezen zijn om een tuchtsanctie op te leggen kan ze autonoom beslissen om de tuchtprocedure verder te zetten en is het niet meer nodig te wachten op het resultaat van de strafprocedure. Als de

## Article 53

Cet article ne requiert aucun commentaire.

## Article 54

Cet article comporte une correction technique qui a un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2015 ou à la date de création de la zone, si celle-ci se situe après le 1<sup>er</sup> janvier 2015. La correction clarifie que les règles du chapitre IV de l'AR du 7 mai 1999 relatif au remplacement par un chômeur ne sont pas d'application dans le cas d'une interruption de carrière d'un membre du personnel professionnel. En effet, vu les risques et la formation nécessaire liés à la profession du pompier, le remplacement par un chômeur n'est pas réaliste.

## Article 55

La reconnaissance comme maladie grave et de longue durée devient une compétence de Medex.

## Article 56

Il est clarifié que le système des prestations réduites pour raisons médicales ne peut, en principe, être accordé qu'une fois consécutivement (c'est après une absence d'au moins 30 jours calendriers) pour une absence pour la même maladie. Le système est censé être une période transitoire entre une période de maladie et une réintégration à temps plein dans sa fonction. Le système suppose donc que la période maximale de 6 mois est suffisante pour de nouveau pouvoir assurer le régime de travail normal.

Dans des cas très exceptionnels, dont la guérison ne suit pas le cours normal ou s'il y a des complications, le système peut être accordé une deuxième fois, pour autant qu'il puisse aboutir à une réintégration dans le régime de travail à temps plein. Si le membre du personnel concerné ne peut pas assurer le régime de travail normal après cette période, il faut vérifier si le membre du personnel concerné est encore médicalement apte pour exercer sa fonction.

## Article 57

Afin de tenir compte de nombreuses demandes en ce sens, le conseil a la possibilité d'autoriser une suspension pour des périodes inférieures à 6 mois.

## Articles 58 et 63

Ces articles abrogent la phrase : « la retenue [de traitement] ne peut non plus avoir pour effet de ramener le traitement à un montant inférieur au montant des allocations de chômage auxquelles le membre du personnel aurait droit s'il bénéficiait du régime de la sécurité sociale des travailleurs ».

Il s'avère en pratique quasi impossible de calculer le montant de ces allocations de chômage théoriques. En outre, la disposition de l'article 23, alinéa 2, de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération des travailleurs, à laquelle renvoient les articles 249, première phrase, et 292, alinéa 2, première phrase, de l'arrêté modifié est suffisante.

## Article 59

Cet article clarifie le fait que le rapport d'information n'est pas toujours nécessaire. Le commandant peut être directement informé des faits parce qu'il était, par exemple, lui-même témoin des faits, en a été informé par le parquet, etc.

## Article 60

Cet article clarifie le fait que la convocation formelle à l'audition visée à l'article 262 est nécessaire pour initier une affaire disciplinaire.

## Article 61

Jusqu'à l'entrée en vigueur du présent projet d'arrêté, le régime disciplinaire prévoyait que si une procédure pénale était en cours en même temps que la procédure disciplinaire, cette dernière devait être automatiquement suspendue. Cette disposition entraînait dans la pratique de très longs retards dans le déroulement des procédures disciplinaires, principalement en raison de la longue durée, liée à la gravité des faits, des procédures pénales. Il en résultait que le membre du personnel pouvait être, pendant le déroulement de la procédure pénale, uniquement suspendu dans l'intérêt du service, ce qui constituait la seule mesure "conservatoire" possible que l'administration pouvait prendre. Ce n'est qu'à l'issue de la procédure pénale que la procédure disciplinaire pouvait reprendre.

Cette modification élimine le caractère d'office de la suspension de la procédure disciplinaire pendant le déroulement de la procédure pénale. La responsabilité de poursuivre ou non la procédure disciplinaire relève désormais de l'autorité disciplinaire. Dans la mesure où l'autorité disciplinaire estime que les faits constatés sont suffisamment clairs et suffisamment prouvés pour infliger une sanction disciplinaire, elle peut décider en toute autonomie de poursuivre la procédure disciplinaire et il n'est plus nécessaire d'attendre le résultat de la

overheid van mening is dat de feiten onvoldoende duidelijk of onvoldoende bewezen zijn, met als gevolg en risico dat er een verkeerde maatregel genomen wordt, kan ze steeds beslissen de tuchtprocedure te schorsen en te wachten op het resultaat van de strafprocedure.

Het doel van de maatregel is uiteraard om het, zelfs al er een strafvordering werd ingesteld, mogelijk te maken om de tuchtprocedures voort te zetten als er geen twijfel bestaat over de feiten die een tuchtstraf rechtvaardigen.

#### Artikel 62

Dit artikel verduidelijkt dat een nieuwe tuchtprocedure kan starten wanneer nieuwe feiten zich voordoen in de loop van een tuchtprocedure.

#### Artikel 64

Dit artikel vereist geen commentaar.

#### Artikel 65

Dit artikel vereist geen commentaar.

#### Artikel 66

Dit artikel bevat een technische verbetering. Aangezien er zowel in art. 304 als art. 305 van het koninklijk besluit van 19 april 2014 sprake is van eervol ontslag, moeten deze beide artikelen vermeld worden in de verwijzingen in art. 300 en 301 van hetzelfde besluit.

#### Artikel 67

Dit artikel vereist geen commentaar.

#### Artikel 68

Dit artikel is het gevolg van het invoegen van een aanwervingsmogelijkheid op het niveau sergeant.

Ontslag tijdens de stage zoals bedoeld in artikel 49 van het koninklijk besluit van 19 april 2014 zal ook volgen wanneer de stagiair zonder succes het maximum aantal keren examen afgelegd heeft zoals bedoeld in artikel 44, eerste lid 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.

#### Artikel 69

Dit artikel voorziet dat een beroepslid dat vrijwillig ontslag neemt of via mobiliteit naar een andere zone gaat, kan vragen om benoemd te worden in zijn oorspronkelijke zone als vrijwillig personeelslid in dezelfde graad of een lagere graad. De voorwaarden en de verplichting om een stage te volbrengen zijn dezelfde als in het geval van een procedure van mobiliteit als vrijwilliger.

#### Artikel 70

In dit artikel wordt geregeld in welke uitzonderlijke gevallen een eervol ontslagen personeelslid zijn uitgangsuniform nog mag dragen.

#### Artikel 71

Dit artikel is het gevolg van het invoegen van twee extra evaluatieresultaten door het koninklijk besluit van 8 oktober 2016 tot wijziging van het koninklijk besluit van 19 april 2014 tot bepaling van administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.

#### Artikel 72

Dit artikel vereist geen commentaar.

#### Artikelen 73, 79, 80 en 85

Door de opheffing van de bevorderingsvoorwaarde om te beschikken over een diploma van niveau A, zijn de bepalingen betreffende de sociale promotie overbodig geworden en bijgevolg worden deze opgeheven.

#### Artikelen 74, 75 en 81 tot en met 84

Deze artikelen zijn het gevolg van het invoegen van een aanwervingsmogelijkheid op het niveau sergeant.

#### Artikelen 76 en 78

In deze artikelen wordt verduidelijkt dat de opleidingen die voorafgaand nodig zijn om toegang te krijgen tot de opleiding tot het behalen van respectievelijk het brevet BO2 en het brevet M02 ("delta-opleidingen"), dienen beschouwd te worden als brevetopleidingen. De regels inzake subsidiëring van de brevetten zijn dus ook van toepassing.

#### Artikel 77

Dit artikel is het gevolg van het invoegen van een aanwervingsmogelijkheid op het niveau sergeant. Dit artikel voegt een apart opleidingstraject in voor de personen die aangeworven worden op het niveau van sergeant.

#### Artikel 79

De eerste wijziging is identiek aan deze in art. 74 en de tweede aan deze in art. 38.

procédure pénale. Si l'autorité estime que les faits ne sont pas suffisamment clairs ou pas suffisamment prouvés, avec la conséquence et le risque de prendre une mauvaise mesure, elle peut toujours décider de suspendre la procédure disciplinaire et d'attendre le résultat de la procédure pénale.

L'objectif de la mesure est bien évidemment de permettre la poursuite des procédures disciplinaires lorsqu'aucun doute n'existe sur les faits justifiant une sanction disciplinaire, même si une action pénale a été intentée.

#### Article 62

Cet article clarifie le fait qu'une nouvelle procédure disciplinaire peut être initiée lorsque de nouveaux faits se produisent au cours d'une procédure disciplinaire.

#### Article 64

Cet article n'exige aucun commentaire.

#### Article 65

Cet article n'exige aucun commentaire.

#### Article 66

Cet article comporte une amélioration technique. Vu que les articles 304 et 305 de l'arrêté royal du 19 avril 2014 prévoient une démission honorable, ces deux articles doivent être mentionnés dans les références dans les articles 300 et 301 du même arrêté.

#### Article 67

Cet article n'exige aucun commentaire.

#### Article 68

Cet article résulte de l'introduction d'une possibilité de recrutement au niveau du grade de sergent.

La démission pendant le stage telle que prévue à l'article 49 de l'arrêté royal du 19 avril 2014 a lieu également lorsque le stagiaire a présenté sans succès l'examen le nombre maximum de fois, comme prévu à l'article 44, alinéa 1<sup>er</sup> de l'arrêté royal du 18 novembre 2015 relatif à la formation des membres des services publics de secours et modifiant divers arrêtés royaux.

#### Article 69

Cet article prévoit qu'un membre du personnel professionnel qui démissionne volontairement ou qui passe à une autre zone via mobilité peut demander à être nommé dans sa zone d'origine en tant que membre du personnel volontaire dans le même grade ou à un grade inférieur. Les conditions et l'obligation de faire un stage sont les mêmes que dans le cas d'une procédure de mobilité comme volontaire.

#### Article 70

Cet article régit les cas exceptionnels dans lesquels un membre du personnel qui a obtenu la démission honorable peut encore porter sa tenue de sortie.

#### Article 71

Cet article découle de l'introduction de deux résultats d'évaluation supplémentaires par l'arrêté royal du 8 octobre 2016 modifiant l'arrêté royal u 19 avril 2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours.

#### Article 72

Cet article n'exige aucun commentaire.

#### Articles 73, 79, 80 et 85

Vu l'abrogation de la condition de promotion associée à l'obtention du diplôme de niveau A, les dispositions relatives à la promotion sociale sont devenues superflues et sont par conséquent abrogées.

#### Articles 74, 75 et 81 à 84

Ces articles résultent de l'introduction d'une possibilité de recrutement au niveau du grade de sergent.

#### Articles 76 et 78

Ces articles expliquent que les formations préalables nécessaires pour accéder à la formation destinée à l'obtention respectivement du brevet BO2 et M02 (dites "formations delta") doivent être considérées comme des formations de brevet. Les règles relatives au subventionnement des brevets sont donc également d'application.

#### Article 77

Cet article résulte de l'introduction d'une possibilité de recrutement au niveau du grade de sergent. Cet article introduit un trajet de formation distinct pour les personnes recrutées au niveau de sergent.

#### Article 79

La première modification est identique à celle de l'art. 74, et la deuxième à celle de l'art. 38.



## Artikel 86

Eenzijds behoudt dit artikel de gelijkstelling van het modulecertificaat van de module instructeur van het brevet van sergeant voor de stagedoende onderluitenanten en het modulecertificaat van de module instructeur van het brevet van officier met het getuigschrift FOROP-1. Inhoudelijk en qua aantal uren zijn deze twee cursussen immers gelijkaardig aan het getuigschrift FOROP-1. Een gelijkstelling van deze twee cursussen met ook het getuigschrift FOROP-2 is dus niet volledig correct. Daarom wordt de gelijkstelling beperkt tot de personeelsleden die deze modulecertificaten reeds hadden voor de inwerkingtreding van het koninklijk besluit van 18 november 2015.

Anderzijds voegt dit artikel een gelijkstelling toe. De attestopleiding "SAH Binnenbrandbestrijding" wordt gelijk gesteld met het modulecertificaat van de module Binnenbrandbestrijding van het brevet M Delta. De attestopleiding "SAH Technische hulpverlening" wordt gelijk gesteld met het modulecertificaat van de module Technische hulpverlening van het brevet M Delta." Deze opleidingen zijn immer qua inhoud en aantal uren zeer gelijklopend.

## Artikel 87

Dit artikel vervangt bijlage 1 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. De aanpassingen zijn technisch van aard, ze hebben betrekking op de benaming van de brevetten B Delta en M Delta of hebben betrekking op de invoering van de mogelijkheid tot aanwerving op het niveau van de graad sergeant.

## Artikel 88

Dit artikel vereist geen commentaar.

## Artikel 89

Op het moment van de inwerkingtreding van het besluit mogen de nieuwe voorwaarden niet toegepast worden op de lopende procedures van bevordering, mobiliteit of professionalisering.

## Artikel 90

In de jaren 2015 en 2016 bedroeg het aantal uren voortgezette opleiding slechts 6. In de praktijk leverde dit weinig problemen op wanneer iemand langdurig afwezig was. De 6u konden vrij eenvoudig worden ingehaald of het niet behalen kon omwille van overmacht worden gerechtvaardigd. Aangezien dit aantal uren vanaf 2017 verdubbeld werd en zal blijven stijgen om vanaf 2019 24u te bedragen, zal het moeilijker worden om aan deze verplichting te blijven voldoen wanneer men lang afwezig is. Daarom is het voordeliger voor de personeelsleden die lang afwezig zijn in 2017 om de maatregel met terugwerkende kracht toe te passen.

## Artikel 91

Dit artikel vereist geen commentaar.

Ik heb de eer te zijn,

Sire,  
van Uwe Majesteit,  
de zeer eerbiedige  
en zeer getrouwe dienaar,  
De Minister van Binnenlandse Zaken,  
J. JAMBON

ADVIES 62.443/2 VAN 6 DECEMBER 2017 VAN DE RAAD VAN STATE, AFDELING WETGEVING, OVER EEN ONTWERP VAN KONINKLIJK BESLUIT 'TOT WIJZIGING VAN HET KONINKLIJK BESLUIT VAN 19 APRIL 2014 TOT BEPALING VAN ADMINISTRATIEF STATUUT VAN HET OPERATIONEEL PERSONEEL VAN DE HULPVERLENINGSZONES EN TOT WIJZIGING VAN HET KONINKLIJK BESLUIT VAN 18 NOVEMBER 2015 BETREFFENDE DE OPLEIDING VAN DE LEDEN VAN DE OPENBARE HULPDIENSTEN'

Op 9 november 2017 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Vice-Eersteminister en Minister van Veiligheid en Binnenlandse Zaken, belast met de Regie der gebouwen verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een ontwerp van koninklijk besluit 'tot wijziging van het koninklijk besluit van 19 april 2014 tot bepaling van administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones en tot wijziging van het koninklijk besluit van 18 november 2015 betreffende de opleiding van de leden van de openbare hulpdiensten'.

Het ontwerp is door de tweede kamer onderzocht op 6 december 2017 .

## Article 86

D'une part, cet article maintient l'équivalence entre le certificat FOROP-1 et la certification de module du module instructeur du brevet de sergent pour les sous-lieutenants stagiaires et la certification de module du module instructeur du brevet d'officier. Sur le fond et en ce qui concerne le nombre d'heures, ces deux cours sont effectivement similaires au certificat FOROP-1. Une équivalence de ces deux cours avec le certificat FOROP-2 également n'est dès lors pas totalement correcte. L'équivalence est dès lors limitée aux membres du personnel qui disposaient déjà des certifications de module avant l'entrée en vigueur de l'arrêté royal du 18 novembre 2015.

D'autre part, cet article ajoute une équivalence. La formation destinée à l'obtention d'une attestation "AA+R Attaque feux intérieurs" est rendue équivalente avec la certification de module du module Attaque feux intérieurs du brevet M Delta. La formation destinée à l'obtention d'une attestation "AA+R Secours techniques" est rendue équivalente avec la certification de module du module Secours techniques du brevet M Delta." Ces formations sont effectivement très similaires au niveau du contenu et du nombre d'heures.

## Article 87

Cet article remplace l'annexe 1<sup>re</sup> de l'arrêté royal du 18 novembre 2015 relatif à la formation des membres des services publics de secours et modifiant divers arrêtés royaux. Les adaptations sont de nature technique, elles concernent la dénomination des brevets B Delta et M Delta, ou portent sur l'introduction de la possibilité de recruter au niveau du grade de sergent.

## Article 88

Cet article n'exige aucun commentaire.

## Article 89

Au moment de l'entrée en vigueur de l'arrêté, les nouvelles conditions ne peuvent pas être appliquées aux procédures de promotion, de mobilité ou de professionnalisation en cours.

## Article 90

En 2015 et 2016, le nombre d'heures de formation continue n'était que de 6. Concrètement, cela ne posait pratiquement aucun problème lorsqu'une personne était en absence de longue durée. Les 6 h pouvaient être rattrapées librement et simplement ou le non-respect pouvait être justifié pour cas de force majeure. Vu qu'à partir de 2017, ce nombre d'heures a été doublé et continuera à augmenter pour atteindre 24 h en 2019, il sera plus difficile de continuer à satisfaire à cette obligation en cas d'absence de longue durée. Il est dès lors plus avantageux pour les membres du personnel qui sont absents pendant une longue durée en 2017 d'appliquer cette mesure de manière rétroactive.

## Article 91

Cet article n'exige aucun commentaire.

J'ai l'honneur d'être,

Sire,  
de Votre Majesté,  
le très respectueux  
et très fidèle serviteur,  
Le Ministre de l'Intérieur,  
J. JAMBON

AVIS 62.443/2 DU 6 DECEMBRE 2017 DU CONSEIL D'ETAT, SECTION DE LEGISLATION, SUR UN PROJET D'ARRETE ROYAL 'MODIFIANT L'ARRETE ROYAL DU 19 AVRIL 2014 RELATIF AU STATUT ADMINISTRATIF DU PERSONNEL OPERATIONNEL DES ZONES DE SECOURS ET MODIFIANT L'ARRETE ROYAL DU 18 NOVEMBRE 2015 RELATIF A LA FORMATION DES MEMBRES DES SERVICES PUBLICS DE SECOURS'

Le 9 novembre 2017, le Conseil d'Etat, section de législation, a été invité par le Vice-Premier Ministre et Ministre de la Sécurité et de l'Intérieur, chargé de la Régie des bâtiments à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, sur un projet d'arrêté royal 'modifiant l'arrêté royal du 19 avril 2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours et modifiant l'arrêté royal du 18 novembre 2015 relatif à la formation des membres des services publics de secours'.

Le projet a été examiné par la deuxième chambre le 6 décembre 2017 .

De kamer was samengesteld uit Pierre Vandernoot, kamervoorzitter, Luc Detroux en Wanda Vogel, staatsraden, Christian Behrendt en Marianne Dony, assessoren, en Charles-Henri Van Hove, toegevoegd griffier.

Het verslag is uitgebracht door Roger Wimmer, eerste auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Pierre Vandernoot.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 6 december 2017.

Aangezien de adviesaanvraag ingediend is op basis van artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de wetten 'op de Raad van State', gecoördineerd op 12 januari 1973, beperkt de afdeling Wetgeving overeenkomstig artikel 84, § 3, van de voornoemde gecoördineerde wetten haar onderzoek tot de rechtsgrond van het ontwerp, de bevoegdheid van de steller van de handeling en de te vervullen voorafgaande vormvereisten.

Wat die drie punten betreft, geeft het ontwerp aanleiding tot de volgende opmerkingen.

#### Onderzoek van het ontwerp

1. Het advies van de hoge raad voor opleiding bevindt zich niet in het dossier dat aan de Raad van State is overgezonden. Zoals de gemachtigde van de minister stelt, is dat advies geen verplicht vormvereiste.

De gemachtigde van de minister is het ermee eens dat het tiende lid van de aanhef moet worden weggelaten.

2. Aangezien het tweede lid van het ontworpen artikel 83/3, § 1 (artikel 32 van het ontwerp) zo is gesteld dat het personeelslid dat voor een mobiliteitsmaatregel in aanmerking wil komen rechtstreeks een aanvraag kan richten aan "de zone van zijn keuze", dient in de tweede zin van het eerste lid te worden gepreciseerd welke zoneraad zich uitspreekt.

Dezelfde opmerking geldt voor het ontworpen artikel 303, § 2, (artikel 69 van het ontwerp).

3. In de Franse tekst van het ontworpen artikel 134, tweede lid (artikel 43 van het ontwerp) moet het woord "reçue" in de tweede en de derde zin worden ingevoegd na het woord "irrégulières".

Voorts moet uit de presentatie van de Nederlandse tekst duidelijk blijken dat deze volledig binnen het tweede lid van het gewijzigde artikel 134 valt.

4. In het ontworpen artikel 162, § 2, zoals aangevuld bij artikel 46, dient de vermelding "302, 3°" te worden vervangen door de woorden "302, eerste lid, 3°".

5. Bij artikel 58 van het ontwerp wordt de volgende zin opgeheven in artikel 249 van het besluit van 19 april 2014: "De inhouding [van wedde] mag ook niet als effect hebben dat de wedde wordt teruggebracht tot een bedrag dat lager is dan het bedrag van de werkloosheidsuitkeringen waarop het personeelslid recht zou hebben indien hij zou vallen onder het sociale zekerheidsregime van de loontrekkenden", en bij artikel 63 van het ontwerp wordt de volgende zin opgeheven in artikel 292, tweede lid, van het besluit van 19 april 2014: "Deze vermindering [van de wedde] mag de wedde ook niet terugbrengen tot een bedrag dat lager is dan het bedrag van de werkloosheidsuitkeringen waarop het personeelslid recht zou hebben als het genoot van het socialezekerheidsstelsel van de werknemers".

Volgens de gemachtigde van de minister blijkt het bedrag van die werkloosheidsuitkeringen zo goed als onmogelijk te berekenen. Bovendien volstaat volgens hem de bepaling van artikel 23, tweede lid, van de wet van 12 april 1965 'betreffende de bescherming van het loon der werknemers', waarnaar de artikelen 249, eerste zin, en 292, tweede lid, eerste zin, van het besluit dat gewijzigd wordt verwijzen.

Het verslag aan de Koning zou op dat punt moeten worden aangevuld.

6. In de Franse tekst van artikel 77 van het ontwerp schrijft men "Gestion des compétences" in plaats van "Management de compétence(s)", zoals in deel 5, punt 1, van de tabel "Formation en vue de l'obtention du brevet du cadre moyen MO1 par recrutement" die zich in de ontworpen bijlage bevindt.

De griffier,  
Ch.H. VAN HOVE

De voorzitter,  
P. VANDERNOOT

La chambre était composée de Pierre Vandernoot, président de chambre, Luc Detroux et Wanda Vogel, conseillers d'Etat, Christian Behrendt et Marianne Dony, assesseurs, et Charles-Henri Van Hove, greffier assumé.

Le rapport a été présenté par Roger Wimmer, premier auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise a été vérifiée sous le contrôle de Pierre Vandernoot.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 6 décembre 2017.

Comme la demande d'avis est introduite sur la base de l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, des lois 'sur le Conseil d'Etat', coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation limite son examen au fondement juridique du projet, à la compétence de l'auteur de l'acte ainsi qu'à l'accomplissement des formalités préalables, conformément à l'article 84, § 3, des lois coordonnées précitées.

Sur ces trois points, le projet appelle les observations suivantes.

#### Examen du projet

1. L'avis du Conseil supérieur de formation ne figure pas dans le dossier transmis au Conseil d'Etat. Comme le précise le délégué du Ministre, cet avis n'est pas une formalité obligatoire.

De l'accord du délégué du Ministre, l'alinéa 10 du préambule sera omis.

2. A l'article 83/3, § 1<sup>er</sup>, en projet à l'article 32, dès lors que l'alinéa 2 de cette disposition est rédigé comme permettant au membre du personnel souhaitant bénéficier d'une mesure de mobilité d'adresser une demande directement « à la zone de son choix », il y a lieu de préciser dans la deuxième phrase de l'alinéa 1<sup>er</sup> quel est le conseil de zone qui se prononce.

La même observation vaut pour l'article 303, § 2, en projet à l'article 69.

3. A l'article 134, alinéa 2, deuxième et troisième phrases, en projet à l'article 43, il y a lieu, dans les deux phrases de la version française, d'insérer le mot « reçue » après le mot « irrégulières ».

Par ailleurs, le texte néerlandais sera présenté comme s'insérant complètement au sein de l'alinéa 2 de l'article 134 modifié.

4. A l'article 162, § 2, en projet, tel que complété par l'article 46, il y a lieu de remplacer les mots « 302, 3° » par les mots « 302, alinéa 1<sup>er</sup>, 3° ».

5. Les articles 58 et 63 du projet abrogent, respectivement dans les articles 249 et 292, alinéa 2, de l'arrêté du 19 avril 2014, la phrase selon laquelle la retenue ou la réduction de traitement « ne peut non plus avoir pour effet de ramener le traitement à un montant inférieur au montant des allocations de chômage auxquelles le membre du personnel aurait droit s'il bénéficiait du régime de la sécurité sociale des travailleurs salariés ».

Selon le délégué du Ministre, il s'avère quasi impossible de calculer le montant de ces allocations de chômage. En outre, selon lui, la disposition de l'article 23, alinéa 2, de la loi du 12 avril 1965 'concernant la protection de la rémunération des travailleurs', auquel renvoient les articles 249, première phrase, et 292, alinéa 2, première phrase, de l'arrêté modifié est suffisante.

Il y a lieu de compléter le rapport au Roi sur ce point.

6. Dans la version française de l'article 77 du projet, il convient de remplacer chaque fois les mots « Management de compétence[s] » par les mots « Gestion des compétences », comme dans la partie 5-EVAL, point 1 du tableau « Formation en vue de l'obtention du brevet du cadre moyen MO1 par recrutement », qui figure dans l'annexe en projet.

Le greffier,  
Ch.H. VAN HOVE

Le président,  
P. VANDERNOOT