

SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

[C - 2019/11983]

13 AVRIL 2019. — Arrêté royal modifiant divers arrêtés royaux relatifs au personnel opérationnel des zones 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, de l'arrêté royal du 19 avril 2014 portant statut pécuniaire du personnel opérationnel des zones de secours et de l'arrêté royal du 18 novembre 2015 relatif à la formation des membres des services publics de secours et modifiant divers arrêtés royaux, depuis le 1^{er} janvier 2015, a démontré la nécessité de faire évoluer les textes sur plusieurs points. Les modifications ci-dessous ont été apportées à la suite de discussions menées au sein du Groupe de travail Formation créé dans le giron de la Commission d'accompagnement pour la Sécurité civile, créée en vertu de l'article 16 de la loi du 15 mai 2007 et après concertation avec les organisations syndicales.

Article 1^{er}

Le statut administratif prévoyait déjà la possibilité d'être pompier professionnel dans une zone et volontaire dans une autre. Une autorisation de cumul est néanmoins requise à cet effet. Vu que ces autorisations peuvent être octroyées pour maximum 4 ans et que certaines zones appliquent des délais plus courts, il a été jugé opportun de donner une certaine stabilité à l'engagement en tant que pompier volontaire.

Cet article fixe que la durée du cumul pour une fonction de pompier volontaire coïncide avec la durée de la nomination temporaire de pompier volontaire de 6 ans. Dans le cas d'un stage (par exemple dans le cadre d'un recrutement ou d'une mobilité), l'autorisation vaut pour la durée du stage additionné avec la durée de la nomination temporaire.

En outre, la zone reçoit la possibilité de retirer l'autorisation de cumul lorsqu'il apparaît que les activités cumulées ont un impact négatif sur l'exercice de la fonction de pompier professionnel. Moyennant une décision motivée, le conseil peut alors mettre fin au cumul avec effet immédiat.

Article 2

Cet article prévoit la délivrance d'une attestation de réussite après la réussite de chaque épreuve (qui devient un module) du certificat d'aptitude fédéral. Cette mesure a pour objectif d'éviter la démotivation de certains candidats et permet une rationalisation des moyens financiers.

Articles 3 et 11

L'article 57, § 1^{er}, du statut administratif est remplacé. Les termes "tests d'aptitude" sont remplacés par les termes plus adaptés d'"épreuves d'aptitude", afin que la terminologie s'aligne sur celle utilisée à l'article 35 du statut administratif.

L'examen de promotion pour le grade de sergent et celui pour le grade de capitaine comporteront au minimum le test de compétences pour le cadre moyen ou le cadre supérieur, seulement à partir du 1^{er} janvier 2021. L'obligation de présenter ce test de compétences était initialement entrée en vigueur le 2 mars 2018. Toutefois, ses premières applications ont occasionné de nombreux problèmes. En postposant cette mesure, les difficultés peuvent être résolues. Les candidats pourront mieux se préparer à ce test et ce dernier peut aussi être mieux étayé. Il est prévu que cette mesure entre en vigueur avec effet rétroactif, afin de respecter l'égalité entre toutes les personnes qui ont réussi une épreuve de promotion depuis le 2 mars 2018 et celles qui la passeront jusqu'au 31 décembre 2020.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

[C - 2019/11983]

13 APRIL 2019. — Koninklijk besluit tot wijziging van diverse koninklijke besluiten betreffende het operationeel personeel van de hulpverleningszones

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, het koninklijk besluit van 19 april 2014 houdende bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de hulpverleningszones en 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, sedert 1 januari 2015 heeft aangetoond dat het noodzakelijk is de teksten op een aantal punten aan te passen. Onderstaande wijzigingen kwamen tot stand na besprekingen in de Werkgroep Opleiding in de schoot van de Begeleidingscommissie voor de Civiele Veiligheid, opgericht in uitvoering van artikel 16 van de wet van 15 mei 2007 en na onderhandeling met de vakorganisaties.

Artikel 1

Het administratief statuut bevatte al de mogelijkheid om beroepsbrandweerman te zijn in de ene zone en vrijwilliger in de andere. Daarvoor is echter een cumulmachtiging nodig. Doordat dergelijke machtigingen voor maximaal 4 jaar gegeven kunnen worden en sommige zones kortere termijnen hanteren, werd het opportuun gevonden om een zekere stabiliteit te geven aan het engagement als vrijwillig brandweerman.

Dit artikel bepaalt dat de duurtijd van de cumul voor een functie van vrijwillig brandweerman samenloopt met de duur van de tijdelijke benoeming van vrijwillig brandweerman van 6 jaar. In het geval men een stage (b.v. in het kader van een aanwerving of een mobiliteit) uitoefent, geldt de machtiging voor de duur van de stage opgeteld met de duur van de tijdelijke benoeming.

Daarnaast krijgt de zone de mogelijkheid om de cumulmachtiging in te trekken, wanneer duidelijk wordt dat de cumulactiviteiten een negatieve impact hebben op de uitoefening van de functie van beroepsbrandweerman. Mits een gemotiveerde beslissing kan de raad die cumul dan stoppen met onmiddellijke ingang.

Artikel 2

In dit artikel wordt voorzien om na iedere proef (dat telkens een module vormt) van het federaal geschiktheidsattest een slaagbewijs af te leveren. Deze maatregel heeft als doel om demotivatie van bepaalde kandidaten te vermijden en laat toe de financiële middelen te rationaliseren.

Artikelen 3 en 11

Artikel 57, § 1, van het administratief statuut wordt vervangen. De term 'geschiktheidstesten' wordt vervangen door de meer geschikte term 'geschiktheidsproeven', zodat de terminologie in overeenstemming is met deze die gebruikt wordt in artikel 35 van het administratief statuut.

Het bevorderingsexamen voor de graad van sergeant en dat voor de graad van kapitein zullen pas vanaf 1 januari 2021 minstens de competentietest voor het middenkader of het hoger kader bevatten. De verplichting om deze competentietest af te leggen was oorspronkelijk in werking getreden op 2 maart 2018. De eerste toepassingen ervan leverden echter veel moeilijkheden op. Door deze maatregel in te voeren met vertraging kunnen die moeilijkheden opgelost worden. Kandidaten zullen zich beter kunnen voorbereiden op deze proef en de proef kan ook beter onderbouwd worden. Er is voorzien om deze maatregel in werking te laten treden met retroactieve werking, om de gelijkheid te respecteren tussen alle personen die een bevorderingsexamen aflegden na 2 maart 2018 en diegenen die het nog zullen afleggen tot en met 31 december 2020.

Articles 4, 7 et 12

Bien que plusieurs centres de formation indiquent qu'il n'est pas toujours évident d'organiser au moins 24 heures de formation continue par an, il peut être attendu de ces centres de formations qu'ils l'assurent au maximum. Afin de permettre aux membres du personnel de se conformer à la législation, l'article 150, alinéa 1^{er}, du statut administratif a été modifié pour exiger un minimum de 120 heures de formation continue par période de cinq ans à compter du 1^{er} janvier 2019. A partir du 1^{er} janvier 2019, le nombre d'heures de formation continue ne sera donc plus considéré sur une période d'un an, mais sur une période de cinq ans. Cette disposition offre plus de flexibilité dans l'organisation et le suivi des formations continues. Vu l'allongement de la période de référence, il n'est pas nécessaire de reporter à une période de référence ultérieure le transfert des excédents d'heures de formation continue. Ces transferts ne seront donc plus possibles (même de 2018 à 2019).

Cette modification entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019, en vue d'un calcul simplifié des heures de formation.

Il est recommandé que ces formations soient suffisamment étalées dans le temps.

Cela signifie qu'il est recommandé de ne pas attendre la fin de la période de 5 ans pour suivre une formation. Cela signifie aussi que l'employeur est obligé de prévoir suffisamment de formations pour les membres du personnel, notamment en vertu du livre Ier, titre 2 du code du bien-être au travail.

Il convient donc également de modifier les règles relatives à la formation continue en cas d'absence de longue durée : lorsque les périodes d'absence combinées dépassent 18 mois, la période de référence est prolongée de la durée de l'absence.

Cela implique également que le licenciement d'office d'un membre du personnel qui ne satisfait pas aux obligations de formation continue n'est plus possible après 1 an, mais après une période de 5 ans. Cette disposition fait l'objet de l'article 7.

Articles 5 et 6

Un certain nombre d'inégalités ont été constatées en ce qui concerne les congés de circonstances. L'application varie entre le personnel travaillant en service de jour et le personnel travaillant en shifts de 12 ou 24 heures, par exemple. Il est donc proposé que les congés de circonstances soient convertis en heures et minutes, selon le régime dans lequel la personne travaille (par exemple, 1 jour de congé de circonstances équivaut à 7 h 36, si on travaille dans un horaire de 38 heures par semaine en moyenne). En outre, le personnel ne sera plus tenu de prendre ses congés de circonstances au moment ou peu de temps après la circonstance. Cela veut dire que les membres du personnel sont libres dans la manière de prendre leurs congés de circonstances.

Pour les congés limités à 1 jour, soit le pompier l'utilise un autre jour que le jour de la circonstance et il obtient 7 h 36 de congé, soit le pompier l'utilise le jour de la circonstance et il obtient 24h de congé (de minuit à minuit).

Articles 8 et 12

La pratique a montré que les subventions versées pour l'organisation des épreuves de sélection en vue de la délivrance du certificat d'aptitude fédéral visé à l'article 35 du statut administratif, organisées par le SPF Intérieur via les centres de formation, ne sont pas suffisantes pour couvrir les frais des centres de formation. Les subventions ont donc été ajustées en fonction des montants résultant d'une étude externe. Cette modification entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019, en vue d'un calcul simplifié des subsides.

Artikelen 4, 7 en 12

Hoewel verschillende opleidingscentra aangeven dat het organiseren van minimaal 24 uren voortgezette opleiding per jaar niet altijd evident is, mag van deze opleidingscentra verwacht worden dat zij hierin maximaal voorzien. Om de personeelsleden toe te laten te voldoen aan de regelgeving, wordt het eerste lid van artikel 150 van het administratief statuut in die zin gewijzigd dat vanaf 1 januari 2019 minimaal 120 uren voortgezette opleiding per vijf jaar dienen te worden gevolgd. Het aantal uren voortgezette opleiding wordt vanaf 1 januari 2019 dus niet meer bekeken over een periode van één, doch over een periode van vijf jaar. Dat biedt meer soepelheid in het organiseren en volgen van voortgezette opleidingen. Aangezien de referentieperiode langer wordt, is het niet nodig om overdrachten van overschotten aan uren voortgezette opleidingen over te dragen naar een volgende referentieperiode. Dergelijke overdrachten zullen dus niet meer mogelijk zijn (ook niet van 2018 naar 2019).

Deze wijziging treedt in werking op 1 januari 2019, met het oog op een eenvoudige berekening van de opleidingsuren.

Het is aanbevolen dat deze opleidingen voldoende gespreid in de tijd gevolgd zouden worden.

Dat houdt in dat het aanbevolen is om niet te wachten tot het einde van de periode van 5 jaar om een opleiding te volgen. Het betekent ook dat de werkgever verplicht is om voldoende opleidingen te voorzien voor de personeelsleden, met name in uitvoering van boek I, titel 2 van de codex over het welzijn op het werk.

Bijgevolg is het ook aangewezen om de regels over de voortgezette opleiding in geval van langdurige afwezigheid te wijzigen: wanneer de periodes van afwezigheid samengeteld meer dan 18 maanden bedragen, zal de referentieperiode verlengd worden met de duur van de afwezigheid.

Dit impliceert ook dat het ambtshalve ontslag van een personeelslid dat niet voldoet aan de verplichtingen inzake voortgezette opleiding niet meer mogelijk is na 1 jaar, maar na een periode van 5 jaar. Deze bepaling is opgenomen in artikel 7.

Artikelen 5 en 6

Er werden een aantal ongelijkheden geconstateerd met betrekking tot de omstandigheidsverloven. De toepassing verschilt tussen personeelsleden die in dagdienst werken en personeelsleden die in shiften van b.v. 12 of 24 u werken. Er wordt daarom voorgesteld dat de omstandigheidsverloven omgerekend worden in uren en minuten, naar gelang het regime waarin men werkt (b.v. 1 dag omstandigheidsverlof is gelijk aan 7 u 36, als men in een uurrooster van gemiddeld 38u/week werkt). De personeelsleden zullen ook niet meer verplicht zijn om het omstandigheidsverlof op het moment van of in een korte periode na de omstandigheid op te nemen. Dit betekent dat personeelsleden vrij zijn in de wijze waarop ze hun omstandigheidsverloven opnemen.

Voor de verloven die beperkt zijn tot 1 dag, gebruikt de brandweerman ofwel een andere dag dan de dag van de omstandigheid en krijgt hij 7 u 36 verlof, ofwel gebruikt de brandweerman de dag van de omstandigheid en krijgt hij 24u verlof (van middernacht tot middernacht).

Artikelen 8 en 12

De praktijk heeft uitgewezen dat de subsidies die worden uitgekeerd voor het organiseren van de selectieproeven voor de aflevering van het federale geschiktheidsattest bedoeld in artikel 35 van het administratief statuut, georganiseerd door de FOD Binnenlandse Zaken via de opleidingscentra, niet voldoende zijn om de kosten van de opleidingscentra te dekken. De subsidies worden dan ook aangepast, in de lijn van de bedragen zoals die resulteerden uit een externe studie. Deze wijziging treedt in werking op 1 januari 2019, met het oog op een eenvoudige subsidieberekening.

Articles 9 et 13

L'art. 9, alinéa premier, du statut pécuniaire prévoit que lors d'une promotion hiérarchique au grade de caporal, le membre du personnel professionnel bénéficie de l'échelle du même rang que l'échelle de traitement dont il bénéficiait dans son ancien grade.

L'alinéa neuf prévoit également que, lors d'une promotion hiérarchique, le membre du personnel professionnel n'obtient à aucun moment, dans son nouveau grade, un traitement inférieur à celui dont il eût bénéficié dans son ancien grade.

Toutefois, malgré l'application de cet alinéa neuf, dans la promotion hiérarchique de sapeur-pompier à caporal, le membre du personnel gagnera pendant quelques années moins que s'il était resté sapeur-pompier, et ce à partir du moment où il aurait pu bénéficier d'une promotion barémique comme sapeur-pompier.

En effet, en cas de promotion hiérarchique, le membre du personnel débute avec 0 année d'ancienneté dans sa nouvelle échelle de traitement. Le membre du personnel devra alors prêter 5 années de service pour pouvoir prétendre à une promotion barémique dans le même grade.

Pour y remédier, la règle suivante a été introduite : pour le calcul de l'ancienneté dans la première échelle de traitement attribuée suite à une promotion au grade de caporal, il est également tenu compte de l'ancienneté acquise dans la dernière échelle de traitement dont bénéficiait le membre du personnel dans le grade de sapeur-pompier.

Il est également précisé que cette disposition ne vise pas les anciennes échelles de traitement communales, mais uniquement les nouvelles échelles de traitement.

Cette modification a un effet rétroactif à partir de l'introduction de la règle initiale, afin de pouvoir traiter de la même manière les sapeurs-pompiers qui ont été promus au grade de caporal depuis le 1^{er} janvier 2015.

Article 10

Les sergents, adjudants, lieutenants et colonels peuvent obtenir une promotion barémique après 4 ans d'ancienneté, à condition que les autres conditions des articles 12 à 19 de l'arrêté royal du 19 avril 2018 soient également remplies (au moins 96 heures de formation continue et au moins une évaluation "satisfaisant"). Pour les autres grades, 5 années d'ancienneté, 120 heures de formation continue et au moins une évaluation "satisfaisant" sont requises.

Cela signifie que les sergents, adjudants, lieutenants et colonels peuvent obtenir une promotion barémique au plus tôt à partir du 1/1/2019 (et les autres grades à partir du 1/1/2020).

La promotion barémique ne peut avoir lieu qu'après que l'évaluation ait été organisée conformément au nouveau statut.

Eu égard à l'article 162 de l'arrêté royal du 19 avril 2014 (statut administratif), le premier cycle d'évaluation dure minimum 18 mois et maximum 24 mois. Le point de départ est l'entretien de fonction individuel et le point final est l'entretien d'évaluation individuel (art. 156 de l'arrêté royal du 19 avril 2014).

Il est constaté que de nombreuses zones ont tardé dans la mise en place du système d'évaluation.

Étant donné que l'on ne peut pas reprocher aux membres du personnel de ne pas avoir été évalués à temps en raison du retard de la mise en place du système par la zone, la promotion barémique du membre du personnel ne peut pas être influencée négativement. Par conséquent, il est prévu qu'un effet rétroactif de la promotion barémique sera accordé aux membres du personnel qui ont rempli les conditions d'ancienneté et de formation, mais qui n'ont pas pu remplir la condition d'évaluation en raison de l'inaction de la zone.

J'ai l'honneur d'être,

Sire,
de Votre Majesté,
le très respectueux
et très fidèle serviteur,

Le Ministre de l'Intérieur,
P. DE CREM

Artikelen 9 en 13

Art. 9, eerste lid, van het geldelijk statuut voorziet dat bij een hiërarchische bevordering naar de graad van korporaal, het beroepspersoneelslid de weddeschaal van dezelfde rang geniet als de weddeschaal die hij genoot in zijn vorige graad.

Het negende lid stelt verder dat bij een hiërarchische bevordering het beroepspersoneelslid in zijn nieuwe graad nooit een wedde zal krijgen die lager ligt dan de wedde die hij in zijn vroegere graad gekregen zou hebben.

Echter, ondanks de toepassing van dit negende lid, zal bij de hiërarchische bevordering van brandweerman naar korporaal het personeelslid gedurende enkele jaren toch minder verdienen dan als hij brandweerman was gebleven, en dit vanaf het ogenblik dat hij van een bevordering in weddeschaal als brandweerman had kunnen genieten.

Immers, bij hiërarchische bevordering start het personeelslid met 0 jaren dienst in zijn nieuwe weddeschaal. Het personeelslid zal dan 5 jaar diensten moeten presteren om in aanmerking te komen voor een bevordering in weddeschaal binnen dezelfde graad.

Om hieraan te remediëren, wordt de regel ingevoerd dat voor de berekening van de anciënniteit in de eerste weddeschaal toegekend na een bevordering in de graad van korporaal, ook rekening wordt gehouden met de anciënniteit die werd verworven in de laatste weddeschaal waarvan het personeelslid genoot in de graad van brandweerman.

Er wordt verder ook nog geëxpliciteerd dat deze bepaling niet de oude gemeentelijke weddeschalen beoogt, maar enkel de nieuwe weddeschalen.

Deze wijziging krijgt retroactieve werking vanaf het moment dat de oorspronkelijke regel werd ingevoerd, om de brandweermannen die sinds 1 januari 2015 promoveerden tot korporaal op een gelijke wijze te kunnen behandelen.

Artikel 10

De sergeanten, adjudanten, luitenanten en kolonels kunnen na 4 jaar anciënniteit een bevordering in weddeschaal krijgen, mits ook aan de andere voorwaarden uit de artikelen 12 tot en met 19 van het koninklijk besluit van 19 april 2018 is voldaan (minstens 96u voortgezette opleiding en minstens een 'voldoende' evaluatie). Voor de andere graden wordt 5 jaar anciënniteit, 120u voortgezette opleiding en minstens een 'voldoende' evaluatie vereist.

Dat betekent dat de sergeanten, adjudanten, luitenanten en kolonels ten vroegste vanaf 1/1/2019 (en de andere graden vanaf 1/1/2020) kunnen bevorderen in weddeschaal.

De bevordering in weddeschaal kan pas gebeuren nadat eerst een evaluatie volgens het nieuwe statuut georganiseerd werd.

Gelet op artikel 162 van het koninklijk besluit van 19 april 2014 (administratief statuut) duurt de eerste evaluatiecyclus minimum 18 maanden en maximaal 24 maanden. Het startpunt is het individuele functiegesprek en het eindpunt het individuele evaluatiegesprek (art. 156 van het koninklijk besluit van 19 april 2014).

Er werd vastgesteld dat verschillende zones gearzeld hebben met het doorvoeren van een evaluatiesysteem.

Aangezien het niet kan aangerekend worden aan de personeelsleden dat ze niet tijdig een evaluatie hebben gekregen omwille van de vertraging van de invoering van het evaluatiesysteem door de zone, mag de bevordering in weddeschaal van het personeelslid niet negatief beïnvloed worden. Daarom wordt bepaald dat een retroactief effect aan de bevordering in weddeschaal zal toegekend worden aan de personeelsleden die wel aan de anciënniteits- en opleidingsvoorwaarden voldeden, maar niet aan de evaluatievoorwaarde konden voldoen omwille van het stilzitten van de zone.

Ik heb de eer te zijn,

Sire,
van Uwe Majesteit,
de zeer eerbiedige
en zeer getrouwe dienaar,

De Minister van Binnenlandse Zaken,
P. DE CREM