

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

[C – 2018/40278]

29 JUNI 2018. — Koninklijk besluit tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de Civiele Bescherming

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 156 van de wet van 15 mei 2007 betreffende de Civiele Veiligheid.

Dit ontwerp kadert in de hervorming van de civiele veiligheid. Met de wet van 15 mei 2007 en de uitvoeringsbesluiten voor de hulpverleningszones werd het lokale luik van de civiele veiligheid hervormd.

Dit besluit en een aantal andere besluiten geven vorm aan de hervorming van het federale luik van de civiele veiligheid, m.n. de operationele eenheden van de Civiele Bescherming.

De hervorming van de Civiele Bescherming bevat drie luiken :

- De heroriëntatie van de opdrachten tussen de hulpverleningszones en de operationele eenheden van de Civiele Bescherming;
- De bepaling van het aantal kazernes van de Civiele Bescherming evenals hun locatie;
- Het opstellen van een nieuw administratief en geldelijk statuut voor het operationeel personeel van de Civiele Bescherming.

De heroriëntatie van de opdrachten tussen de hulpverleningszones en de Civiele Bescherming is noodzakelijk geworden door de hervorming van de brandweerdiensten. Deze zijn overgegaan van 251 brandweerdiensten naar 35 entiteiten, namelijk 34 hulpverleningszones en de Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Door het feit dat de hulpverleningszones hun interventiecapaciteit hebben verhoogd, was een herziening van de verdeling van de opdrachten tussen de hulpverleningszones en de operationele eenheden van de Civiele Bescherming noodzakelijk.

Het koninklijk besluit van 10 juni 2014 tot bepaling van de opdrachten en taken van civiele veiligheid uitgevoerd door de hulpverleningszones en de operationele eenheden van de Civiele Bescherming, zoals in 2017 gewijzigd, organiseert een civiele veiligheid gestructureerd op twee niveaus, m.n. de hulpverleningszones het lokale vlak en de Civiele Bescherming op het federale vlak. De bedoeling is een betere complementariteit van de opdrachten van de operationele eenheden van de Civiele Bescherming en de hulpverleningszones te verzekeren zodat er op een efficiëntere manier een betere bescherming kan geboden worden aan de bevolking.

De reorganisatie van de Civiele Bescherming steunt op een aanpassing van de bestaande verdeling van de opdrachten tussen de hulpverleningszones en de operationele eenheden van de Civiele Bescherming. De hulpverleningszones gaan alle dringende opdrachten (eerstelijntaken) uitvoeren, waarbij de Civiele Bescherming zich meer zal concentreren op de gespecialiseerde en/of langdurige opdrachten.

De operationele eenheden zullen voortaan enkel gespecialiseerde opdrachten uitvoeren, waarvoor zeldzaam materieel en/of een specifieke training en/of een meer langdurige inzet noodzakelijk zijn.

Gelet op de wil van de Regering om het aantal kazernes van de Civiele Bescherming te rationaliseren enerzijds en de heroriëntatie van de opdrachten tussen de hulpverleningszones en de Civiele Bescherming anderzijds, werden de locatie en het aantal kazernes van de Civiele Bescherming op basis van drie criteria herzien :

- een economische kosten-batenanalyse : d.w.z. een evaluatie van de bestaande infrastructuur om de directe kost van de uitbating alsook de valorisatie en reffectatiemogelijkheden te bepalen;
- een operationele, historische analyse om de jaarlijks te verwachten kost van elke eenheid te schatten op basis van de afstand, de reistijd, de grootte van het konvooi en het te verwachten aantal interventies;
- een kwalitatieve risicoanalyse rekening houdend met de toekomstige opdrachten van de Civiele Bescherming om te bepalen welke locaties een vlotte bereikbaarheid bieden.

Het huidige ontwerp maakt deel uit van het derde luik van de hervorming van de Civiele Bescherming : het opstellen van een administratief en geldelijk statuut voor het operationeel personeel van de Civiele Bescherming. Dit ontwerp voert het regeerakkoord van 9 oktober 2014 uit dat voorziet dat "Het administratief en geldelijk statuut van het personeel van de civiele bescherming zal worden aangepast. Een gedeelte van de basisopleiding zal gemeenschappelijk zijn om de mobiliteit tussen de eenheden en de hulpverleningszones mogelijk te maken. Er zal een nieuwe arbeidsregeling worden onderhandeld om het beschikbare personeel zo goed mogelijk te benutten."

SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

[C – 2018/40278]

29 JUIN 2018. — Arrêté royal relatif au statut administratif du personnel opérationnel de la Protection civile

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 156 de la loi du 15 mai 2007 relative à la Sécurité civile.

Ce projet s'inscrit dans la réforme de la sécurité civile. Avec la loi du 15 mai 2007 et les arrêtés d'exécution pour les zones de secours, c'est le volet local de la sécurité civile qui a été réformé.

Ce projet et un certain nombre d'autres arrêtés donnent forme à la réforme du volet fédéral de la sécurité civile, à savoir les unités opérationnelles de la Protection civile.

La réforme de la Protection civile comprend trois volets :

- la réorientation des missions entre les zones de secours et les unités opérationnelles de la Protection civile;
- la détermination du nombre et de l'implantation des casernes de la Protection civile;
- l'élaboration d'un nouveau statut administratif et pécuniaire pour le personnel opérationnel de la Protection civile.

La réorientation des missions entre les zones de secours et la protection civile a été rendue nécessaire par la réforme des services d'incendie. Ceux-ci sont passés de 251 services à 35 entités, à savoir 34 zones de secours et le service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale. Les zones de secours ayant augmenté leur capacité d'intervention, une révision de la répartition des missions entre les zones de secours et les unités opérationnelles de la Protection civile était indispensable.

L'arrêté royal du 10 juin 2014 déterminant les missions et les tâches de sécurité civile effectuées par les zones de secours et par les unités opérationnelles de la protection civile, tel que modifié en 2017, organise une sécurité civile à deux niveaux, à savoir au niveau local par les zones de secours et au niveau fédéral par la Protection civile. L'objectif est d'assurer une meilleure complémentarité des missions des unités opérationnelles de la Protection civile et des zones de secours de sorte qu'une meilleure protection puisse être offerte à la population, et ce de manière plus efficace.

La réorganisation de la Protection civile repose sur une adaptation de la répartition existante des missions entre les zones de secours et les unités opérationnelles de la protection civile. Les zones de secours exécuteront toutes les missions urgentes (missions de première ligne), la Protection civile se recentrera sur les missions spécialisées et/ou de longue durée.

Les unités opérationnelles exécuteront désormais uniquement des missions spécialisées qui exigent un matériel rarement utilisé et/ou un entraînement spécifique et/ou un engagement d'une durée plus longue.

Compte tenu, d'une part, de la volonté du Gouvernement de rationaliser le nombre de casernes de la Protection civile et, d'autre part, de la réorientation des missions entre les zones de secours et la Protection civile, le nombre et l'implantation des casernes de la Protection civile ont été revus sur la base de trois critères :

- une analyse économique des coûts-bénéfices : c'est-à-dire une évaluation de l'infrastructure existante pour déterminer le coût direct d'exploitation mais également la valorisation et les possibilités de reffectation;
- une analyse historique et opérationnelle pour évaluer le coût annuel de chaque unité sur la base de la distance, de la durée du trajet, de la taille du convoi et du nombre d'interventions estimé;
- une analyse qualitative des risques eu égard aux missions futures de la Protection civile afin de déterminer quels sites permettent une accessibilité aisée.

Le présent projet d'arrêté fait partie du troisième volet de la réforme de la Protection civile : l'élaboration d'un statut administratif et pécuniaire pour le personnel opérationnel de la Protection civile. Il exécute l'accord de gouvernement du 9 octobre 2014 qui prévoit que "Le statut administratif et pécuniaire du personnel de la protection civile sera adapté. Une partie de la formation de base sera commune, de manière à permettre la mobilité entre les unités et les zones de secours. Un nouveau régime de travail sera négocié en vue de l'utilisation optimale du personnel."

De hervorming van de Civiele Bescherming is dus gebaseerd op een motief van algemeen belang, namelijk de bevolking een kwaliteitsvollere dienstverlening bieden waarbij de veiligheid van de intervenanten verbeterd wordt.

Wat meer in het bijzonder het aspect veiligheid betreft, wordt deze door het huidige ontwerp van besluit uitgevoerd dat bepalingen betreffende de voortgezette en permanente opleiding voor het operationeel personeel van de Civiele Bescherming bevat.

De Raad van State vermeldt in zijn advies over dit ontwerp dat “de reorganisatie van de Civiele Bescherming inderdaad grote gevolgen zal hebben voor de werkomstandigheden van alle beroepsleden van de Civiele Bescherming”. Deze reorganisatie, en dit ontwerp in het bijzonder, vormen, globaal gezien, echter geen beperking van de graad van bescherming die de regelgeving die dit ontwerp vervangt, biedt. Ook al brengt de ontworpen regelgeving bepaalde beperkingen van de huidige rechten met zich mee, toch leidt deze niet tot een grote beperking van de graad van bescherming van de voorgaande reglementering. Deze beperkingen worden trouwens in het algemeen gecompenseerd door de toekenning van een bijkomende bescherming. Zo worden bijvoorbeeld bepaalde verloven die moeilijk verzoenbaar zijn met de organisatie van een operationele continuïteit en het werken in ploegen, beperkt of verminderd. Dat aspect wordt gecompenseerd door overgangsbepalingen waarbij verloven die lopende zijn, wel behouden blijven. In dit ontwerp worden tevens specifieke verplichtingen gepreciseerd, zoals de verplichting betreffende het behoud van de lichamelijke geschiktheid van de intervenanten, ten einde een kwaliteitsvolle interventie te kunnen garanderen en de veiligheid van de bevolking en de intervenanten te waarborgen.

Daarnaast wordt het statuut van de vrijwillige personeelsleden momenteel vrij globaal geregeld in een aantal bepalingen, terwijl er vroeger slechts enkele bepalingen op hen van toepassing waren.

Er moet tot slot opgemerkt worden dat het geldelijke statuut op significatieve wijze opgewaardeerd wordt. Het geldelijk statuut van de personeelsleden van de Civiele Bescherming is afgestemd op dat van de brandweer (koninklijk besluit van 19 april 2014 houdende bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de hulpverleningszones), dat voordeliger is.

De geldende regels op het vlak van integratie in de nieuwe graden van de Civiele Bescherming leiden nooit tot een daling van de wedde, maar wel tot aanzienlijke stijgingen.

Bovendien worden bepaalde huidige premies, die eerder symbolisch waren, vervangen door een operationaliteitspremie, die 38 % van de wedde bedraagt voor de graden van sappeur, korporaal, sergeant en adjudant, 28 % van de wedde voor de graden van luitenant, commandant en kapitein, 22 % van de wedde voor de graad van majoor en 18 % van de wedde voor de graad van kolonel.

Tot slot blijven bepaalde vroegere toelagen behouden: de taaltoelage, de toelage voor bijkomende prestaties en de toelage voor een operationele opdracht in het buitenland.

De aan de werkomstandigheden aangebrachte wijzigingen staan, globaal gezien, in verhouding tot de einddoelstelling, namelijk het leveren van een optimale hulpverlening aan de bevolking, waarbij deze dienst gestructureerd is op twee niveaus, met name lokaal en federaal.

Het ontwerp wil enerzijds het administratief statuut van het vrijwillig personeel van de Civiele Bescherming bepalen en anderzijds de specifieke bepalingen inzake administratief statuut voor het beroepspersoneel van de Civiele bescherming vastleggen. In navolging van het regeerakkoord en in uitvoering van artikel 156 van de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid werd geopteerd voor een administratief statuut dat zoveel mogelijk aansluit bij dat van het operationeel personeel van de hulpverleningszones. Dit om rekening te houden met de aard van de functie en een mobiliteit tussen de 2 diensten op termijn mogelijk te maken.

Een fundamenteel verschil met de brandweertzones is evenwel dat het personeel van de Civiele Bescherming federaal personeel blijft en dat de FOD Binnenlandse Zaken de werkgever blijft. De beroeps en vrijwilligers van de Civiele Bescherming krijgen dus een statuut dat voor een deel bestaat uit de bepalingen van toepassing op het federaal personeel, aangevuld met specifieke bepalingen die rekening houden met het operationeel aspect van hun functies.

Het statuut Camu van 2 oktober 1937 en de andere federale bepalingen blijven dus van toepassing op hen voor zover niet anders bepaald.

Afwijkingen van het Statuut Camu werden zoveel als mogelijk vermeden, maar waren noodzakelijk voor sommige gedeelten van het statuut, om volgende redenen:

- om mobiliteit tussen de hulpverleningszones en de operationele eenheden van de Civiele Bescherming mogelijk te maken;
- om de operationaliteit van hulpdienst te waarborgen.

La réforme de la Protection civile se fonde donc sur un motif d'intérêt général, à savoir faire bénéficier la population d'un service de meilleure qualité tout en améliorant la sécurité des intervenants.

Concernant plus particulièrement l'aspect sécurité, celui-ci est exécuté par le présent projet d'arrêté qui comprend des dispositions relatives à la formation continue et permanente pour le personnel opérationnel de la Protection civile.

Le Conseil d'Etat relève dans son avis sur le présent projet, que « la réorganisation de la Protection civile aura des effets importants sur les conditions de travail de tous les membres professionnels de la Protection civile ». Cette réorganisation, et le présent projet en particulier, ne réduit toutefois pas, de manière globale, le degré de protection offert par la réglementation que ce projet remplace. Ainsi, si certaines limitations aux droits actuels sont instaurées par la réglementation en projet, elles ne réduisent pas le degré de protection de la réglementation antérieure de manière sensible. Elles sont par ailleurs compensées, en général, par l'octroi d'une protection supplémentaire. Par exemple, certains congés, difficilement conciliables avec l'organisation d'un service opérationnel en continu et le travail en équipe, sont limités ou diminués. Ceci est compensé par des dispositions transitoires prévoyant le maintien des congés en cours. Des obligations spécifiques sont également précisées dans le présent projet, comme l'obligation relative au maintien de la condition physique des intervenants, et ceci afin de pouvoir garantir une intervention de qualité et assurer la sécurité de la population et des intervenants.

De même, une série de dispositions règlent à présent de façon assez globale le statut des membres du personnel volontaire, là où jusqu'à présent seules quelques dispositions leur étaient applicables.

Il convient enfin de noter que le statut pécuniaire est revalorisé de façon significative. Le statut pécuniaire des agents de la Protection civile est aligné sur celui, plus avantageux, des pompiers (arrêté royal du 19 avril 2014 portant le statut pécuniaire du personnel opérationnel des zones de secours).

Les règles applicables en matière d'intégration dans les nouveaux grades de la Protection civile ne conduisent jamais à une diminution du traitement mais bien à des augmentations notables.

En outre, certaines primes actuelles qui étaient plutôt symboliques sont remplacées par une prime d'opérationnalité qui est de 38 % du traitement pour les grades de sappeur, de caporal, de sergent et d'adjudant, de 28 % du traitement pour les grades de lieutenant, de commandant et de capitaine, de 22 % pour le grade de major et de 18 % pour le grade de colonel.

Enfin, certaines anciennes allocations sont maintenues : l'allocation linguistique, l'allocation pour prestations supplémentaires et l'allocation pour mission opérationnelle à l'étranger.

Les modifications apportées aux conditions de travail ne sont pas de façon globale disproportionnées par rapport à l'objectif final qui est d'apporter un service de secours optimal à la population, ce service étant structuré à deux niveaux, local et fédéral.

Le projet tend à fixer, d'une part, le statut administratif des membres du personnel volontaire de la protection civile et, d'autre part, des règles spécifiques en matière de statut administratif pour les membres du personnel professionnel de la protection civile. En exécution de l'accord du gouvernement et de l'article 156 de la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile, il a été décidé d'établir un statut proche de celui des membres opérationnel des zones de secours, compte tenu, d'une part, de la nature des fonctions qui seront exercées et, d'autre part, pour permettre la mobilité entre les deux services.

Une différence fondamentale avec les zones de secours sera toutefois que le personnel de la Protection civile reste du personnel fédéral et que le SPF Intérieur reste son employeur. Le personnel professionnel et les volontaires de la Protection civile reçoivent dès lors un statut constitué, en partie, des dispositions applicables au personnel fédéral, complété par des dispositions spécifiques qui tiennent compte de l'aspect opérationnel de leurs fonctions.

Le statut Camu du 2 octobre 1937 et les autres dispositions fédérales leur sont donc toujours applicables, sauf disposition contraire.

Les dérogations au Statuut Camu ont été évitées au maximum, mais elles étaient, pour certaines parties du statut, nécessaires pour les raisons suivantes :

- permettre la mobilité entre les zones de secours et les unités opérationnelles de la Protection civile;
- garantir l'opérationnalité du service de secours.

In antwoord op de opmerking van de Raad van State betreffende de jurisprudentie die voortvloeit uit het arrest-Matzak, C-518/15, van het Hof van Justitie van de Europese Unie van 21 februari 2018, wordt artikel 72 gewijzigd zodat niet enkel de kazerne wordt beoogd, maar ook eender welke plaats die door de werkgever zou zijn vastgelegd. Bovendien dient te worden opgemerkt dat de situatie van een vrijwillig personeelslid van de Civiele Bescherming niet vergelijkbaar is met de situatie bedoeld in het arrest van het HvJ-EU. De opdrachten voorbehouden aan de Civiele Bescherming vallen immers niet onder dezelfde graad van hoogdringendheid dan die voorbehouden aan de brandweer en, wanneer een vrijwillig personeelslid van de Civiele Bescherming wordt opgeroepen, wordt hem gevraagd hierop te antwoorden, voor zover mogelijk, binnen een termijn van één uur, zelfs van één uur en dertig minuten. In het arrest van het HvJ-EU, dat door de Raad van State wordt aangehaald, ging het om een vrijwillige brandweerman die enerzijds op een plaats moest blijven die was vastgesteld door zijn werkgever, zijnde zijn domicilie, en anderzijds binnen een termijn van acht minuten naar de kazerne moest gaan, op straffe van tuchtsanctie.

Boek 1 bevat de verwijzing naar de Europese richtlijn inzake arbeidstijd (art.1), definities (art. 2), het toepassingsgebied van het koninklijk besluit, namelijk het operationeel vrijwillig en beroepspersoneel van de Civiele Bescherming (art. 3), alsook algemene bepalingen. Verschillende bepalingen zijn noodzakelijk door het operationeel karakter van de Civiele Bescherming: de bepaling betreffende de graden geïnspireerd op die van het leger (art. 5), de bepaling betreffende de uitoefening van het gezag in geval van gelijkheid van graad en de plaats van de directeur van de operaties in de hiërarchie (art. 7), en de bepaling betreffende de uitvoering van administratieve en logistieke taken door het operationeel personeel (art. 8).

De rechten en plichten uit het statuut Camu blijven van toepassing op het beroepspersoneel en op de vrijwilligers. Boek 2 bevat bijzondere rechten en plichten die specifiek zijn voor een operationele dienst, zoals het verbod om onder invloed van alcohol of drugs te zijn (art. 9), de verplichtingen betreffende de kledings- en uitrustingsvoorwerpen (art. 11, §1), het dragen van de uitgaanskledij (art. 11, §2), het dragen van eventuele onderscheidingen (art. 11, §3), de oproepbaarheidsdienst (art. 12 en 13), de mogelijke verlenging van de arbeidstijd in geval van een interventie (art. 14) of de operationele opdrachten in het buitenland (art. 15).

Boek 3 voorziet twee specifieke onverenigbaarheden voor de personeelsleden van de Civiele Bescherming: die tussen de functies van beroepspersoneelslid en de functies van vrijwillig personeelslid (art. 16, 1^o), alsook die tussen de functies van beroepspersoneelslid en de functies van een lid van een politiedienst (art. 16, 2^o). Het voorziet bovendien dat een personeelslid van de Civiele Bescherming ambtshalve uit zijn functie ontheven wordt indien hij geen einde maakt aan deze onverenigbaarheid die vastgesteld werd ondanks de ingebrekestelling (art. 17).

Boek 4 bevat de volledig specifieke aanwervingsprocedure die georganiseerd wordt door de FOD Binnenlandse Zaken, de regeling van de aanwervingsstage en de benoeming. Zodra de nieuwe regelgeving waarbij Selor de rol van kwaliteitsbewaker krijgt, in voege is, zal deze rol van Selor in de praktijk geïmplementeerd worden voor de aanwervingsprocedure. Dit werd zo voorzien in boek 4.

Dit deel werd volledig afgestemd op de regeling van de hulpverleningszones: de eerste stap om toegelaten te worden tot de aanwervingsproeven is het behalen van een federaal geschiktheidsattest georganiseerd via de opleidingscentra voor de civiele veiligheid (of brandweerscholen). Daarna volgt een vergelijkend examen door de FOD Binnenlandse Zaken.

Het afstemmen van de aanwervingsprocedure op deze van de hulpverleningszones verhoogt de kansen op mobiliteit door de gelijkwaardigheid van de aanwervingsproeven.

Tijdens de stage moet de stagiair geëvalueerd worden op zijn functioneren maar ook de nodige brevetten halen, m.n. het brevet van gaspakdrager, het brevet van sapeur en het rijbewijs C. Deze vormen een benoemingsvoorwaarde, zonder dewelke de stagiair niet benoemd kan worden. De duur van de stage is daarom veel langer (maximum 3 jaar voor een beroeps, maximum 6 jaar voor een vrijwilliger) dan die voorzien in statuut Camu. De bepalingen van statuut Camu inzake de stage zullen toegepast worden, behoudens bovenvermelde uitzonderingen.

Het beroepspersoneel wordt aangesteld conform de bepalingen van het statuut Camu.

De vrijwilligers zijn tijdelijk statutair; hun benoeming voor 6 jaar (verlengbaar) wordt geregeld in het voorliggend ontwerp van koninklijk besluit. Deze sui generis rechtspositie is noodzakelijk om de bestaande manier van werken te kunnen behouden.

Boek 5 bevat de bepalingen inzake de loopbaan, die volledig specifiek geregeld is.

Titel 1 betreft de hiërarchische bevordering.

Afin de répondre à l'observation du Conseil d'État relative à la jurisprudence qui résulte de l'arrêt Matzak, C-518/15, de la Cour de Justice de l'Union européenne du 21 février 2018, l'article 72 est modifié afin de ne pas viser uniquement la caserne mais bien n'importe quel lieu qui serait fixé par l'employeur. En outre, il convient d'observer que la situation d'un membre du personnel volontaire de la Protection civile n'est pas comparable à celle visée dans l'arrêt de la CJUE. En effet, les missions dévolues à la Protection civile ne relèvent pas du même degré d'urgence que celles dévolues aux pompiers et, lorsqu'un membre du personnel volontaire de la Protection civile fait l'objet d'un rappel, il lui est demandé d'y répondre, dans la mesure du possible, dans un délai d'une heure, voire d'une heure trente. Dans l'arrêt de la CJUE cité par le Conseil d'État, il s'agissait d'un pompier volontaire qui était tenu, d'une part, de rester en un lieu fixé par son employeur, en l'occurrence son domicile, et, d'autre part, de rejoindre la caserne dans un délai de huit minutes, sous peine de sanction disciplinaire.

Le Livre 1^{er} comporte la référence à la directive européenne relative au temps de travail (art. 1^{er}), des définitions (art. 2), le champ d'application de l'arrêté royal, à savoir le personnel opérationnel professionnel et volontaire de la Protection civile, ainsi que des dispositions générales (art. 3). Plusieurs dispositions sont rendues nécessaires par le caractère opérationnel de la protection civile: celle relative aux grades inspirés de l'armée (art. 5), celle relative à l'exercice de l'autorité en cas d'égalité de grade et de la place du directeur des opérations dans la hiérarchie (art. 7), et celle relative à l'exercice de tâches administratives et logistiques par le personnel opérationnel (art. 8).

Les droits et devoirs du statut Camu restent d'application au personnel professionnel et aux volontaires. Le Livre 2 comporte des droits et devoirs particuliers, spécifiques à un service opérationnel, comme par exemple, l'interdiction d'être sous l'influence de l'alcool ou d'une drogue (art. 9), les obligations relatives aux objets d'habillement et d'équipement (art. 11, §1^{er}), le port de la tenue de sortie (art. 11, §2), le port de décorations éventuelles (art. 11, §3), le service de rappel (art. 12 et 13), la prolongation possible du temps de travail en cas d'intervention (art. 14) ou les missions opérationnelles à l'étranger (art. 15).

Le Livre 3 prévoit deux incompatibilités spécifiques pour les agents de la Protection civile: celle entre les fonctions de membre du personnel professionnel et les fonctions de membre du personnel volontaire (art. 16, 1^o), ainsi que celle entre les fonctions de membre du personnel et les fonctions de membre d'un service de police (art. 16, 2^o). Il prévoit par ailleurs que lorsqu'un agent de la protection civile ne mettrait pas fin à une incompatibilité qui aurait été constatée malgré la mise en demeure, il est démis d'office (art. 17).

Le Livre 4 comporte l'intégralité de la procédure de recrutement spécifique organisée par le SPF Intérieur, le régime du stage de recrutement et de la nomination. Une fois la nouvelle réglementation - dans laquelle Selor se voit attribuer le rôle de garant de la qualité - en vigueur, le rôle de Selor sera mis en œuvre concrètement pour la procédure de recrutement. Cette disposition a été prévue dans le livre 4.

Cette partie a été totalement alignée sur le règlement des zones de secours: la première étape pour être admis aux épreuves de recrutement est l'obtention d'un certificat d'aptitude fédéral organisé via les centres provinciaux de formation (ou écoles du feu), suivie d'un concours organisé par le SPF Intérieur.

L'harmonisation de la procédure de recrutement avec celle des zones de secours augmente les chances de mobilité grâce à l'équivalence des épreuves de recrutement.

Pendant le stage, le stagiaire doit être évalué au niveau de son fonctionnement, mais également obtenir les brevets nécessaires, à savoir le brevet de porteur de tenue anti-gaz, le brevet de sapeur et le permis de conduire C. Ceux-ci constituent une condition de nomination, sans laquelle le stagiaire ne peut pas être nommé. La durée du stage est dès lors beaucoup plus longue (maximum 3 ans pour un professionnel, maximum 6 ans pour un volontaire) que celle prévue dans le Statut Camu. Les dispositions du Statut Camu en matière de stage seront appliquées, mis à part les exceptions susmentionnées.

Le personnel professionnel est désigné conformément aux dispositions du statut Camu.

Les volontaires sont des statutaires temporaires; leur nomination pour 6 ans (renouvelable) est régie par le présent projet d'arrêté royal. Cette position juridique sui generis est nécessaire afin de pouvoir maintenir la méthode de travail existante.

Le Livre 5 comporte les dispositions relatives à la carrière, qui est régie de manière totalement spécifique.

Le titre 1^{er} porte sur la promotion hiérarchique.

Om de mobiliteit tussen de zones en de Civiele bescherming mogelijk te maken, werden de operationele graden van de hulpverleningszones overgenomen, evenals de loopbaan, de bevorderingsvoorwaarden die voornamelijk betrekking hebben op het bezit van het brevet voor de hogere graad. De procedure voor bevordering moet omwille van deze redenen ook op dezelfde manier georganiseerd worden, m.n. via een vergelijkend bevorderingsexamen, met een stage voor sommige graden en een evaluatie tijdens deze stage. Enkel op deze manier kan men de gelijkwaardigheid tussen de graden van de Civiele bescherming en de hulpverleningszones waarborgen. Voor de evaluatie tijdens de bevorderingsstage wordt waar mogelijk aangesloten bij het federaal evaluatieselsel.

Omwille van de korte duur van de stage en het feit dat een bevorderingsstage geen deel uitmaakt van het statuut van het Rijkspersoneel, worden veel bepalingen specifiek geregeld. De interdepartementale beroepscommissie is bevoegd voor beroepen. De procedure verloopt volgens de regels voor beroep tegen een evaluatie tijdens de loopbaan.

Titel 2 betreft de fysieke geschiktheid.

Om te kunnen beschikken over personeel in de nodige staat van fysieke paraatheid werd een periodieke beoordeling van de fysieke geschiktheid ingevoerd, vergelijkbaar met die van de hulpverleningszones. De Minister zal de nadere bepalingen vastleggen, zoals de inhoud van de test, de periodiciteit, de begeleidende maatregelen, ...

Titel 3 betreft de wedertewerkstelling.

De wedertewerkstelling wordt op sommige punten specifiek geregeld, m.n. de mogelijkheid tot wedertewerkstelling wegens fysieke of medische ongeschiktheid en de geldelijke gevolgen op de premie voor operationele en onregelmatige prestaties ingeval van wedertewerkstelling in een lichtere operationele taak of in een administratieve functie (zie geldelijk statuut).

De bepalingen van de welzijnswet en de codex welzijn op het werk, meer bepaald de bepalingen inzake het gezondheidstoezicht, zijn uiteraard ook van toepassing. Het beleid inzake reïntegratie dat zal uitgewerkt worden voor het federaal personeel, zal ook van toepassing zijn op het beroepspersoneel van de Civiele bescherming.

Titel 4 betreft de verandering van graad

Voor de verandering van graad wordt aangesloten bij de regeling voor het federaal personeel, met dien verstande dat er nood is aan een omzettingstabel van de operationele graden van de Civiele bescherming naar de administratieve niveaus van het Rijkspersoneel.

Titel 5 betreft het eindeloopbaanregime.

Er wordt een specifiek eindeloopbaanregime uitgewerkt, naar voorbeeld van dat van de brandweer. Dit eindeloopbaanregime is de omzetting van het momenteel bestaande recht op verlof voorafgaand aan het pensioen (VVP) naar een systeem waarbij eerst gezocht wordt naar een lichtere, aangepaste functie binnen de operationele eenheid; bij gebrek daaraan kan de persoon VVP genieten.

Titel 6 betreft de uitoefening van een hoger ambt.

De regels inzake uitoefening van een hoger ambt voor het beroepspersoneel en de vrijwilligers wat betreft de niet-geldelijke bepalingen zijn deze van toepassing op alle federale ambtenaren.

Boek 6 bevat de specifieke verplichtingen inzake de voortgezette en permanente opleiding voor de operationele personeelsleden (art. 70). Het komt er voor het personeelslid op aan om opleidingen te volgen gedurende een minimaal aantal uren om zijn competenties te behouden en operationeel doeltreffend te blijven.

Boek 7 bevat specifieke bepalingen over de diensttijd van de vrijwillige personeelsleden; de regeling is dezelfde als deze voor het vrijwillig brandweerpersoneel. Dergelijke bepalingen zijn nodig omdat er geen bepalingen bestaan inzake het vrijwillig personeel in het statuut van het rijkspersoneel.

In boek 7 worden de beginselen van de Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, omgezet voor wat betreft de vrijwillige personeelsleden van de civiele bescherming, in overeenstemming met de adviezen van de Europese Commissie.

Artikel 74, §2 voorziet dat een arbeidsprestatie 24 uren niet mag overschrijden.

De absolute grenzen per week en per dag mogen enkel worden overschreden in twee gevallen van overmacht. Deze gevallen van overmacht zijn namelijk de werken om het hoofd te bieden aan een ongeval of de werken die door een onvoorziene noodzakelijkheid worden vereist.

De draagwijdte van deze afwijkende regel is beperkt, want de criteria voor overmacht moeten evenwel aanwezig zijn: een onvoorziene en dringende gebeurtenis die derhalve niet kadert in de gebruikelijke activiteit van de hulpdienst en die niet voortvloeit uit een fout (bijvoorbeeld een slechte arbeidsorganisatie).

Dans le souci de permettre la mobilité entre les zones et la Protection civile, les grades opérationnels des zones de secours sont repris, ainsi que la carrière, les conditions de promotion qui concernent principalement la possession du brevet pour le grade supérieur. La procédure de promotion doit dès lors être organisée également de la même manière, donc par le biais d'un concours de promotion, avec un stage pour certains grades et une évaluation pendant ce stage. Il s'agit de la seule manière de garantir l'équivalence entre les grades de la Protection civile et ceux des zones de secours. Pour l'évaluation pendant le stage de promotion, le système d'évaluation fédéral sera respecté dans la mesure du possible.

Vu la courte durée du stage et le fait que le stage de promotion ne fait pas partie du statut du personnel de l'Etat, de nombreuses dispositions sont spécifiquement réglementées. La commission interdépartementale des recours est compétente pour les recours. La procédure suit les règles de recours en matière d'évaluation pendant la carrière.

Le titre 2 porte sur l'aptitude physique.

Pour pouvoir disposer de personnel dans l'état de préparation physique nécessaire, une évaluation périodique de l'aptitude physique est introduite, comparable à celle des zones de secours. Le ministre fixera les modalités détaillées, telles que le contenu du test, la périodicité, les mesures d'accompagnement, etc.

Le titre 3 porte sur la réaffectation.

La réaffectation est régie spécifiquement pour certains points, à savoir la possibilité de réaffectation pour cause d'inaptitude physique ou médicale et les conséquences pécuniaires sur la prime d'opérationnalité et de prestations irrégulières en cas de réaffectation dans une tâche opérationnelle alléguée ou une fonction administrative (cf. statut pécuniaire).

Les dispositions de la loi relative au bien-être et du codex bien-être au travail, et plus particulièrement les dispositions relatives à la surveillance de la santé, s'appliquent bien entendu également. La politique de réintégration qui sera élaborée pour le personnel fédéral s'appliquera également au personnel professionnel de la protection civile.

Le titre 4 porte sur le changement de grade.

Le changement de grade est rattaché au régime du personnel fédéral, étant entendu qu'un tableau de conversion des grades opérationnels de la Protection civile vers les niveaux administratifs des agents de l'Etat est nécessaire.

Le titre 5 porte sur le régime de fin de carrière.

Un régime de fin de carrière spécifique est élaboré, à l'instar de celui des pompiers. Le régime de fin de carrière est la conversion du droit existant actuellement au congé préalable à la pension (CPP) en un système dans lequel l'on cherche en premier lieu une fonction alléguée et adaptée au sein de l'unité opérationnelle; à défaut d'une telle fonction, la personne peut jouir d'un CPP.

Le titre 6 porte sur l'exercice d'une fonction supérieure.

Les règles relatives à l'exercice d'une fonction supérieure pour le personnel professionnel et les volontaires pour ce qui concerne les dispositions non pécuniaires sont celles applicables à l'ensemble des fonctionnaires fédéraux.

Le Livre 6 comporte des obligations spécifiques en matière de formation continue et permanente pour les agents opérationnels (art. 70). Il s'agit pour l'agent de se former pendant un certain nombre d'heures minimal afin de pouvoir maintenir ses compétences et rester efficace de manière opérationnelle.

Le Livre 7 comporte des dispositions spécifiques relatives au temps de service des membres du personnel volontaire; le régime est identique à celui applicable au personnel volontaire pompier. Pareilles dispositions sont nécessaires en raison de l'inexistence de dispositions relatives au personnel volontaire dans le statut des agents de l'Etat.

Le livre 7 transpose les principes de la Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail pour ce qui concerne les membres du personnel volontaire de la Protection civile, conformément aux avis de la Commission européenne.

L'article 74, §2 prévoit qu'une prestation de travail ne peut pas dépasser 24 heures.

Les limites absolues par semaine et par jour ne peuvent être dépassées que dans deux cas de force majeure. Les cas de force majeure sont notamment ceux des travaux entrepris en vue de faire face à un accident ou de ceux commandés par une nécessité imprévue.

La portée de cette règle dérogatoire est limitée, il faut en effet que les critères de la force majeure soient bien présents: un événement imprévisible et urgent, qui ne peut dès lors être pris en charge dans le cadre de l'activité habituelle du service de secours et qui ne résulte pas d'une faute (par exemple une mauvaise organisation du travail).

Artikel 75 voorziet dat een huishoudelijk reglement de algemene regels vastlegt die een vrijwilliger moet respecteren inzake zijn beschikbaarheden.

Boek 8 omvat een aantal specifieke bepalingen inzake de verloven. De regels betreffende de uitsluiting van verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheid en de halftijdse loopbaanonderbreking worden overgenomen van die van de brandweer. De eenheidschef en de directeur van de operaties zijn uitgesloten van de gunst van dezelfde verloven als de zonecommandant van een hulpverleningszone. Hetzelfde geldt voor de officieren voor bepaalde verloven. Tenzij bovenvermelde bepalingen, blijft het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen van toepassing op het beroepspersoneel. De bepalingen inzake de administratieve standen uit het statuut Camu zijn ook volledig van toepassing op het beroepspersoneel. Vrijwillige personeelsleden vallen omwille van hun statuut sui generis noch onder het koninklijk besluit van 19 november 1998, noch onder de bepalingen inzake de administratieve standen.

Er zijn specifieke en van het federaal statuut afwijkende bepalingen voorzien voor de personeelsleden van de Civiele Bescherming omwille van het operationele en continue karakter van deze dienst. De toekenning van verminderde prestaties maakt de organisatie van de shifts met teams in 12-urendienst zeer ingewikkeld.

Er moet opgemerkt worden dat bepaalde bepalingen, zoals de toekenning van 13 feestdagen (10 wettelijke dagen + 3 extra-wettelijke dagen) bij het begin van het jaar die opgenomen moeten worden als jaarlijks vakantieverlof, eveneens toegepast worden in andere operationele diensten zoals de gesloten centra en de noodcentrales 112.

Er moet opgemerkt worden dat de afwijkingen van het federaal statuut beperkter zijn voor de personeelsleden van de Civiele Bescherming die geen continudienst verzekeren, maar in dagdienst werken.

Boek 9 bevestigt enkel dat een tekortkoming aan de specifieke rechten en plichten bepaald in boek 2, ook aanzien kunnen worden als tuchtfeiten. De tuchtregeling zoals uitgewerkt voor het federaal personeel is integraal van toepassing op het beroepspersoneel en op de vrijwilligers van de Civiele Bescherming.

Boek 10 bevat een regeling voor de arbeidsongevallen van de vrijwillige personeelsleden. De regeling biedt dezelfde dekking als deze die voorzien is bij de hulpverleningszones, maar wordt op een andere manier georganiseerd. De vrijwillige brandweermannen zijn onttrokken aan de Arbeidsongevallenwet en de zone is verplicht een gelijke dekking, plus een uitgebreide dekking, te voorzien via een privaatrechtelijke verzekering.

De vrijwilligers van de Civiele bescherming blijven daarentegen onder het toepassingsgebied van de Arbeidsongevallenwet en zijn uitvoeringsbesluit. De FOD Binnenlandse zaken staat in voor de schade uit het arbeidsongeval die niet gedekt wordt door de regeling van het koninklijk besluit van 24 januari 1969, om ook rekening te houden met de schade die de vrijwilliger ondervindt m.b.t. zijn hoofdkomen. Er wordt ook voorzien in een schadevergoeding bij overlijden tijdens de dienst of als gevolg van tijdens de dienst opgelopen verwondingen of ziekten. De bedragen zijn dezelfde als bij de brandweer.

Boek 11 bevat specifieke bepalingen voor de beëindiging van het ambt en de specifieke figuur van het eervol ontslag, zoals dat bestaat bij de hulpverleningszones. De bepalingen inzake beëindiging van het ambt uit het statuut Camu blijven van toepassing op het beroepspersoneel en op de vrijwilligers. Er wordt ook voorzien in een procedure voor een beroeps die vrijwillig ontslag neemt of van graad verandert, om benoemd te worden als vrijwilliger om de opgebouwde kennis en ervaring maximaal te kunnen behouden.

Op gemotiveerde aanvraag kan de betrokkene toegelaten worden tot de stage. Voor de evaluatie van deze stage wordt zo veel als mogelijk aangesloten bij het evaluatiestelsel van het federaal personeel. De interdepartementale beroepscommissie is bevoegd voor beroepen. De procedure verloopt volgens de regels voor beroep tegen een evaluatie tijdens de loopbaan.

Boek 12 bevat een aantal overgangsbepalingen.

De overgangsbepaling van artikel 93 heeft als doel de laureaten van wervingsexamens voor de oude graden van de Civiele bescherming vrij te stellen van twee proeven van het federaal geschiktheidsattest (dat noodzakelijk is om deel te nemen aan wervingsexamens voor de nieuwe graden).

De overgangsbepaling van artikel 95 heeft als doel de personeelsleden die geslaagd zijn voor de eerste twee reeksen van het overgangsexamen van niveau A (dat niet meer gebruikt zal worden bij nieuwe bevorderingen) vrij te stellen van het bevorderingsexamen van kapitein. Deze vrijstelling geldt niet voor het brevet OFF2-C dat ook één van de voorwaarden is voor bevordering tot kapitein.

L'article 75 prévoit qu'un règlement d'ordre intérieur fixe les règles générales qu'un volontaire doit respecter au niveau de ses disponibilités.

Le Livre 8 comporte des dispositions spécifiques en matière de congés. Les règles d'exclusion des prestations réduites pour convenue personnelle et de l'interruption de la carrière à mi-temps sont calquées sur celles des pompiers. Le chef d'unité et le directeur des opérations sont exclus du bénéfice des mêmes congés que le commandant de zone d'une zone de secours. Il en est de même pour les officiers pour ce qui concerne certains congés. A l'exception des dispositions susmentionnées, l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat reste d'application au personnel professionnel. Les dispositions relatives aux positions administratives du statut Camu sont également et intégralement d'application au personnel professionnel. Les membres du personnel volontaire ne relèvent, eu égard à leur statut sui generis, ni de l'arrêté royal du 19 novembre 1998, ni des dispositions relatives aux positions administratives.

Des dispositions spécifiques et dérogatoires au statut fédéral sont prévues pour les agents de la Protection civile en raison du caractère opérationnel et continu de ce service. L'octroi de congés à prestations réduites rend très compliquée l'organisation de shifts en équipes de service pendant 12h.

Il convient de noter que certaines dispositions, comme l'octroi de 13 jours fériés (10 jours légaux + 3 jours extra-légaux) en début d'année à prendre comme les congés annuels, sont également appliquées dans d'autres services opérationnels comme les centres fermés et les centrales d'urgence 112.

Il convient de noter que les dérogations au statut fédéral sont plus limitées pour les agents de la Protection civile qui n'assurent pas de service continu mais travaillent en service de jour.

Le Livre 9 confirme uniquement que tout manquement aux droits et devoirs spécifiques prévus dans le livre 2 peut être considéré comme un fait disciplinaire. Le régime disciplinaire prévu pour le personnel fédéral s'applique intégralement au personnel professionnel et aux volontaires de la Protection civile.

Le Livre 10 comporte un règlement relatif aux accidents du travail des membres du personnel volontaire. Celui-ci offre la même couverture que celle prévue au sein des zones de secours, mais est organisé différemment. Les pompiers volontaires sont soustraits de la loi sur les accidents du travail, et la zone est tenue de prévoir une couverture identique, en sus d'une couverture étendue, par le biais d'une assurance de droit privé.

Les volontaires de la Protection civile continuent, en revanche, à relever du champ d'application de la loi sur les accidents du travail et de son arrêté d'exécution. Le SPF Intérieur prend en charge les dommages résultant de l'accident du travail non couverts par le régime prévu dans l'arrêté royal du 24 janvier 1969, afin de tenir compte également du préjudice subi par le volontaire au niveau de son revenu principal. Une indemnisation des dommages est également prévue en cas de décès pendant le service ou à la suite de lésions ou maladies survenues pendant le service. Les montants sont les mêmes que ceux prévus pour les pompiers.

Le Livre 11 comporte des dispositions spécifiques relatives à la cessation de fonction et le cas spécifique de la démission honorable, prévue au sein des zones de secours. Les dispositions relatives à la cessation de fonction du statut Camu restent d'application au personnel professionnel et aux volontaires. Une procédure est également prévue pour le membre professionnel qui démissionne volontairement ou change de grade afin d'être nommé comme volontaire, afin de pouvoir conserver un maximum les connaissances et expérience acquises.

L'intéressé peut être admis au stage sur demande motivée. Le système d'évaluation du personnel fédéral sera autant que possible respecté pour l'évaluation de ce stage. La commission interdépartementale des recours est compétente pour les recours. La procédure suit les règles de recours en matière d'évaluation pendant la carrière.

Le Livre 12 comporte des dispositions transitoires.

La disposition transitoire de l'article 93 a pour but de dispenser les lauréats des examens de recrutement pour les anciens grades de la Protection civile de deux épreuves du certificat d'aptitude fédéral, qui est requis pour participer aux examens de recrutement des nouveaux grades.

La disposition transitoire de l'article 95 a pour but de dispenser les membres du personnel qui ont réussi les deux premières séries d'épreuves de promotion au niveau A (qui ne sera plus utilisé lors de nouvelles promotions) de l'examen de promotion au grade de capitaine. Cette dispense ne vaut pas pour le brevet OFF2-C qui est également une des conditions pour la promotion au grade de capitaine.

Boek 13 bevat de slotbepalingen, m.n. de datum van inwerkingtreding en de opheffingsbepalingen.

Ik heb de eer te zijn,

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

RAAD VAN STATE, afdeling Wetgeving

Advies 63.326/2, van 28 mei 2018 over een ontwerp van koninklijk besluit 'tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de Civiele Bescherming'

Op 12 april 2018 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 verlengd tot 15 juni 2018 (*) een advies te verstrekken over een ontwerp van koninklijk besluit 'tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de Civiele Bescherming'.

Het ontwerp is door de tweede kamer onderzocht op 28 mei 2018. De kamer was samengesteld uit Jacques JAUMOTTE, voorzitter van de Raad van State, Pierre VANDERNOOT, kamervoorzitter, Luc DETROUX, staatsraad, Christian BEHRENDT en Jacques ENGLEBERT, assessoren, en Béatrice DRAPIER, 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 Jacques JAUMOTTE.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 28 mei 2018.

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.

ALGEMENE OPMERKINGEN

1. Zoals blijkt uit het verslag aan de Koning dat voorafgaat aan het koninklijk besluit van 20 september 2017 'tot wijziging van het koninklijk besluit van 10 juni 2014 tot bepaling van de opdrachten en taken van civiele veiligheid uitgevoerd door de hulpverleningszones en de operationele eenheden van de Civiele Bescherming en tot wijziging van het koninklijk besluit van 16 februari 2006 betreffende de nood- en interventieplannen',¹

« heeft [de Regering] besloten om de Civiele Bescherming te reorganiseren. Deze reorganisatie steunt op een aanpassing van de bestaande verdeling van de opdrachten met de hulpverleningszones, die alle dringende opdrachten gaan uitvoeren, waarbij de Civiele Bescherming zich meer zal concentreren op de gespecialiseerde en/of langdurige opdrachten.»

Bij het koninklijk besluit van 8 oktober 2017 'tot bepaling van de vestiging van de eenheden van de Civiele Bescherming', wordt het aantal operationele eenheden van de Civiele Bescherming bovendien teruggebracht van zes tot twee.

Voorliggend ontwerp van besluit maakt deel uit van die reorganisatie van de Civiele Bescherming, die zal ingaan op 1 januari 2019.

Zoals in artikel 2, § 1, van het ontworpen besluit bepaald wordt, zal dit besluit niet van toepassing zijn op alle leden van het beroepspersoneel van de Civiele Bescherming maar alleen op die leden die geselecteerd zullen worden conform de artikelen 3 en 4 van het ontwerp van koninklijk besluit 'houdende diverse maatregelen betreffende de leden van het operationeel personeel van de Civiele Bescherming' waarover vandaag advies 63.328/2 gegeven is.

Bij laatstgenoemd ontwerpbesluit wordt het aantal openstaande betrekkingen in de nieuwe operationele graden van de Civiele Bescherming vastgesteld (artikel 2), wordt bepaald op welke wijze de leden van het operationeel personeel van de Civiele Bescherming de nieuwe graden van de Civiele Bescherming kunnen verwerven (artikelen 3 en volgende) en wordt bepaald volgens welke regels de

Le Livre 13 comporte les dispositions finales, à savoir la date d'entrée en vigueur, et les dispositions abrogatoires.

J'ai l'honneur d'être,

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

CONSEIL D'ÉTAT, section de législation

Avis 63.326/2, du 28 mai 2018 sur un projet d'arrêté royal 'relatif au statut administratif du personnel opérationnel de la Protection civile'

Le 12 avril 2018, le Conseil d'État, 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 prorogé jusqu'au 15 juin 2018 (*), sur un projet d'arrêté royal 'relatif au statut administratif du personnel opérationnel de la Protection civile'.

Le projet a été examiné par la deuxième chambre le 28 mai 2018. La chambre était composée de Jacques JAUMOTTE, président du Conseil d'État, Pierre VANDERNOOT, président de chambre, Luc DETROUX, conseiller d'État, Christian BEHRENDT et Jacques ENGLEBERT, assessors, et Béatrice DRAPIER, greffier.

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 Jacques JAUMOTTE.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 28 mai 2018.

Comme la demande d'avis est introduite sur la base de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, des lois 'sur le Conseil d'État', 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.

OBSERVATIONS GÉNÉRALES

1. Comme il ressort du rapport au Roi qui précède l'arrêté royal du 20 septembre 2017 'modifiant l'arrêté royal du 10 juin 2014 déterminant les missions et les tâches de sécurité civile exécutées par les zones de secours et par les unités opérationnelles de la protection civile et modifiant l'arrêté royal du 16 février 2006 relatif aux plans d'urgence et d'intervention',¹

« Le gouvernement a décidé de réorganiser la Protection civile. Cette réorganisation repose sur une adaptation de la répartition existante des missions avec les zones de secours, qui vont exécuter toutes les missions urgentes, la Protection civile se recentrant sur les missions spécialisées et/ou de longue durée ».

Par l'arrêté royal du 8 octobre 2017 'déterminant l'implantation des unités de la Protection Civile', le nombre d'unités opérationnelles de la Protection civile est également réduit, de six à deux.

Le présent projet d'arrêté fait partie de cette réorganisation de la Protection civile, laquelle entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

Comme le précise son article 2, § 1^{er}, l'arrêté en projet ne s'appliquera pas à tous les membres du personnel professionnel de la Protection civile mais uniquement à ceux qui seront sélectionnés conformément aux articles 3 et 4 du projet d'arrêté royal 'comprenant diverses mesures relatives aux membres du personnel opérationnel de la Protection civile', qui fait l'objet, ce jour de l'avis n° 63.328/2.

Ce dernier fixe le nombre d'emplois ouverts dans les nouveaux grades opérationnels de la Protection civile (article 2), détermine comment les membres du personnel opérationnel de la Protection civile peuvent accéder aux nouveaux grades de la Protection civile (articles 3 et suivants) et fixe les règles selon lesquelles les membres non retenus sont réaffectés dans un des services du SPF Intérieur, dans d'autres

niet-weergehouden leden weder tewerkgesteld worden in een van de diensten van de FOD Binnenlandse Zaken, in andere federale overheidsdiensten of bij de federale politie (artikelen 8 en volgende).

Uit het voorgaande blijkt dat de reorganisatie van de Civiele Bescherming grote gevolgen zal hebben voor de arbeidsvoorwaarden van alle leden van het beroepspersoneel van de Civiele Bescherming. Op te merken valt dat in het verslag aan de Koning in dat verband geen enkele specifieke verantwoording gegeven wordt.

De afdeling Wetgeving heeft evenwel reeds op het volgende gewezen:

“Voor zover de in het ontwerp opgenomen maatregelen tot gevolg zouden hebben dat het arbeidsrechtelijk beschermingsniveau van bepaalde categorieën van werknemers wordt verminderd, dient erop te worden gewezen dat artikel 23 van de Grondwet, dat onder meer het recht op billijke arbeidsvoorwaarden garandeert, er zich in beginsel tegen verzet dat normen worden aangenomen waarbij de graad van bescherming van de rechten, die erdoor worden erkend, aanzienlijk zou worden verminderd ten opzichte van het beschermingsniveau in de wetgeving die van toepassing was de dag waarop dat grondwetsartikel in werking is getreden. Volgens het Grondwettelijk Hof impliceert artikel 23 van de Grondwet een standstill-verplichting ‘die eraan in de weg staat dat de bevoegde wetgever het beschermingsniveau dat wordt geboden door de van toepassing zijnde wetgeving in aanzienlijke mate vermindert, zonder dat daarvoor redenen zijn die verband houden met het algemeen belang.’”²⁻³.

Weliswaar is het de openbare diensten volgens de wet van de veranderlijkheid of van de mutabiliteit toegestaan om de regels inzake de organisatie en de werking van de openbare diensten en de voorwaarden van de dienstverlening aan het publiek te allen tijde te wijzigen, zodat de openbare diensten snel kunnen worden aangepast aan de vooruitgang en de evolutie van de behoeften waaraan moet worden voldaan.

Wat de uitoefeningsvoorwaarden van het recht op billijke arbeidsvoorwaarden betreft, mag de steller van het ontwerp evenwel geen beperkingen opleggen waarvan de gevolgen kennelijk onevenredig zijn met het nagestreefde doel, en mag hij evenmin, zonder noodzaak, beperkingen opleggen ten aanzien van bepaalde categorieën van personen.⁴

De steller van het ontwerp moet op dit punt een afdoende verantwoording kunnen geven.

2. De artikelen 72 tot 78 van het ontwerp voorzien in de gedeeltelijke omzetting van richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 ‘betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd’, wat de vrijwillige personeelsleden van de Civiele Bescherming betreft.

Vooraan in het ontwerp zou dan ook een bepaling ingevoegd moeten worden waarin vermeld wordt dat het ontwerp voorziet in de gedeeltelijke omzetting van richtlijn 2003/88/EG.⁵

Volgens artikel 2, lid 1, van richtlijn 2003/88/EG wordt onder “arbeidstijd” “de tijd [verstaan] waarin de werknemer werkzaam is, ter beschikking van de werkgever staat en zijn werkzaamheden of functie uitoefent, overeenkomstig de nationale wetten en/of gebruiken”.

In artikel 72 van het ontwerp wordt een definitie gegeven van de begrippen “diensttijd”, “rust”, “wachtdienst in de kazerne” en “oproepbaarheidsdienst”.

Van de oproepbaarheidsdienst wordt de volgende definitie gegeven (artikel 72, 4°, van het ontwerp): “een periode waarin het vrijwillige personeelslid, zonder in de kazerne te moeten zijn, zich beschikbaar verklaart om gevolg te geven aan een oproep voor een interventie. Enkel de periode van de interventie wordt als diensttijd aangerekend.”

In zijn arrest nr. C-518/15 van 21 februari 2018 heeft het Hof van Justitie van de Europese Unie voor recht gezegd dat artikel 2 van richtlijn 2003/88 “aldus moet worden uitgelegd dat de thuiswachtdienst die door een werknemer wordt verricht, waarbij deze verplicht is om binnen acht minuten gehoor te geven aan oproepen van zijn werkgever, zodat zijn mogelijkheid om andere activiteiten te ondernemen zeer sterk wordt beperkt, als „arbeidstijd” aangemerkt moet worden”.

Daaruit volgt dat richtlijn 2003/88/EG bij artikel 72 van het ontwerp niet correct omgezet wordt.

3. Voor de artikelen 86 tot 96 van het ontwerp is thans geen rechtsgrond te vinden.

services publics fédéraux ou à la police fédérale (articles 8 et suivants).

Il suit de ce qui précède que la réorganisation de la Protection civile aura des effets importants sur les conditions de travail de tous les membres du personnel professionnel de la Protection civile. Force est de constater que le rapport au Roi ne contient aucune justification particulière à ce sujet.

Or, comme l’a rappelé la section de législation,

« Dans l’hypothèse où les mesures du projet auraient pour effet de réduire le niveau de protection de certaines catégories de travailleurs en matière de droit du travail, il faut souligner que l’article 23 de la Constitution, qui garantit notamment le droit à des conditions de travail équitables, s’oppose en principe à l’adoption de normes qui, par rapport au niveau de protection offert par la réglementation applicable au moment où cet article constitutionnel est entré en vigueur, réduisent d’une manière sensible le degré de protection des droits qu’il reconnaît. Selon la Cour constitutionnelle, l’article 23 de la Constitution implique une obligation de standstill ‘qui s’opposerait à ce que le législateur compétent réduise sensiblement le niveau de protection offert par la réglementation applicable, sans que soient présents à cette fin des motifs liés à l’intérêt général’²⁻³ ».

Certes, la loi du changement ou de mutabilité autorise les pouvoirs publics à modifier à tout moment les règles d’organisation et de fonctionnement des services publics, ainsi que les conditions dans lesquelles les prestations sont fournies au public, afin d’adapter rapidement les services publics au progrès et à l’évolution des besoins à satisfaire.

Cependant, pour ce qui concerne les conditions d’exercice du droit à des conditions de travail équitables, l’auteur du projet ne peut pas imposer des limitations dont les effets seraient manifestement disproportionnés par rapport au but poursuivi ni, sans nécessité, des restrictions à l’égard de certaines catégories de personnes⁴.

L’auteur du projet doit être en mesure de fournir une justification adéquate sur ce point.

2. Les articles 72 à 78 du projet transposent partiellement la directive n° 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 ‘concernant certains aspects de l’aménagement du temps de travail’, pour ce qui concerne les membres du personnel volontaire de la protection civile.

Il conviendrait donc de compléter le projet, en tête de celui-ci, par une disposition précisant que l’arrêté transpose partiellement la directive n° 2003/88/CE.⁵

Selon l’article 2, paragraphe 1, de la directive n° 2003/88/CE, on entend par « temps de travail » « toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l’employeur et dans l’exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales ».

L’article 72 du projet définit les notions de « temps de service », « repos », « service de garde en caserne » et « service de rappel ».

Le service de rappel est défini de la manière suivante (article 72, 4°, du projet) : « une période durant laquelle le membre du personnel volontaire se déclare disponible, sans devoir être à la caserne, pour donner suite à un appel pour une intervention. Seule la période relative à l’intervention est comptabilisée comme temps de service ».

Dans son arrêt n° C-518/15 du 21 février 2018, la Cour de justice de l’Union européenne a dit pour droit que « [l]’article 2 de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens que le temps de garde qu’un travailleur passe à domicile avec l’obligation de répondre aux appels de son employeur dans un délai de 8 minutes, restreignant très significativement les possibilités d’avoir d’autres activités, doit être considéré comme ‘temps de travail’ ».

Il s’ensuit que l’article 72 du projet ne transpose pas correctement la directive n° 2003/88/CE.

3. Les articles 86 à 96 du projet sont actuellement dépourvus de fondement juridique.

Voor de bepalingen betreffende het uitvoeren van een alcohol- of drugtest, die een inmenging vormen in het recht op de eerbiediging van het privéleven, dat gewaarborgd wordt bij artikel 22 van de Grondwet, is immers geen toereikende rechtsgrond te vinden in artikel 156 van de wet van 15 mei 2007 'betreffende de civiele veiligheid'.⁶

Die artikelen worden dan ook niet onderzocht.

4. Volgens de documenten die bij de adviesaanvraag zijn gevoegd heeft de inspecteur van Financiën op 20 en 27 oktober 2017 en op 9 en 23 januari 2018 over dit ontwerp een ongunstig advies uitgebracht over het ontwerp en heeft de minister van Begroting zich per brief van 5 februari 2018 niet akkoord verklaard met het ontwerp.

Uit het dossier dat aan de afdeling Wetgeving overgezonden is, blijkt evenwel dat de Ministerraad zich tijdens zijn vergadering van 4 april 2018 gunstig uitgesproken heeft over het ontwerp.

Bijgevolg moet, overeenkomstig artikel 8 van het koninklijk besluit van 16 november 1994 'betreffende de administratieve en begrotingscontrole' het zesde lid van de aanhef vervangen worden door het volgende lid:

“Gelet op het besluit van de Ministerraad van 4 april 2018 waarbij wordt voorbijgegaan aan de niet-akkoordbevinding van de Minister van Begroting.”

BIJZONDERE OPMERKINGEN

AANHEF

1. In het eerste lid behoort niet naar artikel 43ter, § 8, van de wetten 'op het gebruik van de talen in bestuurszaken', gecoördineerd op 18 juli 1966, verwezen te worden, aangezien die bepaling geen rechtsgrond oplevert voor het ontwerp.

2. Het tweede en het vierde lid vormen evenmin een rechtsgrond van het ontwerp.

Die leden dienen in de vorm van een overweging gesteld te worden.⁷

3. De aanhef moet aangevuld worden met de vermelding van de besluiten die bij artikel 109 van het ontwerp opgeheven worden.

DISPOSITIEF

Artikel 8

Deze bepaling vormt louter een herhaling van een vereiste dat reeds geldt met toepassing van artikel 156 van de wet van 15 mei 2007 'betreffende de civiele veiligheid'.

Die bepaling is bijgevolg overbodig en moet vervallen.

Artikel 28

In de Franse tekst van het vijfde en het negende lid dient naar het koninklijk besluit verwezen te worden met opgave van de datum ervan.

Een soortgelijke opmerking geldt voor het vervolg van het ontwerp.

Artikel 32

Met het oog op de overeenstemming met de Nederlandse tekst dienen in de Franse tekst van het tweede lid de woorden “le volontaire spécialiste” vervangen te worden door de woorden “du volontaire spécialiste”.

Artikelen 75 en 76

De vraag rijst door welke overheid het huishoudelijk reglement opgesteld wordt waarvan in de artikelen 75 en 76 sprake is.

De griffier, De voorzitter van de Raad van State,
Béatrice DRAPIER Jacques JAUMOTTE

Nota's

(*) Bij e-mail van 16 april 2018.

¹ *Belgisch Staatsblad*, 9 oktober 2017, 91493.

² Zie advies nr. 49.323/1, dat op 3 maart 2011 gegeven is over een voorontwerp dat geleid heeft tot de wet van 12 april 2011 'houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord' (Parl.St. Kamer 2010-11, nr. 53-1322/001, 55 en 56) en advies nr. 54.231/1, dat op 6 november 2013 gegeven is over een voorontwerp dat geleid heeft tot de wet van 26 december 2013 'betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen' (Parl.St. Kamer 2013-14, nr. 53-3144/001, 113).

³ Voetnoot 15 van het tweede geciteerd advies: GwH 14 juli 2004, nr. 130/2004, B.5; GwH 15 september 2004, nr. 150/2004, B.12; GwH 14 december 2005, nr. 189/2005, B.9; GwH 14 september 2006,

En effet, les dispositions relatives à l'exécution d'un test d'alcoolémie ou de détection de drogues, lesquelles constituent une ingérence dans le droit au respect de la vie privée, garanti par l'article 22 de la Constitution, ne peuvent pas trouver un fondement juridique suffisant dans l'article 156 de la loi du 15 mai 2007 'relative à la sécurité civile'.⁶

Ces articles ne sont donc pas examinés.

4. Selon les documents joints à la demande d'avis, l'Inspecteur des Finances a, les 20 et 27 octobre 2017 et les 9 et 23 janvier 2018, remis un avis défavorable sur le projet et, par un courrier du 5 février 2018, la Ministre du Budget n'a pas donné son accord au projet.

Il résulte toutefois du dossier soumis à la section de législation que le Conseil des ministres s'est prononcé favorablement sur le projet lors de sa délibération du 4 avril 2018.

En conséquence, conformément à l'article 8 de l'arrêté royal du 16 novembre 1994 'relatif au contrôle administratif et budgétaire', il y a lieu de remplacer l'alinéa 6 du préambule par l'alinéa suivant :

« Vu la délibération du Conseil des Ministres du 4 avril 2018 passant outre le défaut d'accord du Ministre du Budget ».

OBSERVATIONS PARTICULIÈRES

PRÉAMBULE

1. À l'alinéa 1^{er}, il n'y a pas lieu de viser le paragraphe 8 de l'article 43ter des lois 'sur l'emploi des langues en matière administrative', coordonnées le 18 juillet 1966, celui-ci ne procurant pas de fondement légal au projet.

2. Les alinéas 2 et 4 ne constituent pas non plus un fondement légal au projet.

Il y a lieu de les mentionner sous la forme de considérants⁷.

3. Le préambule doit être complété par le visa des arrêtés qui sont abrogés par l'article 109 du projet.

DISPOSITIF

Article 8

Cette disposition ne fait que répéter une exigence déjà de mise en application de l'article 156 de la loi du 15 mai 2007 'relative à la sécurité civile'.

Elle est, en conséquence, inutile et doit être omise.

Article 28

Aux alinéas 5 et 9, il convient, dans le texte français, de viser l'arrêté royal avec l'indication de sa date.

Une observation analogue vaut pour la suite du projet.

Article 32

À l'alinéa 2, dans la version française, afin d'assurer la cohérence avec la version néerlandaise, il y a lieu de remplacer les mots « le volontaire spécialiste » par les mots « du volontaire spécialiste ».

Articles 75 et 76

La question se pose de savoir quelle autorité élabore le règlement d'ordre intérieur dont il est fait mention aux articles 75 et 76.

Le greffier Le président du Conseil d'Etat
Béatrice DRAPIER Jacques JAUMOTTE

Notes

(*) Par courriel du 16 avril 2018.

¹ *Moniteur belge*, 9 octobre 2017, p. 91493.

² Voir l'avis n° 49.323/1 donné le 3 mars 2011 sur un avant-projet devenu la loi du 12 avril 2011 'modifiant la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel' (Doc. parl., Chambre, 2010-2011, n° 53-1322/001, pp. 55 et 56) et l'avis n° 54.231/1 donné le 6 novembre 2013 sur un avant-projet devenu la loi du 26 décembre 2013 'concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement' (Doc. parl., Chambre, 2013-2014, n° 53-3144/001, p. 113).

³ Note de bas de page n° 15 du second avis cité : C.C., 14 juillet 2004, n° 130/2004, B.5 ; C.C., 15 septembre 2004, n° 150/2004, B.12 ; C.C., 14 décembre 2005, n° 189/2005, B.9 ; C.C., 14 septembre 2006,

nr. 135/2006, B.10; GwH 14 september 2006, nr. 137/2006, B.7.1; GwH 28 september 2006, nr. 145/2006, B.5.1; GwH 20 juni 2007, nr. 87/2007, B.5; GwH 31 juli 2008, nr. 114/2008, B.3; GwH 1 september 2008, nr. 121/2008, B.11.1; GwH 29 juli 2010, nr. 94/2010, B.6.2; GwH 14 oktober 2010, nr. 113/2010, B.3.2; GwH 18 november 2010, nr. 131/2010, B.8.2; GwH 13 januari 2011, nr. 2/2011, B.4.2. Zie in dat verband ook: M. BOSSUYT, "Artikel 23 in de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof", in W. RAUWS en M. STROOBANT (eds.), Sociale en economische grondrechten. Les droits économiques et sociaux, Antwerpen-Louvain-La-Neuve, Intersentia, Anthemis, 2010, p. 64.

4 Zie GwH 15 oktober 2015, nr. 139/2015, B.10 tot B.17.

5 Zie inzonderheid advies 55.165/2, dat op 6 februari 2014 gegeven is over een ontwerp dat geleid heeft tot het koninklijk besluit van 19 april 2014 'tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones'.

6 Volgens een voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen Binnenlandse Zaken (waarover op 12 februari 2018 advies 62.767/2 gegeven is) zou in de wet van 15 mei 2007 een artikel 156/1 ingevoegd worden, luidende:

"De FOD Binnenlandse Zaken kan in het kader van het eventueel opleggen van een tuchtsanctie, overgaan tot het uitvoeren van een alcohol- of drugtest bij de leden van de Civiele Bescherming onder de hierna bepaalde voorwaarden.

Het vrijwillig of het beroepspersoneelslid van de Civiele Bescherming dat tijdens de dienst kennelijke tekenen vertoont van onder invloed van alcohol te zijn, onderwerpt zich op vraag van zijn hiërarchische meerdere aan een ademtest. De Koning bepaalt de nadere regels voor de uitvoering van de ademtest.

Het vrijwillig of het beroepspersoneelslid van de Civiele Bescherming dat tijdens de dienst kennelijke tekenen vertoont van onder invloed te zijn van drugs, onderwerpt zich op vraag van zijn hiërarchische meerdere aan een drugtest. De Koning bepaalt de nadere regels voor de uitvoering van de drugtest."

7 Beginselen van de wetgevingstechniek - Handleiding voor het opstellen van wetgevende en reglementaire teksten, www.raadvst—consetat.be, tab "Wetgevingstechniek", aanbeveling 25.

n° 135/2006, B.10 ; C.C., 14 septembre 2006, n° 137/2006, B.7.1 ; C.C., 28 septembre 2006, n° 145/2006, B.5.1 ; C.C., 20 juin 2007, n° 87/2007, B.5 ; C.C., 31 juillet 2008, n° 114/2008, B.3 ; C.C., 1^{er} septembre 2008, n° 121/2008, B.11.1 ; C.C., 29 juillet 2010, n° 94/2010, B.6.2 ; C.C., 14 octobre 2010, n° 113/2010, B.3.2 ; C.C., 18 novembre 2010, n° 131/2010, B.8.2 ; C.C., 13 janvier 2011, n° 2/2011, B.4.2. Voir à cet égard également : M. BOSSUYT, « Article 23 in de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof », in W. RAUWS et M. STROOBANT (éds), Sociale en economische grondrechten. Les droits économiques et sociaux, Anvers-Louvain-La-Neuve, Intersentia, Anthemis, 2010, p. 64.

4 Voir C.C., 15 octobre 2015, n° 139/2015, B.10 à B.17.

5 Voir notamment l'avis n° 55.165/2 donné le 6 février 2014 sur un projet devenu l'arrêté royal du 19 avril 2014 'relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours'.

6 Un avant-projet de loi portant des dispositions diverses Intérieur (au sujet duquel a été donné, le 12 février 2018, l'avis n° 62.767/2) prévoit l'insertion dans la loi du 15 mai 2007 d'un article 156/1 rédigé comme suit:

« Le SPF Intérieur peut, dans le cadre de l'imposition éventuelle d'une sanction disciplinaire, procéder à l'exécution d'un test d'alcoolémie ou de drogue auprès du personnel de la Protection civile aux conditions définies ci-après.

Le membre du personnel professionnel ou volontaire de la Protection civile qui présente des signes manifestes d'être sous l'influence d'alcool en service se soumet à un test d'haleine, à la demande de son supérieur hiérarchique. Le Roi fixe les modalités de l'exécution du test d'haleine.

Le membre du personnel professionnel ou volontaire de la Protection civile qui présente des signes manifestes de consommation de drogues en service se soumet à un test de détection de drogue, à la demande de son supérieur hiérarchique. Le Roi fixe les modalités de l'exécution du test de détection de drogues ».

7 Principes de technique législative - Guide de rédaction des textes législatifs et réglementaires, www.raadvst—consetat.be, onglet « Technique législative », recommandation n° 25.

29 JUNI 2018. — Koninklijk besluit tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de Civiele Bescherming

FILIP, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966, inzonderheid op artikel 43ter, § 4, vijfde lid, ingevoegd bij de wet van 12 juni 2002;

Gelet op de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid, artikel 156;

Gelet op het Koninklijk besluit van 11 maart 1954 houdende statuut van het korps burgerlijke bescherming;

Gelet op het Koninklijk Besluit van 16 november 2006 houdende hervorming van de loopbaan van bepaalde personeelsleden die houder zijn van operationele graden van de FOD Binnenlandse Zaken;

Gelet op het Koninklijk besluit van 11 mei 2009 tot vaststelling van de bijzondere toelaatbaarheidsvereisten voor sommige graden en functies bij de Algemene Directie van de Civiele Veiligheid van de Federale Overheidsdienst Binnenlandse Zaken;

Gelet op het Koninklijk besluit van 29 augustus 2009 tot organisatie van de opleidingscursussen betreffende brevet I voor de operationele personeelsleden van de Civiele Bescherming;

Gelet op het Ministerieel Besluit van 22 november 1985 tot vaststelling van de werking van de permanente eenheden en van de grote wachten van de Civiele Bescherming

Gelet op Het Ministerieel besluit van 26 september 2002 tot uitvoering van het koninklijk besluit van 13 mei 1999 tot regeling van het medisch toezicht op het personeel van sommige overheidsdiensten;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 20 en 27 oktober 2017 en 9 en 23 januari 2018;

Gelet op het besluit van de Ministerraad van 4 april 2018 waarbij wordt voorbijgegaan aan de niet-akkoordbevinding van de Minister van Begroting;

Gelet op het akkoord van de Minister van Ambtenarenzaken, gegeven op 22 november 2017;

Gelet op het Protocol nr. 2017/04 en nr. 2018/01 van Sectorcomité V, gesloten op 26 januari 2018 en op 18 mei 2018;

Gelet op het advies van de Vaste Commissie voor Taaltoezicht, gegeven op 2 mei 2018;

29 JUNI 2018. — Arrêté royal relatif au statut administratif du personnel opérationnel de la Protection civile

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu les lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966, notamment l'article 43ter, § 4, alinéa 5, inséré par la loi du 12 juin 2002;

Vu la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile, l'article 156;

Vu l'arrêté royal du 11 mars 1954 portant statut du Corps de protection civile;

Vu l'arrêté royal du 16 novembre 2006 portant réforme de la carrière de certains agents titulaires de grades opérationnels du SPF Intérieur;

Vu l'arrêté royal du 11 mai 2009 fixant des conditions particulières d'admissibilité à certains grades et fonctions de la Direction générale de la Sécurité civile du Service public fédéral Intérieur;

Vu l'arrêté royal du 29 août 2009 organisant les cours de formation relatifs au brevet I pour les agents opérationnels de la Protection civile;

Vu l'arrêté ministériel du 22 novembre 1985 déterminant le fonctionnement des unités permanentes et de la grand garde de la protection civile;

Vu l'arrêté ministériel du 26 septembre 2002 portant exécution de l'arrêté royal du 13 mai 1999 organisant le contrôle médical des agents de certains services publics;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné les 20 et 27 octobre 2017 et les 9 et 23 janvier 2018;

Vu la délibération du Conseil des Ministres du 4 avril 2018 passant outre le défaut d'accord du Ministre du Budget;

Vu l'accord du Ministre de la Fonction publique, donné le 22 novembre 2017;

Vu les protocoles n° 2017/04 et n° 2018/01 du Comité de Secteur V, conclus le 26 janvier 2018 et le 18 mai 2018;

Vu l'avis de la Commission permanente de contrôle linguistique, donné le 2 mai 2018;

Gezien het artikel 8, § 1, 4°, van de wet van 15 december 2013 houdende diverse bepalingen inzake administratieve vereenvoudiging, is dit besluit vrijgesteld van een regelgevingsimpactanalyse omdat het bepalingen van autoregulering betreft;

Gelet op het advies 63.326/2 van de Raad van State, gegeven op 28 mei 2018, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Overwegende de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken;

Overwegende het Koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel;

Op de voordracht van de Minister van Binnenlandse Zaken en op het advies van de in Raad vergaderde Ministers,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

BOEK I. — ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1. Boek 7 van dit besluit voorziet in de gedeeltelijke omzetting van richtlijn nr 2003/88/EG.

Art. 2. § 1. Voor de toepassing van dit besluit verstaat men onder :

- 1° de Minister: de Minister bevoegd voor Binnenlandse Zaken;
- 2° de wet van 15 mei 2007: de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid;
- 3° de operationele eenheid: de operationele eenheid van de Civiele Bescherming, vermeld in artikel 153 van de wet van 15 mei 2007;
- 4° de Voorzitter: de Voorzitter van het Directiecomité van de FOD Binnenlandse Zaken;
- 5° de Directeur-generaal: de Directeur-generaal van de Algemene Directie Civiele Veiligheid van de FOD Binnenlandse Zaken;
- 6° de Directeur P&O: de Directeur van de Stafdienst P&O van de FOD Binnenlandse Zaken;
- 7° de eenheidschef: de ambtenaar die de operationele eenheid leidt;
- 8° de directeur operaties van de civiele veiligheid, hierna te noemen "directeur operaties": de leidend ambtenaar van de centrale diensten van de Algemene Directie Civiele Veiligheid belast met de operaties;
- 9° de representatieve vakorganisaties: de representatieve vakorganisaties, vermeld in het koninklijk besluit van 28 september 1984 houdende uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van zijn personeel;
- 10° het beroepspersoneelslid: het beroepslid van de Civiele Bescherming als vermeld in artikel 155, tweede lid, van de wet van 15 mei 2007;
- 11° het vrijwillig personeelslid: het vrijwillig lid van de Civiele Bescherming als vermeld in artikel 155, derde lid, van de wet van 15 mei 2007;
- 12° het personeelslid: de persoon die deel uitmaakt van het operationeel personeel van de Civiele Bescherming, ongeacht of het een vrijwillig personeelslid of een beroepspersoneelslid is;
- 13° het opleidingscentrum voor de civiele veiligheid: opleidingscentrum voor de civiele veiligheid als vermeld in artikel 175/1 van de wet van mei 2007;
- 14° het geldelijk statuut: het koninklijk besluit van 29 juni 2018 houdende de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de Civiele Bescherming;
- 15° diploma van niveau A, B of C : diploma of getuigschrift dat toegang geeft tot de functies van niveau A, B of C binnen de federale overheidsdiensten bedoeld in de bijlage bij het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel;
- 16° het koninklijk besluit van 19 november 1998: het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen;
- 17° buitenlandse operationele opdrachten: de operationele opdrachten die het personeelslid uitvoert buiten het Belgische grondgebied en die als dusdanig erkend zijn, ofwel door de voorzitter van de Coördinatieraad van de Belgian First Aid and Support Team, ofwel door de Directeur-generaal;
- 18° elke drager met bewijskracht en vaste datum: hetzij verzending langs elektronische weg waarbij de ontvangst ervan door het personeelslid wordt bevestigd; hetzij overhandiging aan het personeelslid in ruil voor een door hem ondertekend ontvangstbewijs dat de datum van ontvangst vermeldt;

Vu l'article 8, § 1^{er}, 4°, de la loi du 15 décembre 2013 portant des dispositions diverses en matière de simplification administrative, le présent arrêté est dispensé d'analyse d'impact de la réglementation, s'agissant de dispositions d'autorégulation;

Vu l'avis 63.326/2 du Conseil d'Etat, donné le 28 mai 2018, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;

Considérant la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique;

Considérant l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat;

Sur la proposition du Ministre de l'Intérieur et de l'avis des Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons :

LIVRE I^{er}. — DISPOSITIONS GENERALES

Article 1^{er}. Le livre 7 du présent arrêté transpose partiellement la directive n° 2003/88/CE.

Art. 2. § 1^{er}. Pour l'application du présent arrêté, l'on entend par :

- 1° le Ministre : le Ministre qui a l'Intérieur dans ses attributions;
- 2° la loi du 15 mai 2007 : la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile;
- 3° l'unité opérationnelle : l'unité opérationnelle de la Protection civile visée à l'article 153 de la loi du 15 mai 2007;
- 4° le Président : le Président du Comité de Direction du SPF Intérieur;
- 5° le Directeur général : le Directeur général de la Direction générale de la Sécurité civile du SPF Intérieur;
- 6° le Directeur P&O : le Directeur du Service d'Encadrement P&O du SPF Intérieur;
- 7° le chef d'unité : le fonctionnaire qui dirige l'unité opérationnelle;
- 8° le directeur des opérations de la sécurité civile, dénommé ci-après « directeur des opérations » : le fonctionnaire dirigeant des services centraux de la Direction générale de la Sécurité civile chargé des opérations;
- 9° les organisations syndicales représentatives : les organisations visées à l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;
- 10° le membre du personnel professionnel : le membre professionnel de la Protection civile visé à l'article 155, alinéa 2, de la loi du 15 mai 2007;
- 11° le membre du personnel volontaire : le membre volontaire de la Protection civile visé à l'article 155, alinéa 3, de la loi du 15 mai 2007;
- 12° le membre du personnel : la personne faisant partie du personnel opérationnel de la Protection civile, qu'elle soit membre du personnel professionnel ou membre du personnel volontaire;
- 13° le centre de formation pour la sécurité civile : le centre de formation pour la sécurité civile visé à l'article 175/1 de la loi du 15 mai 2007;
- 14° le statut pécuniaire : l'arrêté royal du 29 juin 2018 portant statut pécuniaire du personnel opérationnel de la Protection civile;
- 15° diplôme de niveau A, B ou C : le diplôme ou certificat donnant accès à des fonctions respectivement de niveau A, B ou C au sein de l'administration fédérale, comme visé à l'annexe de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat;
- 16° l'arrêté royal du 19 novembre 1998 : l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat;
- 17° missions opérationnelles à l'étranger : les missions opérationnelles que le membre du personnel effectue hors du territoire de la Belgique et reconnues comme telles, soit par le président du Conseil de Coordination de la Belgian First Aid and Support Team, soit par le Directeur général;
- 18° toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine: soit l'envoi par voie électronique dont la réception est confirmée par le membre du personnel, soit la remise en main propre au membre du personnel en échange d'un récépissé portant sa signature et la date de réception;

19° het koninklijk besluit van 2 oktober 1937: het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel.

Art. 3. § 1. Dit statuut is van toepassing op de leden van het beroepspersoneel die geselecteerd werden conform de artikelen 3 en 4 van het koninklijk besluit van 3 juli 2018 houdende diverse maatregelen betreffende de leden van het operationeel personeel van de Civiele Bescherming en op de leden van het beroepspersoneel die aangeworven worden in toepassing van de bepalingen van boek 4 van dit besluit.

§ 2. Behoudens tegenstrijdige bepalingen, is dit statuut van toepassing op de vrijwillige personeelsleden die benoemd werden conform het artikel 16 van het koninklijk besluit van 3 juli 2018 houdende diverse maatregelen betreffende de leden van het operationeel personeel van de Civiele Bescherming en op de leden van het vrijwillige personeel die aangeworven worden in toepassing van de bepalingen van boek 4 van dit besluit.

Ze bevinden zich in een sui generis statutaire situatie.

§ 3. Dit besluit is eveneens van toepassing op de stagiairs, behoudens andersluidende bepalingen.

§ 4. Onverminderd de toepassing van paragrafen 1, 2 en 3 en behoudens andersluidende bepalingen blijven de personeelsleden onderworpen aan de bepalingen die gelden voor de rijksambtenaren en aan de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken.

Art. 4. Wanneer een betrekking als beroeps vacant wordt verklaard door de Voorzitter, beslist hij of deze betrekking ingevuld wordt door aanwerving, door mutatie, door mobiliteit of door bevordering.

Een betrekking als vrijwilliger wordt vacant verklaard door de Directeur-generaal, die beslist of deze betrekking door aanwerving, door mutatie, door mobiliteit of door bevordering wordt ingevuld.

Art. 5. De verschillende functies binnen het operationeel kader van de Civiele Bescherming worden ingevuld door het basiskader, het middenkader en het hoger kader :

1° Het basiskader omvat de graden van sappeur en korporaal;

2° Het middenkader omvat de graden van onderofficier: sergeant en adjudant;

3° Het hoger kader omvat de graden van officier: luitenant, commandant, kapitein, majoor en kolonel.

De graad van commandant is uitdovend.

De vrijwilligers-specialisten bedoeld in artikel 19, tweede lid, maken geen deel uit van de kaders bedoeld in het eerste lid en zij dragen geen graad.

Art. 6. Met het oog op de toepassing van artikel 43ter van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966, ingevoegd bij de wet van 12 juni 2002, op de ambtenaren van de centrale diensten van de federale overheidsdiensten, bedoeld in het koninklijk besluit van 7 november 2000 houdende oprichting en samenstelling van de organen die gemeenschappelijk zijn aan iedere federale overheidsdienst, worden de verschillende betrekkingen die een trap van de hiërarchie vormen, vastgesteld als volgt:

Tweede trap: de graden van kolonel en majoor;

Derde trap: de graad van kapitein.

Art. 7. Bij gelijkheid in graad wordt het gezag uitgeoefend door het personeelslid met de grootste anciënniteit in dezelfde graad.

Ingeval van gelijke graadanciënniteit wordt het gezag uitgeoefend door het personeelslid met de grootste dienstanciënniteit.

De directeur operaties staat hiërarchisch boven de eenheidschef.

De vrijwilligers-specialisten oefenen geen bevelvoering uit.

Art. 8. Bovenop de operationele opdrachten die hem voorbehouden zijn en conform de functiebeschrijvingen, kan het personeelslid ertoe gehouden worden om administratieve of logistieke opdrachten overeenkomstig zijn competenties in het kader van artikel 11 van de wet van 15 mei 2007 uit te voeren.

BOEK II. — BIJZONDERE RECHTEN EN PLICHTEN

Art. 9. Het personeelslid biedt zich, bij het begin van de dienst of bij oproeping wanneer hij van wacht is, niet aan wanneer hij onder invloed van alcohol of drugs of in een soortgelijke toestand verkeert door het gebruik van andere stoffen. Tijdens de dienst gebruikt het eveneens geen alcohol, geen drugs en geen geneesmiddelen die aanleiding geven tot een soortgelijke toestand als bij het gebruik van alcohol of drugs.

19° l'arrêté royal du 2 octobre 1937 : l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat.

Art. 3. § 1^{er}. Le présent statut s'applique aux membres du personnel professionnel sélectionnés conformément aux articles 3 et 4 de l'arrêté royal du 3 juillet 2018 comprenant diverses mesures relatives aux membres du personnel opérationnel de la Protection civile et aux membres du personnel professionnel recrutés en application des dispositions du livre 4 du présent arrêté.

§ 2. Sauf dispositions contraires, le présent statut s'applique aux membres du personnel volontaire nommés conformément à l'article 16 de l'arrêté royal du 3 juillet 2018 comprenant diverses mesures relatives aux membres du personnel opérationnel de la Protection civile et aux membres du personnel volontaire recrutés en application des dispositions du livre 4 du présent arrêté.

Ils se trouvent dans une situation statutaire sui generis.

§ 3. Le présent statut est également applicable aux stagiaires, sauf dispositions contraires.

§ 4. Sans préjudice de l'application des paragraphes 1^{er}, 2 et 3, et sauf dispositions contraires, les membres du personnel restent soumis aux prescriptions qui régissent les agents de l'Etat et à la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique.

Art. 4. Quand un emploi professionnel est déclaré vacant par le Président, il décide si cet emploi est à pourvoir par recrutement, par mutation, par mobilité ou par promotion.

Un emploi volontaire est déclaré vacant par le Directeur général, qui décide si cet emploi est à pourvoir par recrutement, par mutation, par mobilité ou par promotion.

Art. 5. Les différentes fonctions à remplir à la Protection civile sont assurées par le cadre de base, le cadre moyen et le cadre supérieur :

1° Le cadre de base comprend les grades de sappeur et de caporal;

2° Le cadre moyen comprend les grades de sous-officiers : sergent et adjudant;

3° Le cadre supérieur comprend les grades d'officiers : lieutenant, commandant, capitaine, major et colonel.

Le grade de commandant est un grade en extinction.

Les volontaires spécialistes visés à l'article 19, alinéa 2, ne font pas partie des cadres visés à l'alinéa 1^{er} et ils ne portent pas de grade.

Art. 6. En vue de l'application de l'article 43ter des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966, inséré par la loi du 12 juin 2002, aux agents des services centraux des services publics fédéraux, visés par l'arrêté royal du 7 novembre 2000 portant création et composition des organes communs à chaque service public fédéral, les différents emplois qui forment un degré de la hiérarchie, sont déterminés comme suit :

Deuxième degré: les grades de colonel et de major;

Troisième degré : le grade de capitaine.

Art. 7. En cas d'égalité de grade, l'autorité est exercée par le membre du personnel ayant le plus d'ancienneté dans ce grade.

En cas d'ancienneté de grade égale, l'autorité est exercée par le membre du personnel ayant la plus grande ancienneté de service.

Le directeur des opérations se trouve hiérarchiquement au-dessus du chef d'unité.

Les volontaires spécialistes n'exercent pas l'autorité.

Art. 8. Outre les missions opérationnelles prévues qui lui sont réservées et conformément aux descriptions de fonction, le membre du personnel peut être astreint à effectuer des missions d'ordre administratif et logistique qui correspondent à ses compétences dans le cadre de l'article 11 de la loi du 15 mai 2007.

LIVRE II. – DES DROITS ET DEVOIRS PARTICULIERS

Art. 9. Le membre du personnel veille à se présenter, lors du début du service ou en cas de rappel s'il est de garde, en n'étant pas sous l'influence d'alcool, de drogues ou dans un état analogue résultant de la prise d'autres substances. Pendant le service, il s'interdit également toute consommation d'alcool, de drogues ou de médicaments qui impliquent un état analogue à la consommation d'alcool ou de drogue.

Art. 10. Het personeelslid werkt loyaal mee aan tuchtonderzoeken en aan de vaststelling van eventuele tuchtvergrijpen waarvan het zelf niet het voorwerp is of niet het voorwerp zou kunnen zijn. Het geeft een duidelijk antwoord op de vragen die hem worden gesteld en overhandigt op vraag van de autoriteiten de stukken of goederen die nuttig zijn voor het vaststellen van de waarheid.

Art. 11. § 1. Het personeelslid draagt zorg voor de kledings- en uitrustingsvoorwerpen, die hem ter beschikking gesteld worden door de operationele eenheid.

§ 2. De kledings- en uitrustingsstukken en de uitgaanstenuë mogen slechts bij de uitoefening van de dienst of ter gelegenheid van vergaderingen voor beroepsbelangen of officiële plechtigheden gedragen worden.

Elk personeelslid in de reglementaire klederdracht is, zelfs buiten de diensturen, onderworpen aan de hiërarchie. Het dragen van het uitgaanstenuë buiten de diensturen is onderworpen aan de goedkeuring van de eenheidschef of zijn afgevaardigde.

§ 3. Alleen het dragen van eretekens verleend door de Belgische regering is toegelaten. Door buitenlandse regeringen uitgereikte eretekens mogen slechts worden gedragen, wanneer daartoe toelating is verleend door Ons.

Art. 12. Het personeelslid wordt opgeroepen om deel te nemen aan de interventies wanneer hij in de operationele eenheid aanwezig is of in oproepbaarheidsdienst is.

Art. 13. De beroepspersoneelsleden die bekleed zijn met de graad van officier worden verplicht oproepbaarheidsdiensten uit te voeren in functie van de organisatie van de dienst.

Art. 14. Het beroepspersoneelslid kan tijdens interventies verplicht worden om de duur van zijn prestaties te verlengen. Uitzonderlijk, in het geval van een grootschalige interventie, veroorzaakt door een onvoorziene gebeurtenis waarvoor de basismiddelen niet meer voldoende zijn, kan het personeelslid dat niet in dienst is, teruggeroepen worden.

Art. 15. Elk beroepspersoneelslid dient buitenlandse operationele opdrachten uit te voeren op beslissing van de Directeur-generaal.

BOEK III. — BIJZONDERE ONVERENIGBAARHEDEN

Art. 16. Er is onverenigbaarheid tussen:

1° de functie van beroepspersoneelslid en de functie van vrijwillig personeelslid;

2° de functie van personeelslid en de functie van lid van een politiedienst die deel uitmaakt van de openbare macht, vermeld in artikel 2 van de wet van 5 augustus 1992 op het politieambt.

Art. 17. In afwijking van het artikel 14 van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937, zodra de Voorzitter het bestaan van één van de onverenigbaarheden vaststelt, die op de rijksambtenaren van toepassing zijn of één van de onverenigbaarheden die in deze titel vermeld zijn, stelt hij de betrokkene in gebreke om die situatie te beëindigen binnen een termijn van zes maanden.

Elk personeelslid dat bij het verstrijken van deze termijn niet heeft voldaan aan de ingebrekestelling van de Voorzitter, wordt ambtshalve ontslagen.

Art. 18. De uitoefening van een functie van instructeur binnen een opleidingscentrum voor civiele veiligheid is niet onverenigbaar met de functie van personeelslid

BOEK IV. — DE AANWERVING, DE AANWERVINGSSTAGE EN DE INDIENSTTREDING

TITEL I. — *De aanwerving*

HOOFDSTUK I. — *Het federaal geschiktheidsattest*

Art. 19. De aanwerving van het personeel gebeurt in de graad van sappeur, voor wat betreft het basiskader, in de graad van sergeant, voor wat betreft het middenkader, en in de graad van kapitein, voor wat betreft het hoger kader.

Het vrijwillig personeel kan ook aangeworven worden als vrijwilliger-specialist.

De aanwerving in de graad van sergeant kan pas gebeuren bij gebrek aan voldoende laureaten in een procedure tot hiërarchische bevordering, bedoeld in titel 1 van boek 5.

Art. 10. Le membre du personnel collabore loyalement aux enquêtes disciplinaires et à la constatation des éventuelles transgressions disciplinaires dont il ne fait pas ou ne pourrait pas faire lui-même l'objet. Il répond précisément aux questions qui lui sont posées et remet, à la demande de l'autorité, les pièces ou effets utiles à l'établissement de la vérité.

Art. 11. § 1^{er}. Le membre du personnel prend soin des objets d'habillement et d'équipement qui lui sont fournis par l'unité opérationnelle.

§ 2. Les objets d'habillement et d'équipement et la tenue de sortie ne peuvent être portés que dans l'exercice du service ou à l'occasion de réunions professionnelles ou de cérémonies officielles.

Même en dehors des heures de prestation, tout membre du personnel qui est revêtu de la tenue réglementaire reste soumis à la hiérarchie. Le port de la tenue de sortie en dehors des heures de service est soumise à l'approbation du chef de l'unité ou de son délégué.

§ 3. Le port des décorations accordées par le gouvernement belge est seul autorisé. Le port de décorations décernées par des gouvernements étrangers n'est admis que s'il est autorisé par Nous.

Art. 12. Le membre du personnel est appelé pour participer aux interventions lorsqu'il est présent dans l'unité opérationnelle ou en service de rappel.

Art. 13. Les membres du personnel professionnel revêtus d'un grade d'officier sont tenus d'effectuer des services de rappel en fonction de l'organisation du service.

Art. 14. Au cours des interventions, le membre du personnel professionnel peut être obligé de prolonger la durée de ses prestations. Exceptionnellement, en cas d'intervention de grande ampleur, à savoir une intervention due à un événement imprévisible et pour laquelle les moyens de base ne suffisent pas, le membre du personnel qui n'est pas en service peut être rappelé.

Art. 15. Tout membre du personnel professionnel est tenu d'effectuer des missions opérationnelles à l'étranger sur décision du Directeur général.

LIVRE III. — DES INCOMPATIBILITÉS SPÉCIFIQUES

Art. 16. Il y a incompatibilité entre :

1° les fonctions de membre du personnel professionnel et les fonctions de membre du personnel volontaire;

2° les fonctions de membre du personnel et les fonctions de membre d'un service de police faisant partie de la force publique visée à l'article 2 de la loi du 5 août 1992 sur la fonction de police.

Art. 17. Par dérogation à l'article 14 de l'arrêté royal du 2 octobre 1937, dès que le Président constate l'existence de l'une des incompatibilités qui s'appliquent aux agents de l'État ou de l'une des incompatibilités qui sont visées au présent titre, il met l'intéressé en demeure d'y mettre fin dans un délai de six mois.

Tout membre du personnel qui, à l'expiration de ce délai, n'a pas satisfait à la mise en demeure du Président est démis d'office.

Art. 18. L'exercice d'une fonction d'instructeur au sein d'un centre de formation pour la sécurité civile n'est pas incompatible avec la fonction de membre du personnel.

LIVRE IV. — DU RECRUTEMENT, DU STAGE DE RECRUTEMENT ET DE L'ENTRÉE EN SERVICE

TITRE 1^{er}. — *Du recrutement*

CHAPITRE 1^{er}. — *Du certificat d'aptitude fédéral*

Art. 19. Le recrutement du personnel a lieu soit dans le grade de sappeur, pour ce qui concerne le cadre de base, soit dans le grade de sergent, pour ce qui concerne le cadre moyen, soit dans le grade de capitaine, pour ce qui concerne le cadre supérieur.

Le personnel volontaire peut également être recruté comme volontaire spécialiste.

Le recrutement dans le grade de sergent ne peut avoir lieu que s'il n'y a pas assez de lauréats suite à une procédure de promotion hiérarchique, visée au titre 1^{er} du livre 5.

Art. 20. § 1. De Voorzitter of zijn afgevaardigde organiseert conform de modaliteiten bepaald door de Minister, via de opleidingscentra voor de civiele veiligheid, per taalregeling minstens één keer per jaar en rekening houdend met de noden, specifieke geschiktheidsproeven, voor basis-, midden- en hoger kader als vermeld in artikel 5, voorafgaand aan de aanwerving door de FOD Binnenlandse Zaken.

De geschiktheidsproeven bedoeld in paragraaf 3 worden afgelegd in hetzelfde opleidingscentrum.

§ 2. De organisatie van de geschiktheidsproeven wordt bekendgemaakt, minstens in het *Belgisch Staatsblad*, via de website van SELOR en via de website van de Algemene Directie Civiele Veiligheid van de FOD Binnenlandse Zaken, ten laatste dertig dagen voor de uiterste inschrijvingsdatum.

De bekendmaking vermeldt de te vervullen voorwaarden en de datum waarop ze moeten vervuld worden, de opgelegde proeven, de inhoud ervan en de uiterste datum voor de kandidaatstelling.

Om te kunnen deelnemen aan de geschiktheidsproeven vermeld in paragraaf 3 voldoen de kandidaten aan :

1° voor het basiskader : de voorwaarden, vermeld in artikel 23, § 1, 1° tot 6°;

2° voor het middenkader : de voorwaarden, vermeld in artikel 24, § 1, 1° tot 6°;

3° voor het hoger kader : de voorwaarden, vermeld in artikel 25, § 1, 1° tot 6°.

§ 3. De kandidaten moeten in onderstaande volgorde slagen voor de volgende geschiktheidsproeven :

1° een competentietest, waarbij wordt nagegaan of een kandidaat beschikt over de competenties :

- Van het niveau van het zesde jaar middelbaar beroepsonderwijs voor het basiskader;

- gelijkwaardig aan deze vereist voor een diploma van niveau B voor het middenkader;

- gelijkwaardig aan deze vereist voor een diploma van niveau A voor het hoger kader.

2° een operationele handvaardigheidstest;

3° de lichamelijke geschiktheidsproeven, opgesomd in bijlage 1.

§ 4. De geschiktheidsproeven zijn eliminerend; de kandidaat wordt geschikt of ongeschikt verklaard.

§ 5. Om te kunnen deelnemen aan de proeven, vermeld in paragraaf 3, 3°, beschikken de kandidaten over een medisch attest. Dit attest, opgemaakt ten vroegste drie maanden voor de start van de lichamelijke proeven, verklaart dat de kandidaat in staat is de proeven af te leggen.

§ 6. De kandidaten die alle geschiktheidsproeven succesvol afleggen ontvangen een federaal geschiktheidsattest dat respectievelijk toegang geeft tot de aanwervingsproeven voor het personeel van het basiskader, het middenkader of het hoger kader. Het federaal geschiktheidsattest wordt verzonden in de maand die volgt op het afsluiten van het proces-verbaal van het geheel van de geschiktheidsproeven. Het federaal geschiktheidsattest is geldig voor onbepaalde duur, met uitzondering van de lichamelijke geschiktheidsproeven die gelden voor twee jaar vanaf de datum van het afsluiten van het proces-verbaal van het geheel van de geschiktheidsproeven.

De geschiktheidsproeven worden georganiseerd onder de vorm van twee modules:

1° module 1: de competentietest en de operationele handvaardigheidstest;

2° module 2: de lichamelijke geschiktheidsproeven.

De kandidaten ontvangen een bewijs van deelname met vermelding "geslaagd" of "niet geslaagd" na elke module, met daarop de vermelding van de datum van het afleggen van de test.

§ 7. Zes maanden voor het verstrijken van de termijn van twee jaar, als vermeld in paragraaf 6, kan de kandidaat die de geldigheid van zijn federaal geschiktheidsattest wenst te verlengen voor het gedeelte van de lichamelijke geschiktheidsproeven, zich inschrijven voor de proeven. De kandidaat beschikt over het medisch attest, als vermeld in paragraaf 5, en het federaal geschiktheidsattest.

§ 8. De kandidaat die een federaal geschiktheidsattest voor het basiskader behaald heeft en die kandidaat is voor een betrekking van sergeant zoals bedoeld in artikel 24 of voor een betrekking van kapitein zoals bedoeld in artikel 25, wordt vrijgesteld van de operationele handvaardigheidstest en de lichamelijke geschiktheidsproeven bedoeld in § 3, 2° en 3°, onverminderd de beperkte geldigheid van de lichamelijke geschiktheidsproeven, zoals bedoeld in § 6.

Art. 20. § 1^{er}. En fonction des besoins, le Président ou son délégué organise conformément aux modalités imposées par le Ministre, par le biais des centres de formation pour la sécurité civile, des épreuves d'aptitude spécifiques pour le cadre de base, moyen et supérieur visés à l'article 5 préalablement au recrutement par le SPF Intérieur.

Les épreuves d'aptitude visées au paragraphe 3 se déroulent dans le même centre de formation.

§ 2. L'organisation des épreuves d'aptitude est publiée au moins dans le *Moniteur belge*, sur le site internet de SELOR et sur le site internet de la Direction générale de la Sécurité civile du SPF Intérieur, au plus tard trente jours avant la date limite d'inscription.

La publication mentionne les conditions à remplir et la date à laquelle elles doivent être remplies, les épreuves imposées, leur contenu et la date limite de dépôt des candidatures.

Pour pouvoir participer aux épreuves d'aptitude mentionnées au paragraphe 3, les candidats remplissent :

1° Pour le cadre de base, les conditions visées à l'article 23, § 1^{er}, 1° à 6°;

2° Pour le cadre moyen, les conditions visées à l'article 24, § 1^{er}, 1° à 6°;

3° Pour le cadre supérieur, les conditions visées à l'article 25, § 1^{er}, 1° à 6°.

§ 3. Les candidats doivent réussir les épreuves d'aptitude suivantes dans l'ordre ci-dessous :

1° un test de compétences, lors duquel il est vérifié si le candidat dispose des compétences:

- du niveau de la sixième année de l'enseignement secondaire professionnel pour le cadre de base;

- équivalentes à celles exigées d'un titulaire de diplôme de niveau B, pour le cadre moyen;

- équivalentes à celles exigées d'un titulaire de diplôme de niveau A, pour le cadre supérieur.

2° un test d'habileté manuelle opérationnelle;

3° les épreuves d'aptitude physique énumérées à l'annexe 1ère.

§ 4. Les épreuves d'aptitude sont éliminatoires; le candidat est déclaré apte ou inapte.

§ 5. Pour pouvoir participer aux épreuves visées au paragraphe 3, 3°, les candidats disposent d'une attestation médicale. Cette attestation, établie au plus tôt trois mois avant le début des épreuves, déclare que le candidat est apte à effectuer les épreuves d'aptitude physique.

§ 6. Les candidats qui réussissent toutes les épreuves d'aptitude reçoivent un certificat d'aptitude fédéral qui donne accès respectivement aux épreuves de recrutement du personnel du cadre de base, du personnel du cadre moyen ou du personnel du cadre supérieur. Le certificat d'aptitude fédéral est envoyé dans le mois qui suit la date de clôture du procès-verbal de l'ensemble des épreuves d'aptitude. Le certificat d'aptitude fédéral est valable pour une durée indéterminée, à l'exception des épreuves d'aptitude physique qui sont valables pendant deux ans à partir de la date de clôture du procès-verbal de l'ensemble des épreuves d'aptitude.

Les épreuves d'aptitude sont organisées sous forme de deux modules :

1° module 1 : le test de compétence et le test d'habileté manuelle opérationnelle;

2° module 2 : les épreuves d'aptitude physique.

Les candidats reçoivent une attestation de participation avec la mention "réussite" ou "échec" à l'issue de chaque module, avec mention de la date de présentation du test.

§ 7. Six mois avant l'expiration du délai de deux ans, visé au paragraphe 6, le candidat qui souhaite prolonger la validité du certificat d'aptitude fédéral pour la partie des épreuves d'aptitude physique peut s'inscrire à ces épreuves. Le candidat dispose de l'attestation médicale visée au paragraphe 5 et du certificat d'aptitude fédérale.

§ 8. Le candidat qui a obtenu un certificat d'aptitude fédéral pour le cadre de base et qui est candidat pour une fonction de sergent visée à l'article 24 ou pour une fonction de capitaine visée à l'article 25, est exempté du test d'habileté manuelle opérationnelle et des épreuves d'aptitude physique visés au § 3, 2° et 3°, sous réserve de la période de validité limitée des épreuves d'aptitude physique prévue au § 6.

De kandidaat die een federaal geschiktheidsattest voor het middenkader behaald heeft en die kandidaat is voor een betrekking van kapitein zoals bedoeld in artikel 25, wordt vrijgesteld van de operationele handvaardigheidstest en de lichamelijke geschiktheidsproeven bedoeld in artikel 20, § 3, 2° en 3°, onverminderd de beperkte geldigheid van de lichamelijke geschiktheidsproeven, zoals bedoeld in § 6.

Art. 21. De kandidaten die niet geslaagd zijn voor de geschiktheidsproeven bedoeld in artikel 20, kunnen zich pas opnieuw inschrijven voor de geschiktheidsproeven voor hetzelfde kader na een wachtermijn van zes maanden vanaf de kennisgeving van het niet slagen, behoudens overmacht beoordeeld door de directeur van het opleidingscentrum voor de civiele veiligheid.

HOOFDSTUK II. — *Oproep tot kandidaten*

Art. 22. Bij een vacante betrekking in de graad van sappeur, sergeant, kapitein of specialist, richt de Voorzitter of zijn afgevaardigde een oproep tot kandidaten, of richt een oproep tot de geslaagde kandidaten van de wervingsreserve zoals vermeld in artikel 23, § 3, vierde lid, artikel 24, § 3, vierde lid, artikel 25, § 3, vierde lid of artikel 26, § 2, vierde lid, in de volgorde van rangschikking. De oproep vermeldt of het om een betrekking van vrijwillig personeelslid en/of een betrekking van beroepspersoneelslid gaat. De oproep vermeldt tevens of de betrekking vacant is in een operationele eenheid of in de centrale diensten.

De oproep tot de kandidaten wordt minstens bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*, via de website van SELOR, via de website van de Algemene Directie Civiele Veiligheid van de FOD Binnenlandse Zaken ten laatste dertig dagen voor de uiterste inschrijvingsdatum.

De bekendmaking van de oproep tot kandidaten is verplicht op straffe van nietigheid van de procedure.

De oproep tot de kandidaten vermeldt de te vervullen voorwaarden en de datum waarop ze vervuld moeten worden, de opgelegde proef of proeven en de inhoud ervan, de uiterste datum voor de kandidaatstelling evenals de praktische modaliteiten voor de indiening ervan, de reserve, een verwijzing naar de functiebeschrijving van de vacante betrekking en of het om een onmiddellijke vacature en/of om de aanleg van een werfreserve gaat.

HOOFDSTUK III. — *De aanwerving van het personeel van het basiskader*

Art. 23. § 1. Kandidaten voor een betrekking van sappeur voldoen aan de volgende voorwaarden :

1° Belg zijn of de nationaliteit hebben van een ander land behorende tot de Europese Economische Ruimte of van Zwitserland;

2° ten minste 18 jaar oud zijn;

3° een gedrag hebben dat in overeenstemming is met de eisen van de beoogde betrekking. De kandidaat bezorgt een uittreksel uit het strafregister dat afgeleverd dient te zijn binnen een termijn van drie maanden voorafgaand aan de uiterste datum voor het indienen van de kandidaturen;

4° de burgerlijke en politieke rechten genieten;

5° in orde zijn met de dienstplichtwetten;

6° houder zijn van rijbewijs B;

7° houder zijn van een federaal geschiktheidsattest voor het basiskader, het middenkader of het hoger kader als vermeld in artikel 20.

§ 2. Het personeelslid van een operationele eenheid wordt geacht te hebben voldaan aan de in § 1, 7° bedoelde voorwaarde.

§ 3. De aanwerving is onderworpen aan het slagen in een vergelijkend examen, georganiseerd door de Voorzitter of zijn afgevaardigde, onder het toezicht van SELOR inzake kwaliteitscontrole en methodologie.

Het vergelijkend examen bestaat uit één of meerdere proeven, waarvan minstens een mondeling interview, bedoeld om de motivatie, de inzetbaarheid en de overeenstemming van de kandidaat met de functiebeschrijving en de eenheid te testen.

De proeven kunnen eliminerend zijn.

De Minister bepaalt de inhoud van de proeven. De praktische organisatie van het vergelijkend examen kan door de Directeur-generaal toevertrouwd worden aan een opleidingscentrum voor civiele veiligheid.

De jury is samengesteld uit:

1° de voorzitter, wiens competenties inzake selectie gecertificeerd zijn zoals bedoeld in artikel 42, § 1, eerste lid, b) van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937;

Le candidat qui a obtenu un certificat d'aptitude fédéral pour le cadre moyen et qui est candidat pour une fonction de capitaine visée à l'article 25, est exempté du test d'habileté manuelle opérationnelle et des épreuves d'aptitude physique visées à l'article 20, § 3, 2° et 3°, sous réserve de la période de validité limitée des épreuves d'aptitude physique prévue au § 6.

Art. 21. Les candidats qui ont échoué aux épreuves d'aptitude visées à l'article 20 ne peuvent se réinscrire aux épreuves d'aptitude pour le même cadre qu'à l'issue d'un délai d'attente de six mois à dater de la notification de l'échec, sauf en cas de force majeure appréciée par le directeur du centre de formation.

CHAPITRE II. — *De l'appel aux candidats*

Art. 22. Lors d'une vacance d'emploi aux grades de sappeur, de sergent, de capitaine ou de spécialiste, le Président ou son délégué lance un appel aux candidats, ou fait appel aux lauréats de la réserve de recrutement visée à l'article 23, § 3, alinéa 4, à l'article 24, § 3, alinéa 4, à l'article 25, § 3, alinéa 4 ou à l'article 26, § 2, alinéa 4, dans l'ordre du classement. L'appel mentionne s'il s'agit d'un emploi de membre du personnel volontaire ou de membre du personnel professionnel. L'appel mentionne également si l'emploi est vacant dans une unité opérationnelle ou dans les services centraux.

L'appel aux candidats est publié au moins au *Moniteur belge*, sur le site internet de SELOR, sur le site internet de la Direction générale de la Sécurité civile du SPF Intérieur, au plus tard trente jours avant la date limite d'inscription.

La publication de l'appel aux candidats est obligatoire sous peine de nullité de la procédure.

L'appel aux candidats mentionne les conditions à remplir et la date à laquelle elles doivent être remplies, l'épreuve ou les épreuves imposées et leur contenu, la date limite de dépôt des candidatures ainsi que les modalités pratiques de leur introduction, la réserve, une référence à la description de fonction de l'emploi vacant, et s'il s'agit d'une vacance d'emploi immédiate et/ou de la création d'une réserve de recrutement.

CHAPITRE III. — *Du recrutement du personnel du cadre de base*

Art. 23. § 1^{er}. Les candidats à un emploi de sappeur remplissent les conditions suivantes :

1° être Belge ou avoir la nationalité d'un autre Etat faisant partie de l'Espace Economique Européen ou de la Suisse;

2° être âgé de 18 ans au minimum;

3° avoir une conduite conforme aux exigences de la fonction visée. Le candidat fournit un extrait de casier judiciaire délivré dans un délai de trois mois précédant la date limite de dépôt des candidatures;

4° jouir des droits civils et politiques;

5° satisfaire aux lois sur la milice;

6° être titulaire du permis de conduire B;

7° être titulaire d'un certificat d'aptitude fédéral du cadre de base, du cadre moyen ou du cadre supérieur, tel que visé à l'article 20.

§ 2. Le membre du personnel d'une unité opérationnelle est réputé avoir satisfait à la condition visée au paragraphe 1^{er}, 7°.

§ 3. Le recrutement est subordonné à la réussite d'un concours, organisé par le Président ou son délégué, sous la surveillance de SELOR en ce qui concerne le contrôle qualité et la méthodologie.

Le concours consiste en une ou plusieurs épreuves, dont au moins un entretien oral, destiné à tester la motivation, l'engagement et la conformité du candidat avec la description de fonction et l'unité.

Les épreuves peuvent être éliminatoires.

Le Ministre détermine le contenu des épreuves. L'organisation pratique du concours peut être confiée par le Directeur général à un centre de formation pour la sécurité civile.

Le jury est composé comme suit:

1° le président, dont les compétences en matière de sélection sont certifiées comme prévu à l'article 42, § 1^{er}, alinéa premier, b) de l'arrêté royal du 2 octobre 1937;

2° twee personeelsleden van de FOD, waarvan minimum 1 operationeel personeelslid dat minstens dezelfde graad als die van de vacante betrekking heeft.

Alle leden van de jury behoren tot de taalrol van de kandidaten.

De geslaagde kandidaten worden opgenomen in een wervingsreserve die twee jaar geldig is. De geldigheidsduur kan ten hoogste twee keer voor twee jaar verlengd worden door de Voorzitter of zijn afgevaardigde.

Het resultaat van het vergelijkend examen wordt aan de betrokkene ter kennis gebracht door de Voorzitter of zijn afgevaardigde via een aangetekende brief of via elke drager met bewijskracht en vaste datum.

HOOFDSTUK IV. — De aanwerving van het personeel van het middenkader

Art. 24. § 1. Kandidaten voor een betrekking van sergeant voldoen aan de volgende voorwaarden :

1° Belg zijn of de nationaliteit hebben van een ander land behorende tot de Europese Economisch Ruimte of van Zwitserland;

2° een gedrag hebben dat in overeenstemming is met de eisen van de beoogde betrekking. De kandidaat bezorgt een uittreksel uit het strafregister dat afgeleverd dient te zijn binnen een termijn van drie maanden voorafgaand aan de uiterste datum voor het indienen van de kandidaturen;

3° de burgerlijke en politieke rechten genieten;

4° in orde zijn met de dienstplichtwetten;

5° houder zijn van rijbewijs B;

6° houder zijn van een diploma van niveau B;

7° houder zijn van een federaal geschiktheidsattest voor het middenkader of het hoger kader als vermeld in artikel 20.

§ 2. Het personeelslid dat lid is van het middenkader of het hoger kader wordt geacht te hebben voldaan aan de in § 1, 7° bedoelde voorwaarde. Het personeelslid van het basiskader wordt vrijgesteld van de operationele handvaardigheidstest en de lichamelijke geschiktheidsproeven bedoeld in artikel 20, § 3, 2° en 3°.

§ 3. De aanwerving is onderworpen aan het slagen in een vergelijkend examen, georganiseerd door de Voorzitter of zijn afgevaardigde, onder het toezicht van SELOR inzake kwaliteitscontrole en methodologie.

Het vergelijkend examen bestaat uit één of meerdere proeven, waarvan minstens een mondeling interview, bedoeld om de motivatie, de inzetbaarheid en de overeenstemming van de kandidaat met de functiebeschrijving en de eenheid te testen.

De proeven kunnen eliminerend zijn.

De Minister bepaalt de inhoud van de proeven. De praktische organisatie van het vergelijkend examen kan door de Directeur-generaal toevertrouwd worden aan een opleidingscentrum voor civiele veiligheid.

De jury is samengesteld uit:

1° de voorzitter, wiens competenties inzake selectie gecertificeerd zijn zoals bedoeld in artikel 42, § 1, eerste lid, b) van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937;

2° twee personeelsleden van de FOD, waarvan minimum 1 operationeel personeelslid dat minstens dezelfde graad als die van de vacante betrekking heeft.

Alle leden van de jury behoren tot de taalrol van de kandidaten.

De geslaagde kandidaten worden opgenomen in een wervingsreserve die twee jaar geldig is. De geldigheidsduur kan ten hoogste twee keer voor twee jaar verlengd worden door de Voorzitter of zijn afgevaardigde.

Het resultaat van het vergelijkend examen wordt de betrokkene ter kennis gebracht door de Voorzitter of zijn afgevaardigde via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum.

HOOFDSTUK V. — De aanwerving van het personeel van het hoger kader

Art. 25. § 1. Kandidaten voor een betrekking van kapitein voldoen aan de volgende voorwaarden :

1° Belg zijn;

2° een gedrag hebben dat in overeenstemming is met de eisen van de beoogde betrekking. De kandidaat bezorgt een uittreksel uit het strafregister dat afgeleverd dient te zijn binnen een termijn van drie maanden voorafgaand aan de uiterste datum voor het indienen van de kandidaturen;

3° de burgerlijke en politieke rechten genieten;

2° deux membres du personnel du SPF, dont minimum 1 est un membre du personnel opérationnel revêtu au moins du même grade que celui de la fonction vacante.

Tous les membres du jury relèvent du rôle linguistique des candidats.

Les lauréats sont versés dans une réserve de recrutement valable deux ans. Ce délai de validité peut être prolongé de maximum deux fois deux ans par le Président ou son délégué.

Le résultat du concours est notifié à l'intéressé par le Président ou son délégué soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine.

CHAPITRE IV. — Du recrutement du personnel du cadre moyen

Art. 24. § 1^{er}. Les candidats à un emploi de sergent remplissent les conditions suivantes :

1° être Belge ou avoir la nationalité d'un autre Etat faisant partie de l'Espace Economique Européen ou de la Suisse;

2° avoir une conduite conforme aux exigences de la fonction visée. Le candidat fournit un extrait de casier judiciaire délivré dans un délai de trois mois précédant la date limite de dépôt des candidatures;

3° jouir des droits civils et politiques;

4° satisfaire aux lois sur la milice;

5° être titulaire du permis de conduire B;

6° être titulaire d'un diplôme de niveau B;

7° être titulaire d'un certificat d'aptitude fédéral du cadre moyen ou du cadre supérieur, tel que visé à l'article 20.

§ 2. Le membre du personnel appartenant au cadre moyen ou au cadre supérieur est réputé avoir satisfait à la condition visée au paragraphe 1^{er}, 7°. Le membre du personnel du cadre de base est exempté du test d'habileté manuelle opérationnelle et des épreuves d'aptitude physique prévus à l'article 20, § 3, 2° et 3°.

§ 3. Le recrutement est subordonné à la réussite d'un concours, organisé par le Président ou son délégué, sous la surveillance de SELOR en ce qui concerne le contrôle qualité et la méthodologie.

Le concours consiste en une ou plusieurs épreuves, dont au moins un entretien oral, destiné à tester la motivation, l'engagement et la conformité du candidat avec la description de fonction et l'unité.

Les épreuves peuvent être éliminatoires.

Le Ministre détermine le contenu des épreuves. L'organisation pratique du concours peut être confiée par le Directeur général à un centre de formation pour la sécurité civile.

Le jury est composé comme suit:

1° le président, dont les compétences en matière de sélection sont certifiées comme prévu à l'article 42, § 1^{er}, alinéa premier, b) de l'arrêté royal du 2 octobre 1937;

2° deux membres du personnel du SPF, dont minimum 1 est un membre du personnel opérationnel revêtu au moins du même grade que celui de la fonction vacante.

Tous les membres du jury relèvent du rôle linguistique des candidats.

Les lauréats sont versés dans une réserve de recrutement valable deux ans. Cette validité peut être prolongée de maximum deux fois deux ans par le Président ou son délégué.

Le résultat du concours est notifié à l'intéressé par le Président ou son délégué soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine.

CHAPITRE V. — Du recrutement du personnel du cadre supérieur

Art. 25. § 1^{er}. Les candidats à un emploi de capitaine remplissent les conditions suivantes :

1° être Belge;

2° avoir une conduite conforme aux exigences de la fonction visée. Le candidat fournit un extrait du casier judiciaire délivré dans un délai de trois mois précédant la date limite de dépôt des candidatures;

3° jouir des droits civils et politiques;

- 4° in orde zijn met de dienstplichtwetten;
- 5° houder zijn van rijbewijs B;
- 6° houder zijn van een diploma van niveau A;
- 7° houder zijn van een federaal geschiktheidsattest voor het hoger kader als vermeld in artikel 20.

§ 2. Het personeelslid dat behoort tot het hoger kader wordt geacht te hebben voldaan aan de in paragraaf, 7° bedoelde voorwaarde.

Het personeelslid dat niet behoort tot het hoger kader wordt vrijgesteld van de operationele handvaardigheidstest en de lichamelijke geschiktheidsproeven bedoeld in artikel 20, § 3, 2° en 3°.

§ 3. De aanwerving is onderworpen aan het slagen in een vergelijkend examen, georganiseerd door de Voorzitter of zijn afgevaardigde, onder het toezicht van SELOR inzake kwaliteitscontrole en methodologie.

Het vergelijkend examen bestaat uit één of meerdere proeven, waarvan minstens een mondeling interview, bedoeld om de motivatie, de inzetbaarheid en de overeenstemming van de kandidaat met de functiebeschrijving en de eenheid of dienst te testen.

De proeven kunnen eliminerend zijn.

De Minister bepaalt de inhoud van de proeven. De praktische organisatie van het vergelijkend examen kan door de directeur-generaal toevertrouwd worden aan een opleidingscentrum voor civiele veiligheid.

De jury is samengesteld uit:

1° de voorzitter, wiens competenties inzake selectie gecertificeerd zijn zoals bedoeld in artikel 42, § 1, eerste lid, b) van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937;

2° twee personeelsleden van de FOD, waarvan minimum 1 operationeel personeelslid dat minstens dezelfde graad als die van de vacante betrekking heeft.

Alle leden van de jury behoren tot de taalrol van de kandidaten.

De geslaagde kandidaten worden opgenomen in een wervingsreserve die twee jaar geldig is. De geldigheidsduur kan ten hoogste twee keer voor twee jaar verlengd worden door de Voorzitter of zijn afgevaardigde.

Het resultaat van het vergelijkend examen wordt aan de betrokkene ter kennis gebracht door de Voorzitter of zijn afgevaardigde via een aangetekende brief of via elke drager met bewijskracht en vaste datum.

HOOFDSTUK VI. — Aanwerving van de vrijwilliger-specialist

Art. 26. § 1. Kandidaten voor een betrekking van vrijwilliger-specialist voldoen aan de volgende voorwaarden:

1° Belg zijn of de nationaliteit hebben van een ander land behorende tot de Europese Economisch Ruimte of van Zwitserland;

2° ten minste 18 jaar oud zijn;

3° een gedrag hebben dat in overeenstemming is met de eisen van de beoogde betrekking. De kandidaat bezorgt een uittreksel uit het strafregister dat afgeleverd dient te zijn binnen een termijn van drie maanden voorafgaand aan de uiterste datum voor het indienen van de kandidaturen;

4° de burgerlijke en politieke rechten genieten;

5° in orde zijn met de dienstplichtwetten;

6° houder zijn van rijbewijs B;

7° houder zijn:

a) van een diploma van niveau A voor de vrijwilligers-specialisten S4;

b) van een diploma van niveau B voor de vrijwilligers-specialisten S3;

c) van een diploma van niveau C voor de vrijwilligers-specialisten S2;

Er is geen diploma vereist voor de vrijwilligers-specialisten S1.

§ 2. De aanwerving is onderworpen aan het slagen in een vergelijkend examen, georganiseerd door de Voorzitter of zijn afgevaardigde, onder het toezicht van SELOR inzake kwaliteitscontrole en methodologie.

Het vergelijkend examen bestaat uit één of meerdere proeven, waarvan minstens een mondeling interview, bedoeld om de motivatie, de inzetbaarheid en de overeenstemming van de kandidaat met de functiebeschrijving en de eenheid te testen.

De proeven kunnen eliminerend zijn.

4° satisfaire aux lois sur la milice;

5° être titulaire du permis de conduire B;

6° être titulaire d'un diplôme de niveau A;

7° être titulaire d'un certificat d'aptitude fédéral du cadre supérieur tel que visé à l'article 20.

§ 2. Le membre du personnel appartenant au cadre supérieur est réputé avoir satisfait à la condition visée au paragraphe 1^{er}, 7°

Le membre du personnel qui n'appartient pas au cadre supérieur est exempté du test d'habileté manuelle et des épreuves d'aptitude physique prévus à l'article 20, § 3, 2° et 3°.

§ 3. Le recrutement est subordonné à la réussite d'un concours, organisé par le Président ou son délégué, sous la surveillance de SELOR en ce qui concerne le contrôle qualité et la méthodologie.

Le concours consiste en une ou plusieurs épreuves, dont au moins un entretien oral, destiné à tester la motivation, l'engagement et la conformité du candidat avec la description de fonction et l'unité ou le service.

Les épreuves peuvent être éliminatoires.

Le Ministre détermine le contenu des épreuves. L'organisation pratique du concours peut être confiée par le directeur général à un centre de formation pour la sécurité civile.

Le jury est composé comme suit:

1° le président, dont les compétences en matière de sélection sont certifiées comme prévu à l'article 42, § 1^{er}, alinéa premier, b) de l'arrêté royal du 2 octobre 1937;

2° deux membres du personnel du SPF, dont minimum 1 est un membre du personnel opérationnel revêtu au moins du même grade que celui de la fonction vacante.

Tous les membres du jury relèvent du rôle linguistique des candidats.

Les lauréats sont versés dans une réserve de recrutement valable deux ans. Cette validité peut être prolongée de maximum deux fois deux ans par le Président ou son délégué.

Le résultat du concours est notifié à l'intéressé par le Président ou son délégué soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine.

CHAPITRE VI. — Du recrutement du volontaire spécialiste

Art. 26. § 1^{er}. Les candidats à un emploi de volontaire spécialiste remplissent les conditions suivantes :

1° être Belge ou avoir la nationalité d'un autre Etat faisant partie de l'Espace Economique Européen ou de la Suisse;

2° être âgé de 18 ans au minimum;

3° avoir une conduite conforme aux exigences de la fonction visée. Le candidat fournit un extrait de casier judiciaire délivré dans un délai de trois mois précédant la date limite de dépôt des candidatures;

4° jouir des droits civils et politiques;

5° satisfaire aux lois sur la milice;

6° être titulaire du permis de conduire B;

7° être titulaire :

a) d'un diplôme de niveau A pour volontaires spécialistes S4;

b) d'un diplôme de niveau B pour les volontaires spécialistes S3;

c) d'un diplôme de niveau C pour les volontaires spécialistes S2;

Aucun diplôme particulier n'est requis pour les volontaires spécialistes S1.

§ 2. Le recrutement est subordonné à la réussite d'un concours, organisé par le Président ou son délégué, sous la surveillance de SELOR en ce qui concerne le contrôle qualité et la méthodologie.

Le concours consiste en une ou plusieurs épreuves, dont au moins un entretien oral, destiné à tester la motivation, l'engagement et la conformité du candidat avec la description de fonction et l'unité.

Les épreuves peuvent être éliminatoires.

De Minister bepaalt de inhoud van de proeven. De praktische organisatie van het vergelijkend examen kan door de Directeur-generaal toevertrouwd worden aan een opleidingscentrum voor civiele veiligheid.

De jury is samengesteld uit:

1° de voorzitter, wiens competenties inzake selectie gecertificeerd zijn zoals bedoeld in artikel 42, § 1, eerste lid, b) van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937;

2° twee personeelsleden van de FOD, waarvan minimum 1 operationeel personeelslid.

Alle leden van de jury behoren tot de taalrol van de kandidaten.

De geslaagde kandidaten worden opgenomen in een wervingsreserve die twee jaar geldig is. De geldigheidsduur kan ten hoogste twee keer voor twee jaar verlengd worden door de Voorzitter of zijn afgevaardigde.

Het resultaat van het vergelijkend examen wordt de betrokkene ter kennis gebracht door de Voorzitter of zijn afgevaardigde via een aangetekende brief of via elke drager met bewijskracht en vaste datum.

De kandidaten uit de reserve moeten slagen voor een eliminerend medisch onderzoek zoals bedoeld in artikel I.4-26 van de Codex over het welzijn op het werk, alvorens benoemd te kunnen worden.

TITEL II. — De aanwervingsstage

Art. 27. Deze titel is niet van toepassing op de vrijwilliger-specialist bedoeld in artikel 26.

Art. 28. De kandidaten uit de reserve die een eliminerend medisch onderzoek zoals bedoeld in artikel I.4-26 van de Codex over het welzijn op het werk ondergaan hebben, worden toegelaten tot de aanwervingsstage in orde van rangschikking resulterend uit de proeven.

De toelating tot de stage gebeurt door de Voorzitter of zijn afgevaardigde voor de beroepspersoneelsleden en door de directeur-generaal voor de vrijwillige personeelsleden.

Elke benoeming wordt voorafgegaan door een stageperiode.

De aanwervingsstage begint de dag van de indiensttreding. Hij start met het volgen van de opleiding nodig voor het door Ons bepaalde brevet dat vereist is voor de functie waarvoor de stagiair aangeworven wordt. De directeur-generaal bepaalt de theoretische en praktische vorming die door de stagiair gevolgd wordt in de dienst.

De evaluator zoals bedoeld in artikel 10/5 van het koninklijk besluit van 24 september 2013 betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt wordt aangewezen door de eenheidschef.

De evaluator houdt door middel van een logboek bij welke opleidingen de stagiair volgt, en treedt op als referentiepersoon met ervaring. Hij waakt erover dat de stagiair enkel aan de operaties deelneemt of de operaties leidt, in functie van zijn graad, in de mate dat zijn theoretische en praktische vorming dat toelaat.

Tijdens de stage moet er om de drie maanden een functioneringsgesprek gehouden worden tussen de evaluator en de stagiair.

De aanwervingsstage eindigt één jaar na het behalen van het door Ons bepaalde brevet. Onder voorbehoud van de toepassing van het negende lid, kan de totale stageperiode niet langer zijn dan drie jaar voor de beroepsstagiair en zes jaar voor de vrijwillige stagiair beginnend vanaf de dag van de indiensttreding.

Artikel 10/2 van het koninklijk besluit van 24 september 2013 betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt is enkel van toepassing op de beroepsstagiair; waarbij de dertig werkdagen moeten gelezen worden als 228 prestatie-uren.

Art. 29. Tijdens de aanwervingsstage van sappeur en sergeant moet de beroepsstagiair het getuigschrift gaspakdrager zoals bedoeld in het ministerieel besluit van 22 november 2004 betreffende het getuigschrift en de opleiding van gaspakdrager behalen.

Tijdens de aanwervingsstage van sappeur moet de beroepsstagiair zijn rijbewijs C behalen indien hij meer dan 21 jaar is, of C1 indien hij minder dan 21 jaar is.

Art. 30. In afwijking van artikel 10/3 van het koninklijk besluit van 24 september 2013 betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt kan de stage maximaal twee keer met zes maanden verlengd worden.

Art. 31. Artikel 36/1, tweede lid van het koninklijk besluit van 24 september 2013 betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt is niet van toepassing op de vrijwillige stagiair.

Le Ministre détermine le contenu des épreuves. L'organisation pratique du concours peut être confiée par le Directeur général à un centre de formation pour la sécurité civile.

Le jury est composé comme suit:

1° le président, dont les compétences en matière de sélection sont certifiées comme prévu à l'article 42, § 1, alinéa premier, b) de l'arrêté royal du 2 octobre 1937;

2° deux membres du personnel du SPF, dont minimum 1 est un membre du personnel opérationnel.

Tous les membres du jury relèvent du rôle linguistique des candidats.

Les lauréats sont versés dans une réserve de recrutement valable deux ans. Ce délai de validité peut être prolongé de maximum deux fois deux ans par le Président ou son délégué.

Le résultat du concours est notifié à l'intéressé par le Président ou son délégué soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine.

Les candidats de la réserve doivent réussir un examen médical éliminatoire, tel que défini à l'article I.4-26 du Code du bien-être au travail, pour pouvoir être nommés.

TITRE II. — Du stage de recrutement

Art. 27. Ce titre ne s'applique pas au volontaire spécialiste visé à l'article 26.

Art. 28. Les candidats de la réserve qui ont été soumis à un examen médical éliminatoire, tel que défini à l'article I.4-26 du Code du bien-être au travail, sont admis au stage de recrutement dans l'ordre de classement résultant du concours.

Cette admission au stage relève du Président ou son délégué pour les membres du personnel professionnel et du directeur général pour les membres du personnel volontaire.

Toute nomination est précédée par une période de stage de recrutement.

Le stage de recrutement débute le jour de l'entrée en service. Il commence par la formation nécessaire à l'obtention du brevet, déterminé par Nous, exigé dans le cadre de la fonction pour laquelle le stagiaire est recruté. Le directeur général détermine la formation théorique et pratique suivie par le stagiaire dans le service.

L'évaluateur visé à l'article 10/5 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale, est désigné par le chef d'unité.

L'évaluateur note dans un journal de bord les formations suivies par le stagiaire, et fait office de personne de référence expérimentée. Il veille à ce que le stagiaire ne prenne part aux opérations ou ne gère les opérations, en fonction de son grade, que dans la mesure où sa formation théorique et pratique le permet.

Pendant le stage, des entretiens de fonctionnement doivent être tenus chaque trimestre entre l'évaluateur et le stagiaire.

Le stage de recrutement se termine un an après l'obtention du brevet, déterminé par Nous. Sous réserve de l'application de l'alinéa 9, la période de stage complète ne peut excéder trois ans pour le stagiaire professionnel et six ans pour le stagiaire volontaire à compter du jour de l'entrée en service.

L'article 10/2 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale ne s'applique qu'au professionnel stagiaire; les trente jours ouvrables doivent être lus comme 228 heures de prestation.

Art. 29. Pendant le stage de recrutement de sappeur et de sergent, le stagiaire professionnel doit obtenir le certificat de porteur de tenue anti-gaz visé dans l'arrêté ministériel du 22 novembre 2004 relatif au certificat et à la formation de porteur de tenue anti-gaz.

Pendant le stage de recrutement de sappeur, le stagiaire professionnel doit obtenir le permis de conduire C, s'il a plus de vingt et un ans, ou C1 s'il a moins de vingt et un ans.

Art. 30. Par dérogation à l'article 10/3 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale, le stage peut être prolongé au maximum de deux fois six mois.

Art. 31. L'article 36/1, alinéa 2 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale, ne s'applique pas au stagiaire volontaire.

TITEL III. — De indiensttreding

Art. 32. De Directeur-generaal benoemt de vrijwillig stagiair en de vrijwilliger-specialist.

De benoeming van een vrijwillig stagiair en de vrijwilliger-specialist wordt rechtstreeks aan de betrokkene betekend.

De vrijwillig stagiair en de vrijwilliger-specialist wordt benoemd voor een duur van zes jaar.

Op advies van de eenheidschef, wordt de benoeming van een vrijwilliger stilzwijgend vernieuwd voor een nieuwe periode van zes jaar, behalve bij gemotiveerde beslissing tot niet-verlenging van de directeur-generaal.

Als de eenheidschef voorstelt de benoeming niet te verlengen, ten laatste twee maanden voor het verstrijken van de duur van zes jaar, wordt het voorstel tegelijk en binnen de tien dagen overgemaakt aan de Directeur-generaal en aan de betrokkene.

De betrokkene kan, per aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum, binnen de maand die volgt op het verzenden van het voorstel, verzoeken gehoord te worden door de Directeur-generaal. Hij kan zich laten bijstaan door een persoon naar keuze. De eenheidschef neemt niet deel aan het verhoor.

BOEK V. — DE LOOPBAAN**TITEL I. — De hiërarchische bevordering****HOOFDSTUK I. — Algemene bepalingen**

Art. 33. De verschillende types bevorderingen zijn:

1° wat de administratieve loopbaan betreft: de hiërarchische bevordering;

2° wat de geldelijke loopbaan betreft, de bevordering in weddeschaal, zoals geregeld door de artikelen 9 tot 18 van het koninklijk besluit van 29 juni 2018 houdende bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de Civiele Bescherming.

De overgang naar het hoger niveau zoals bepaald door deel IX van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 is niet van toepassing op de personeelsleden.

Art. 34. § 1. De vacante betrekkingen worden ter kennis gebracht van de personeelsleden via de website van de Algemene Directie Civiele Veiligheid, via dienstnota aangeplakt in de eenheid en per e-mail.

De oproep tot de kandidaten vermeldt de te vervullen voorwaarden en de datum waarop ze vervuld moeten worden, de opgelegde proeven en de inhoud ervan, de uiterste datum voor de kandidaatstelling evenals de praktische modaliteiten voor de indiening ervan, de reserve, een verwijzing naar de functiebeschrijving van de vacante betrekking en of het om een onmiddellijke vacature en/of om de aanleg van een bevorderingsreserve gaat. De uiterste datum voor de kandidaatstelling kan niet minder zijn dan dertig dagen vanaf de dag van bekendmaking van de vacante betrekking.

§ 2. Worden enkel in aanmerking genomen, de kandidaturen van de personeelsleden die ingediend zijn binnen de in paragraaf 1 bepaalde termijn.

HOOFDSTUK II. — De bevorderingsvoorwaarden

Art. 35. Voor de toepassing van deze titel, staan de door bevordering toegankelijke beroepsbetrekkingen open voor de beroepspersoneelsleden en staan de door bevordering toegankelijke vrijwilligersbetrekkingen open voor de vrijwillige personeelsleden.

Art. 36. De bevorderingsvoorwaarden zijn:

1° Voor de graad van korporaal:

a) benoemd zijn in de graad van sappeur;

b) ten minste de vermelding « voldoet aan de verwachtingen » of « uitzonderlijk » gekregen hebben bij de laatste evaluatie;

c) houder zijn van het brevet B02-C, door Ons bepaald;

d) geslaagd zijn voor het bevorderingsexamen vermeld in artikel 37;

e) niet beschikken over een niet-doorgehaalde tuchtsanctie.

2° Voor de graad van sergeant:

a) benoemd zijn in de graad van sappeur of korporaal;

b) ten minste de vermelding « voldoet aan de verwachtingen » of « uitzonderlijk » gekregen hebben bij de laatste evaluatie;

c) houder zijn van het brevet M01-C, door Ons bepaald;

d) geslaagd zijn voor het bevorderingsexamen, bedoeld in artikel 37;

TITRE III. — De l'entrée en service

Art. 32. Le Directeur général nomme le stagiaire volontaire et le volontaire spécialiste.

La nomination d'un stagiaire volontaire et du volontaire spécialiste est directement notifiée à l'intéressé.

Le stagiaire volontaire et le volontaire spécialiste sont nommés pour une durée de six ans.

Sur l'avis du chef d'unité, la nomination du volontaire est renouvelée tacitement pour une nouvelle durée de six ans, sauf décision motivée du directeur général de ne pas prolonger la nomination.

Si le chef d'unité propose, au plus tard deux mois avant l'expiration de la durée de six ans, de ne pas renouveler la nomination du volontaire, cette proposition est transmise simultanément et dans les dix jours au directeur général et à l'intéressé.

L'intéressé peut demander soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine, à être entendu par le directeur général dans le mois qui suit l'envoi de la proposition. Lors de l'audition, il peut se faire assister par la personne de son choix. Le chef d'unité ne participe pas à l'audition.

LIVRE V. — DE LA CARRIÈRE**TITRE I^{er}. — De la promotion hiérarchique****CHAPITRE I^{er}. — Des dispositions générales**

Art. 33. Les différents types de promotion sont :

1° pour ce qui concerne la carrière administrative: la promotion hiérarchique;

2° pour ce qui concerne la carrière pécuniaire, la promotion barémique, telle que réglée par les articles 9 à 18 de l'arrêté royal du 29 juin 2018 portant statut pécuniaire du personnel opérationnel de la Protection civile.

L'accession au niveau supérieur telle que réglée par la partie IX de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 ne s'applique pas aux membres du personnel.

Art. 34. § 1^{er}. La vacance des emplois est portée à la connaissance des membres du personnel via le site internet de la Direction générale de la Sécurité civile, par note de service affichée dans l'unité et par e-mail.

L'appel à candidatures mentionne les conditions à remplir et la date à laquelle elles doivent être remplies, les épreuves imposées et leur contenu, la date limite de dépôt des candidatures ainsi que les modalités pratiques de leur introduction, la réserve, une référence à la description de fonction de l'emploi vacant, et s'il s'agit d'une vacance d'emploi immédiate et/ou de la création d'une réserve de promotion. La date limite de dépôt des candidatures ne peut pas être inférieure à trente jours, à partir du jour de la publication de la vacance d'emploi.

§ 2. Sont seules prises en considération les candidatures des membres du personnel qui ont été introduites dans le délai visé au paragraphe 1^{er}.

CHAPITRE II. — Des conditions relatives à la promotion

Art. 35. Pour l'application du présent titre, les emplois professionnels accessibles par promotion sont ouverts aux membres du personnel professionnel et les emplois volontaires accessibles par promotion sont ouverts aux membres du personnel volontaire.

Art. 36. Les conditions de promotion sont :

1° Pour le grade de caporal :

a) être nommé au grade de sappeur;

b) avoir obtenu au moins la mention « répond aux attentes » ou « exceptionnel » lors de la dernière évaluation;

c) être titulaire du brevet B02-C, déterminé par Nous;

d) avoir réussi l'examen de promotion visé à l'article 37;

e) ne pas être sous le coup d'une sanction disciplinaire non radiée.

2° Pour le grade de sergent :

a) être nommé au grade de sappeur ou de caporal;

b) avoir obtenu au moins la mention « répond aux attentes » ou « exceptionnel » lors de la dernière évaluation;

c) être titulaire du brevet M01-C, déterminé par Nous;

d) avoir réussi l'examen de promotion visé à l'article 37;

e) niet beschikken over een niet-doorgehaalde tuchtsanctie.

3° Voor de graad van adjudant:

a) benoemd zijn in de graad van sergeant;

b) ten minste de vermelding « voldoet aan de verwachtingen » of « uitzonderlijk » gekregen hebben bij de laatste evaluatie;

c) houder zijn van het brevet M02, door Ons bepaald;

d) geslaagd zijn voor het bevorderingsexamen, bedoeld in artikel 37;

e) niet beschikken over een niet-doorgehaalde tuchtsanctie.

4° Voor de graad van luitenant:

a) Belg zijn;

b) benoemd zijn in de graad van sergeant of adjudant;

c) ten minste de vermelding « voldoet aan de verwachtingen » of « uitzonderlijk » gekregen hebben bij de laatste evaluatie;

d) houder zijn van het brevet OFF1-C, door Ons bepaald;

e) geslaagd zijn voor het bevorderingsexamen bedoeld in artikel 37;

f) niet beschikken over een niet-doorgehaalde tuchtsanctie.

5° Voor de graad van kapitein:

a) benoemd zijn in de graad van luitenant of commandant;

b) ten minste de vermelding « voldoet aan de verwachtingen » of « uitzonderlijk » gekregen hebben bij de laatste evaluatie;

c) houder zijn van het brevet OFF2-C, door Ons bepaald;

d) geslaagd zijn voor het bevorderingsexamen bedoeld in artikel 37;

e) niet beschikken over een niet-doorgehaalde tuchtsanctie.

6° Voor de graad van majoor:

a) benoemd zijn in de graad van luitenant, commandant of kapitein;

b) ten minste de vermelding « voldoet aan de verwachtingen » of « uitzonderlijk » gekregen hebben bij de laatste evaluatie;

c) houder zijn van het brevet OFF3, door Ons bepaald;

d) geslaagd zijn voor het bevorderingsexamen bedoeld in artikel 37;

e) niet beschikken over een niet-doorgehaalde tuchtsanctie.

7° Voor de graad van kolonel:

a) benoemd zijn in de graad van kapitein of majoor;

b) ten minste de vermelding « voldoet aan de verwachtingen » of « uitzonderlijk » gekregen hebben bij de laatste evaluatie;

c) houder zijn van één van de diploma's bepaald door Ons;

d) geslaagd zijn voor het bevorderingsexamen bedoeld in artikel 37;

e) niet beschikken over een niet-doorgehaalde tuchtsanctie.

Art. 37. § 1. Het bevorderingsexamen wordt georganiseerd door de Voorzitter of zijn afgevaardigde. Hij kan de uitvoering van deze taak aan een opleidingscentrum voor de civiele veiligheid toevertrouwen.

Het examen omvat geschiktheidstesten waaronder één praktische proef. De Voorzitter of zijn afgevaardigde bepaalt de inhoud en de modaliteiten van deze bevorderingsproeven. Het bevorderingsexamen voor de graden van sergeant, kapitein en majoor bevat minstens de competentietest voor respectievelijk het middenkader en het hoger kader zoals bedoeld in artikel 20, § 3, 1°.

Enkel de personeelsleden die ten laatste op de dag van het examen voldoen aan de in artikel 36 vermelde bevorderingsvoorwaarden, mogen eraan deelnemen. De tijd nodig voor het afleggen van het bevorderingsexamen wordt voor de beroepspersoneelsleden beschouwd als arbeidstijd.

De Voorzitter of zijn afgevaardigde duidt de personen aan die de examenjury uitmaken, overeenkomstig het vijfde lid.

De jury is voor minstens de helft samengesteld uit officieren. Deze officieren hebben minstens dezelfde graad als die van de vacant verklaarde betrekking. De voorzitter is een personeelslid van de FOD wiens competenties inzake selectie gecertificeerd zijn zoals bedoeld in artikel 42, § 1, eerste lid, b) van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937.

Alle leden van de jury behoren tot de taalrol van de kandidaten.

Indien blijkt dat het onmogelijk is om de jury samen te stellen met voldoende officieren van minstens dezelfde graad overeenkomstig het vijfde lid, wordt beroep gedaan op personeelsleden van de FOD Binnenlandse Zaken die ten minste de graad van adviseur-generaal bekleden.

e) ne pas être sous le coup d'une sanction disciplinaire non radiée.

3° Pour le grade d'adjudant :

a) être nommé au grade de sergent;

b) avoir obtenu au moins la mention « répond aux attentes » ou « exceptionnel » lors de la dernière évaluation;

c) être titulaire du brevet M02, déterminé par Nous;

d) avoir réussi l'examen de promotion visé à l'article 37;

e) ne pas être sous le coup d'une sanction disciplinaire non radiée.

4° Pour le grade de lieutenant :

a) être Belge;

b) être nommé au grade de sergent ou d'adjudant;

c) avoir obtenu la mention « répond aux attentes » ou « exceptionnel » lors de la dernière évaluation;

d) être titulaire du brevet OFF1-C, déterminé par Nous;

e) avoir réussi l'examen de promotion visé à l'article 37;

f) ne pas être sous le coup d'une sanction disciplinaire non radiée.

5° Pour le grade de capitaine :

a) être nommé au grade de lieutenant ou de commandant;

b) avoir obtenu au moins la mention « répond aux attentes » ou « exceptionnel » lors de la dernière évaluation;

c) être titulaire du brevet OFF2-C, déterminé par Nous :

d) avoir réussi l'examen de promotion visé à l'article 37;

e) ne pas être sous le coup d'une sanction disciplinaire non radiée.

6° Pour le grade de majoor :

a) être nommé au grade de lieutenant, de commandant ou de capitaine;

b) avoir obtenu au moins la mention « répond aux attentes » ou « exceptionnel » lors de la dernière évaluation;

c) être titulaire du brevet OFF3, déterminé par Nous;

d) avoir réussi l'examen de promotion visé à l'article 37;

e) ne pas être sous le coup d'une sanction disciplinaire non radiée.

7° Pour le grade de kolonel :

a) être nommé au grade de capitaine ou de majoor;

b) avoir obtenu au moins la mention « répond aux attentes » ou « exceptionnel » lors de la dernière évaluation;

c) être titulaire d'un des diplômes déterminés par Nous;

d) avoir réussi l'examen de promotion visé à l'article 37;

e) ne pas être sous le coup d'une sanction disciplinaire non radiée.

Art. 37. § 1^{er}. L'examen de promotion est organisé par le Président ou son délégué. Il peut confier l'exécution de cette tâche à un centre de formation pour la sécurité civile.

L'examen comprend des tests d'aptitude parmi lesquels une épreuve pratique. Le Président ou son délégué détermine le contenu et les modalités de ces épreuves de promotion. L'examen de promotion pour les grades de sergent, de capitaine et de majoor comporte au minimum le test de compétences pour respectivement le cadre moyen et le cadre supérieur, comme prévu à l'article 20, § 3, 1°.

Seuls les membres du personnel répondant aux conditions de promotion visées à l'article 36 au plus tard le jour de l'examen peuvent y participer. Le temps nécessaire à la présentation de l'examen de promotion est considéré comme du temps de travail pour les membres du personnel professionnel.

Le Président ou son délégué désigne les personnes qui composent le jury d'examen, conformément à l'alinéa 5.

Le jury est composé au moins pour moitié d'officiers. Ces officiers disposent au moins du même grade que celui de l'emploi déclaré vacant. Le président est un membre du personnel du SPF dont les compétences en matière de sélection sont certifiées comme prévu à l'article 42, § 1^{er}, alinéa premier, b) de l'arrêté royal du 2 octobre 1937.

Tous les membres du jury relèvent du rôle linguistique des candidats.

S'il s'avère impossible de composer le jury d'officiers disposant au moins du même grade conformément à l'alinéa 5, il est fait appel à des membres du personnel du SPF Intérieur revêtant au minimum le grade de conseiller général.

Geen enkel lid van de examenjury mag de echtgenoot, de ouder of een bloedverwant tot en met de derde graad zijn van een kandidaat.

Een afgevaardigde per representatieve syndicale organisatie in de operationele eenheid mag als waarnemer zetelen.

De jury stelt een rangschikking van de kandidaten op. De Voorzitter is gebonden door deze rangschikking voor de bevordering of de toelating tot de bevorderingsstage.

De Voorzitter of zijn afgevaardigde kan een bevorderingsreserve aanleggen waarvan de geldigheidsduur de twee jaar niet overschrijdt. De Voorzitter of zijn afgevaardigde kan de geldigheid van de bevorderingsreserve twee keer verlengen met twee jaar.

De kandidaten worden via een aangetekende brief of via elke drager met bewijskracht en vaste datum op de hoogte gebracht van hun resultaat.

§ 2. De beslissing tot toelating tot de bevorderingsstage voor de graden van sergeant en luitenant en de beslissing tot bevordering voor de andere graden wordt door de Voorzitter of zijn afgevaardigde via een aangetekende brief of via elke drager met bewijskracht en vaste datum aan de betrokkene meegedeeld.

HOOFDSTUK III. — *De bevorderingsstage*

Afdeling 1. — Algemene bepalingen

Art. 38. § 1. Het personeelslid bevordert in de graad van sergeant of luitenant voltooit een bevorderingsstage met een duur van zes maanden.

De bevorderingsstage verloopt onder leiding van de evaluator zoals bedoeld in artikel 10/5 van het koninklijk besluit van 24 september 2013 betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt.

De evaluator noteert in een logboek de door de stagiair gevolgde opleidingen.

§ 2. Op vraag van de Minister doet de stagedoende luitenant een deel van de bevorderingsstage voor een periode van maximum drie maanden bij het Federaal Kenniscentrum voor de Civiele Veiligheid.

Op het einde van deze periode stelt de Directeur-generaal of zijn afgevaardigde, een evaluatierapport op over de stagiair.

Art. 39. Artikel 10/2, § 1 tot § 3 van het Koninklijk besluit van 24 september 2013 betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt is van toepassing op de beroepsstagiair; waarbij de dertig werkdagen moeten gelezen worden als 228 prestatie-uren.

Afdeling 2. — Het verloop van de bevorderingsstage en de evaluatie ervan

Art. 40. De evaluatie heeft tot doel de prestaties van de stagiair doorlopend te beoordelen in functie van zijn functiebeschrijving.

Art. 41. De evaluator maakt, na de nodige informatie te hebben ingewonnen en na overleg met de stagiair, stageverslagen op.

De stageverslagen worden na drie maanden en op het einde van de bevorderingsstage opgemaakt. Ze worden door de evaluator ondertekend en na afloop van elke periode ter kennis gebracht van de stagiair, die ze ondertekent en er eventueel zijn opmerkingen aan toevoegt. De verslagen worden toegevoegd aan het evaluatiedossier van de stagiair.

Art. 42. In het tussentijdse stageverslag wordt de stagiair geëvalueerd door middel van een "uitzonderlijk", "voldoet aan de verwachtingen", "te verbeteren" of "onvoldoende" beoordeling". Deze beoordeling wordt gemotiveerd aan de hand van concrete vaststellingen. In dit kader formuleert de evaluator aandachtspunten en reikt mogelijke oplossingen aan.

Afdeling 3. — De evaluatie op het einde van de bevorderingsstage

Art. 43. Op het einde van de bevorderingsstage stelt de evaluator, na de stagiair te hebben gehoord, een samenvattend eindverslag op van de manier waarop de stagiair functioneert. Hij stelt voor :

- 1° hetzij de bevordering van de stagiair te bevestigen;
- 2° hetzij de bevordering van de stagiair niet te bevestigen;
- 3° hetzij de periode van de bevorderingsstage voor een duur van ten hoogste tweemaal zes maanden te verlengen.

Art. 44. Het verslag wordt aan de betrokkene ter kennis gebracht via brief.

Aucun membre du jury d'examen ne peut être le conjoint, le parent ou l'allié jusqu'au troisième degré inclus d'un candidat.

Un délégué par organisation syndicale représentative dans l'unité opérationnelle peut siéger en tant qu'observateur.

Le jury établit un classement des candidats. Le Président est lié par ce classement en ce qui concerne la promotion ou l'admission au stage de promotion.

Le Président ou son délégué peut constituer une réserve de promotion dont la durée de validité ne dépasse pas deux ans. A deux reprises, le Président ou son délégué peut prolonger de deux ans la validité de la réserve de promotion.

Les candidats sont informés de leur résultat soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine.

§ 2. La décision d'admission au stage de promotion pour les grades de sergent et de lieutenant et la décision de promotion pour les autres grades sont communiquées à l'intéressé par le Président ou son délégué soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine.

CHAPITRE III. — *Du stage de promotion*

Section 1^{re}. — Dispositions générales

Art. 38. § 1^{er}. Le membre du personnel promu dans le grade de sergent ou de lieutenant accomplit un stage de promotion d'une durée de six mois.

Le stage de promotion se déroule sous la direction de l'évaluateur visé à l'article 10/5 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale.

L'évaluateur note, dans un journal de bord, les formations suivies par le stagiaire.

§ 2. A la demande du Ministre, le lieutenant en stage accomplit une partie du stage de promotion pour une période de maximum trois mois au sein du Centre fédéral de connaissances pour la Sécurité civile.

A l'issue de cette période, le Directeur général ou son délégué rédige un rapport d'évaluation relatif au stagiaire.

Art. 39. L'article 10/2, § 1^{er} à 3 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale s'applique au stagiaire professionnel; les trente jours ouvrables doivent être lus comme 228 heures de prestation.

Section 2. — Du déroulement du stage de promotion et de son évaluation

Art. 40. L'évaluation a pour but d'apprécier de manière continue les prestations effectuées par le stagiaire et leur adéquation avec la description de fonction.

Art. 41. L'évaluateur établit des rapports de stage après avoir recueilli les informations nécessaires et après concertation avec le stagiaire.

Les rapports de stage sont établis après trois mois et à la fin du stage de promotion. Ils sont signés par l'évaluateur et sont communiqués, à l'issue de chaque période, au stagiaire qui les signe et y joint éventuellement ses observations. Les rapports sont versés au dossier d'évaluation du stagiaire.

Art. 42. Dans le rapport intermédiaire de stage, le stagiaire est évalué au moyen d'une appréciation « exceptionnel », "répond aux attentes", "à améliorer" ou "insatisfaisant". Cette évaluation est motivée au moyen de constatations concrètes. Dans ce cadre, l'évaluateur formule des points d'attention et apporte des possibilités de solution.

Section 3. — De l'évaluation en fin de stage de promotion

Art. 43. A la fin du stage de promotion, l'évaluateur rédige, après avoir entendu le stagiaire, un rapport final récapitulatif sur la manière de servir du stagiaire. Il propose :

- 1° soit de confirmer la promotion du stagiaire;
- 2° soit de ne pas confirmer la promotion du stagiaire;
- 3° soit de prolonger la période de stage de promotion pour une durée de maximum deux fois six mois.

Art. 44. Le rapport est notifié à l'intéressé par lettre.

Als de evaluator voorstelt om de bevordering van de stagiair niet te bevestigen of om de periode van de bevorderingsstage te verlengen, kan de stagiair het geval voorleggen aan de interdepartementale beroepscommissie bedoeld in artikel 24, 1° van het Koninklijk besluit van 24 september 2013 betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt. Het beroep verloopt conform de bepalingen van afdeling 2 van hoofdstuk 5 van het genoemde besluit van 24 september 2013.

Art. 45. Als de Voorzitter de bevordering van het personeelslid niet bevestigt, neemt het personeelslid opnieuw zijn functie op in de graad die het bekleedde voor de bevordering.

TITEL II. — *De fysieke geschiktheid*

Art. 46. Het personeelslid wordt onderworpen aan een periodieke beoordeling van de fysieke geschiktheid waarvan de modaliteiten bepaald worden door de Minister.

TITEL III. — *De wedertewerkingstelling*

Art. 47. Deze titel is van toepassing op de beroepspersoneelsleden.

Art. 48. Naast de algemene bepalingen van artikel 73ter, 103bis en 111 van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937, kan de wedertewerkingstelling gebeuren wanneer het personeelslid medisch of fysiek ongeschikt verklaard wordt voor de uitoefening van zijn ambt, maar wel geschikt verklaard wordt om een ander ambt uit te oefenen dat verenigbaar is met zijn gezondheidstoestand.

Art. 49. De Voorzitter of zijn afgevaardigde beslist over de wedertewerkingstelling, op advies van de eenheidschef of van de Directeur Operaties.

Art. 50. De wedertewerkingstelling in een betrekking gebeurt met inachtneming van de functiebeschrijving van die betrekking. De Voorzitter of zijn afgevaardigde kan opleggen dat het personeelslid slaagt voor een competentieproef en dat een bijscholing gevolgd wordt voor of na de wedertewerkingstelling.

De wedertewerkingstelling kan betrekking hebben op functies binnen de operationele eenheden en binnen de FOD Binnenlandse Zaken.

Art. 51. Het wedertewerkinggestelde personeelslid behoudt zijn rechten inzake weddeschaal totdat hij een voordeligere weddeschaal geniet in de functie waarin hij wedertewerkinggesteld is.

Het personeelslid behoudt zijn aanspraken op verhoging in weddeschaal en verliest zijn aanspraken op bevordering, vermeld in artikel 33, 1°.

Het recht van het wedertewerkinggestelde personeelslid op premies en toelagen wordt bepaald in het geldelijk statuut.

Art. 52. Voor zover mogelijk dient de Voorzitter of zijn afgevaardigde het personeelslid tijdelijk wedertewerking te stellen, indien het personeelslid tijdelijk medisch of fysiek ongeschikt wordt verklaard voor de uitoefening van zijn functie, maar wel geschikt verklaard wordt om gedurende die periode een ander ambt in de operationele eenheid of de FOD Binnenlandse Zaken uit te oefenen dat verenigbaar is met zijn gezondheids- of fysieke toestand.

In de mate van het mogelijke, wordt het personeelslid definitief wedertewerkinggesteld door de Voorzitter of zijn afgevaardigde indien hij of zij uit medisch of fysiek oogpunt definitief ongeschikt verklaard wordt voor de uitoefening van zijn of haar ambt, maar wel geschikt verklaard wordt om een ander ambt in de operationele eenheid of de FOD Binnenlandse Zaken uit te oefenen.

TITEL IV. — *De verandering van graad*

Art. 53. De verandering van graad zoals bedoeld in artikel 71 van het Koninklijk besluit van 2 oktober 1937, verloopt conform de bepalingen van artikel 73 van het genoemde besluit en het koninklijk besluit van 7 augustus 1939 betreffende de evaluatie en de loopbaan van het rijkspersoneel en conform de bepalingen van titel 4 van onderhavig besluit.

Art. 54. Deze titel is van toepassing op de beroepspersoneelsleden.

Art. 55. § 1. De verandering van graad is de overgang van het personeelslid naar een vacant verklaarde betrekking binnen een federale dienst zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 15 januari 2007 betreffende de mobiliteit van de statutaire ambtenaren in het federaal administratief openbaar ambt.

Si l'évaluateur propose de ne pas confirmer la promotion du stagiaire ou de prolonger la période de stage de promotion, le stagiaire peut saisir la commission interdépartementale de recours en matière d'évaluation visée à l'article 24, 1°, de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale. Le recours se déroule conformément aux dispositions de la section 2 du chapitre 5 de l'arrêté du 24 septembre 2013.

Art. 45. Si le Président ne confirme pas la promotion du membre du personnel, celui-ci reprend sa fonction dans le grade dont il était revêtu avant la promotion.

TITRE II. — *De l'aptitude physique*

Art. 46. Le membre du personnel est soumis à une évaluation périodique de l'aptitude physique, dont les modalités sont fixées par le Ministre.

TITRE III. — *De la réaffectation*

Art. 47. Ce titre s'applique aux membres du personnel professionnel.

Art. 48. Outre les dispositions générales des articles 73ter, 103bis et 111 de l'arrêté royal du 2 octobre 1937, la réaffectation peut avoir lieu si le membre du personnel est déclaré médicalement ou physiquement inapte à exercer son emploi, mais qu'il est déclaré apte à exercer un autre emploi compatible avec son état de santé.

Art. 49. La réaffectation est décidée par le Président ou son délégué, sur avis du chef d'unité ou du directeur des opérations.

Art. 50. La réaffectation dans un emploi est effectuée en tenant compte de la description de fonction de cet emploi. Le Président ou son délégué peut imposer que le membre du personnel réussisse une épreuve de compétence et qu'un cours de perfectionnement soit suivi, avant ou après la réaffectation.

La réaffectation est possible dans une fonction au sein des unités ou au sein du SPF Intérieur.

Art. 51. Le membre du personnel réaffecté conserve ses droits à son échelle barémique, jusqu'à ce qu'il obtienne une échelle barémique plus avantageuse dans la fonction dans laquelle il est réaffecté.

Le membre du personnel conserve ses titres à l'avancement dans l'échelle de traitement et perd ses titres à la promotion visés à l'article 33, 1°.

Le droit du membre du personnel réaffecté aux primes et allocations est fixé dans le statut pécuniaire.

Art. 52. Dans la mesure du possible, le Président ou son délégué doit réaffecter temporairement le membre du personnel, si ce dernier est déclaré temporairement inapte d'un point de vue médical ou physique à l'exercice de sa fonction mais qu'il est déclaré apte à exercer, pendant cette période, un autre emploi dans l'unité opérationnelle ou le SPF Intérieur, compatible avec son état de santé ou avec sa condition médicale ou physique.

Dans la mesure du possible, le Président ou son délégué réaffecte définitivement le membre du personnel si celui-ci est déclaré définitivement inapte, du point de vue médical, à exercer sa fonction mais qu'il est déclaré médicalement apte à exercer un autre emploi dans l'unité opérationnelle ou le SPF Intérieur.

TITRE IV. — *Du changement de grade*

Art. 53. Le changement de grade visé à l'article 71 de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 est régi par les dispositions de l'article 73 de l'arrêté précité et l'arrêté royal du 7 août 1939 organisant l'évaluation et la carrière des agents de L'Etat et conformément aux dispositions du titre 4 du présent arrêté.

Art. 54. Ce titre s'applique aux membres du personnel professionnel.

Art. 55. § 1^{er}. Le changement de grade est le transfert du membre du personnel à un emploi déclaré vacant au sein d'un service fédéral visé à l'arrêté royal du 15 janvier 2007 relatif à la mobilité des agents statutaires dans la fonction publique fédérale administrative.

§ 2. Verandering van graad is enkel mogelijk van de operationele graden van de linkerkolom naar de administratieve graden van de niveaus of klassen van de rechterkolom of het onmiddellijk lagere niveau respectievelijk klasse:

Sappeur	Niveau C	Sapeur	Niveau C
Korporaal	Niveau C	Caporal	Niveau C
Sergeant	Niveau B	Sergent	Niveau B
Adjudant	Niveau B	Adjudant	Niveau B
Luitenant	Niveau B	Lieutenant	Niveau B
Commandant	Niveau B	Commandant	Niveau B
Kapitein	Klasse A1 of A2	Capitaine	Classe A1 ou A2
Majoor	Klasse A3	Major	Classe A3
Kolonel	Klasse A4 of A5	Colonel	Classe A4 ou A5

§ 2. Le changement de grade n'est possible que des grades opérationnels de la colonne de gauche vers les grades administratifs des niveaux ou classes de la colonne de droite ou immédiatement inférieurs:

Titel 3 van het koninklijk besluit van 25 oktober 2013 betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt is, wat deze verandering van graad betreft, van toepassing. Titel 2 van hetzelfde besluit is evenwel van toepassing op zij die op 1 januari 2019 van niveau veranderd zijn.

TITEL V. — Eindeloopbaanregime

Art. 56. Deze titel is van toepassing op de beroeps personeelsleden.

Art. 57. § 1. Het beroeps personeelslid dat voldoet aan de volgende voorwaarden, kan ten vroegste één jaar hieraan voorafgaand bij de Voorzitter of zijn afgevaardigde een aanvraag voor toepassing van het eindeloopbaanregime indienen:

1° de leeftijd hebben van ten minste achtenvijftig jaar;

2° ten minste vijftig jaar aanneembare dienstjaren tellen voor de opening van het recht op pensioen in de openbare sector, met uitsluiting van de bonificaties voor studies en van andere periodes die voor de vaststelling van de wedde in aanmerking worden genomen, waarvan ten minste vijftien jaar als beroeps personeelslid met een operationele graad;

3° op het einde van het eindeloopbaanregime, dat een maximale duurtijd van vier jaar heeft, voldoen aan de voorwaarden om aanspraak te maken op vervroegd pensioen, zoals bedoeld in artikel 46 van de wet van 15 mei 1984 houdende maatregelen tot harmonisering van de pensioenregelingen.

§ 2. De Voorzitter of zijn afgevaardigde neemt een beslissing binnen de termijn van zes maanden vanaf de ontvangst van de aanvraag.

Art. 58. De Voorzitter of zijn afgevaardigde bepaalt, na advies van de eindeloopbaancommissie, een lichtere, aangepaste betrekking waarin het betrokken personeelslid tewerkgesteld wordt. Het betrokken personeelslid moet de betrekking aanvaarden of zijn huidige betrekking behouden.

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

Art. 59. De eindeloopbaancommissie bestaat uit ten hoogste zes leden en is op paritaire wijze samengesteld met vertegenwoordigers van de werkgever en vertegenwoordigers van de representatieve vakorganisaties van de operationele eenheid. De delegatie van de werkgever omvat minstens de eenheidschef of zijn afgevaardigde.

De eindeloopbaancommissie hoort de aanvrager.

De eindeloopbaancommissie houdt in haar advies rekening met de functiebeschrijving van de lichtere, aangepaste betrekking en met het profiel en de mogelijkheden van het personeelslid.

De commissie kan slechts een beslissing nemen indien de meerderheid van haar leden aanwezig is en beslist bij geheime stemming en bij gewone meerderheid van de stemmen.

Art. 60. Het personeelslid dat tewerkgesteld is in een lichtere, aangepaste betrekking behoudt zijn rechten op zijn weddeschaal en verliest zijn recht op bevordering bedoeld in artikel 33, 1°.

Het recht van het personeelslid dat tewerkgesteld is in een lichtere, aangepaste betrekking, op premies en toelagen wordt bepaald in het geldelijk statuut.

Le Titre 3 de l'arrêté royal relatif à la carrière pécuniaire des membres du personnel de la fonction publique fédérale est d'application pour ce qui concerne ce changement de grade. Le Titre 2 du même arrêté est néanmoins d'application pour les personnes qui changent de grade au 1^{er} janvier 2019.

TITRE V. — Du régime de fin de carrière

Art. 56. Ce titre s'applique aux membres du personnel professionnel.

Art. 57. § 1^{er}. Le membre du personnel professionnel qui répond aux conditions suivantes peut au plus tôt un an avant de répondre à ces conditions introduire auprès du Président ou son délégué une demande d'application du régime de fin de carrière :

1° être âgé d'au moins cinquante-huit ans;

2° compter au moins vingt-cinq années de services admissibles pour l'ouverture du droit à la pension dans le secteur public, à l'exclusion des bonifications pour études et d'autres périodes prises en compte pour la fixation du traitement, dont au moins quinze années en tant que membre du personnel professionnel dans un grade opérationnel;

3° à la fin du régime de fin de carrière, ayant une durée maximale de quatre ans, satisfaire aux conditions pour prétendre à la pension anticipée, telles que prévues à l'article 46 de la loi du 15 mai 1984 portant mesures d'harmonisation dans les régimes de pensions.

§ 2. Le Président ou son délégué prend une décision dans le délai de six mois à dater de la réception de la demande.

Art. 58. Le Président ou son délégué détermine, après avis de la commission de fin de carrière, une fonction allégée, adaptée, dans laquelle le membre du personnel concerné est affecté. Le membre du personnel concerné est tenu d'accepter la fonction ou de conserver sa fonction actuelle.

Par fonction allégée, adaptée, il y a lieu de comprendre une fonction de nature opérationnelle, administrative, technique ou logistique, au sein de l'unité opérationnelle, adaptée au profil et aux possibilités du membre du personnel concerné.

Art. 59. La commission de fin de carrière est composée d'au maximum six membres et de manière paritaire de représentants de l'employeur et de représentants des organisations syndicales représentatives de l'unité opérationnelle. La délégation de l'employeur comporte au moins le chef d'unité ou son délégué.

La commission de fin de carrière entend le demandeur.

Dans son avis, la commission de fin de carrière tient compte de la description de la fonction allégée, adaptée, ainsi que du profil et des possibilités du membre du personnel.

La commission ne peut prendre de décision que si la majorité de ses membres est présente et décide au scrutin secret et à la majorité simple des voix.

Art. 60. Le membre du personnel employé dans une fonction allégée, adaptée, conserve ses droits à son échelle de traitement et perd son droit à la promotion visée à l'article 33, 1°.

Le droit du membre du personnel affecté dans une fonction allégée, adaptée, aux primes et allocations est fixé dans le statut pécuniaire.

Art. 61. Het personeelslid dat tewerkgesteld is in een lichtere, aangepaste betrekking, is verplicht zijn oppensioenstelling aan te vragen wanneer het de leeftijd bereikt waarop het de voorwaarden voor vervroegd pensioen vervult.

Art. 62. Indien de eindeloopbaancommissie in haar advies geen aangepaste, lichtere betrekking voorstelt, en indien de Voorzitter of zijn afgevaardigde vaststelt dat het niet mogelijk is een aangepaste, lichtere betrekking te bepalen, kent hij een verlof voorafgaand aan het pensioen toe aan het personeelslid.

Art. 63. Het verlof voorafgaand aan het pensioen vangt aan op de eerste dag van een kalendermaand.

Art. 64. Het personeelslid is met verlof voorafgaand aan het pensioen tot en met de eerste dag van de maand waarin het voldoet aan de voorwaarden voor het nemen van het vervroegd pensioen overeenkomstig artikel 46 van de wet van 15 mei 1984 houdende maatregelen tot harmonisering van de pensioenregelingen.

De periode van voorafgaand verlof wordt met dienstactiviteit gelijkgesteld.

Het personeelslid dat in voorafgaand verlof wordt gesteld, is verplicht zijn oppensioenstelling aan te vragen wanneer het de leeftijd bereikt waarop het de voorwaarden voor vervroegd pensioen vervult.

Art. 65. Het personeelslid met verlof voorafgaand aan de pensionering ontvangt een wachtgeld gelijk aan 75 % van zijn laatste activiteitswedde.

Onder laatste activiteitswedde wordt verstaan het over de laatste vijf jaar berekende gemiddelde van de toegekende jaarwedde voor volledige prestaties en van de ontvangen premie voor operationaliteit en onregelmatige prestaties, vermeld in artikel 24 van het koninklijk besluit van 29 juni 2018 houdende bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de Civiele Bescherming.

Onder de toegekende jaarwedde en ontvangen premie voor operationaliteit en onregelmatige prestaties moet desgevallend begrepen worden de ontvangen vergoeding voor tijdelijke arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door een arbeidsongeval of een ander vervangingsinkomen of wachtgeld.

Het vakantiegeld en de eindejaarstoelage worden volgens de proporties, vermeld in het eerste lid, toegekend.

Art. 66. § 1. De personeelsleden die het in artikel 63 vermelde verlof nemen, mogen, mits voorafgaande toelating, een beroepsactiviteit uitoefenen. Indien de inkomsten uit deze beroepsactiviteit echter de grenzen inzake cumulatie, voorzien door de artikelen 76, 80 en 84 tot en met 89 van de programmawet van 28 juni 2013, overschrijden, dan wordt het wachtgeld verminderd of geschorst op dezelfde wijze als het rustpensioen.

De voorafgaande toelating verloopt volgens de procedure voor cumulatie bepaald door het koninklijk besluit van 2 oktober 1937.

§ 2. De personeelsleden die van het verlof bedoeld in artikel 63 genieten, mogen de functie van vrijwilliger niet uitoefenen.

TITEL VI. — Uitoefening van een hoger ambt

Art. 67. Afdeling 2 van Hoofdstuk 2 van Titel 2 van het koninklijk besluit van 13 juli 2017 tot vaststelling van de toelagen en vergoedingen van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt is van toepassing, met uitzondering van:

- a) artikel 26, eerste lid;
- b) artikel 27;
- c) artikel 28, § 2, derde en vierde lid;
- d) artikel 34 enkel voor wat betreft de schaal- en klasseanciënniteit;
- e) artikel 35.

Voor de toepassing van artikel 32, 4° van het koninklijk besluit van 13 juli 2017 tot vaststelling van de toelagen en vergoedingen van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt moet het bedrag van de toelage berekend worden overeenkomstig artikel 28 van het geldelijk statuut.

BOEK VI. — DE BIJZONDERE OPLEIDING

Art. 68. De inhoud van de bijzondere opleidingen van het personeelslid wordt door Ons bepaald.

Art. 69. De opleidingsuren vormen in elk opzicht een dienstactiviteit, gerekend in arbeidsuren of in diensturen.

Art. 70. § 1. Het personeelslid volgt jaarlijks vierentwintig uur voortgezette opleiding om zijn vroeger verworven competenties te behouden en reactief aan te passen en om proactief nieuwe technieken

Art. 61. Le membre du personnel qui est employé dans une fonction allégée, adaptée, est obligé de demander sa mise à la pension dès qu'il a atteint l'âge où il remplit les conditions de la pension anticipée.

Art. 62. Si, dans son avis, la commission de fin de carrière ne propose pas de fonction allégée, adaptée, et si le Président ou son délégué constate qu'il est impossible de déterminer une fonction allégée, adaptée, il accorde au membre du personnel un congé préalable à la pension.

Art. 63. Le congé préalable à la pension débute le premier jour d'un mois calendrier.

Art. 64. Le membre du personnel est en congé préalable à la pension jusqu'au premier jour du mois pendant lequel il satisfait aux conditions pour prendre la pension anticipée conformément à l'article 46 de la loi du 15 mai 1984 portant mesures d'harmonisation dans les régimes de pensions.

La période du congé préalable est assimilée à une période d'activité de service.

Le membre du personnel qui est mis en congé préalable est obligé de demander sa mise à la pension dès qu'il atteint l'âge où il remplit les conditions de la pension anticipée.

Art. 65. L'agent en congé préalable à la pension perçoit un traitement d'attente égal à 75 % de son dernier traitement d'activité.

Par dernier traitement d'activité, il y a lieu d'entendre la moyenne, calculée pour les cinq dernières années, du traitement annuel alloué pour des prestations complètes, et de la prime d'opérationnalité et de prestations irrégulières reçue, telle que visée à l'article 24 de l'arrêté royal du 29 juin 2018 portant statut pécuniaire du personnel opérationnel de la Protection civile.

Par traitement annuel alloué et prime d'opérationnalité et de prestations irrégulières, il y a lieu d'entendre l'indemnité reçue pour une incapacité de travail temporaire provoquée par un accident de travail ou un autre revenu de remplacement ou une indemnité d'attente.

Le pécule de vacances et la prime de fin d'année sont accordés dans les proportions visées à l'alinéa 1^{er}.

Art. 66. § 1^{er}. Les membres du personnel qui bénéficient du congé prévu à l'article 63 peuvent, moyennant autorisation préalable, exercer une activité professionnelle. Toutefois lorsque les revenus de cette activité professionnelle dépassent les limites en matière de cumul prévues par les articles 76, 80 et 84 à 89 de la loi programme du 28 juin 2013, le traitement d'attente sera réduit ou supprimé de la même manière qu'une pension de retraite.

L'autorisation préalable est soumise à la procédure pour le cumul prévue dans l'arrêté royal du 2 octobre 1937.

§ 2. Les membres du personnel qui bénéficient du congé prévu à l'article 63 ne peuvent pas exercer les fonctions de volontaire.

TITRE VI. — De l'exercice d'une fonction supérieure

Art. 67. La section 2 du chapitre 2 du Titre 2 de l'arrêté royal du 13 juillet 2017 fixant les allocations et indemnités des membres du personnel de la fonction publique fédérale s'applique, à l'exception de :

- a) l'article 26, alinéa 1^{er};
- b) l'article 27;
- c) l'article 28, § 2, alinéas 3 et 4;
- d) l'article 34 en ce qui concerne l'ancienneté d'échelle et de classe;
- e) l'article 35.

Pour l'application de l'article 32, 4° de l'arrêté royal du 13 juillet 2017 fixant les allocations et indemnités des membres du personnel de la fonction publique fédérale, le montant de l'allocation doit être calculé en application de l'article 28 du statut pécuniaire.

LIVRE VI. — DE LA FORMATION SPÉCIFIQUE

Art. 68. Le contenu des formations spécifiques du membre du personnel est fixé par Nous.

Art. 69. Les heures de formation constituent à tout point de vue une activité de service, comptabilisée en heures de travail ou de service.

Art. 70. § 1^{er}. Le membre du personnel suit chaque année vingt-quatre heures de formation continue en vue du maintien des compétences déjà acquises, de l'adaptation réactive des compétences acquises

en competenties aan te leren zodat de huidige uitgeoefende functie op efficiënte wijze kan blijven uitgeoefend worden.

De vierentwintig uren opleiding, bedoeld in het eerste lid, worden georganiseerd door de directeur operaties. Hij kan de uitvoering van deze taak aan een opleidingscentrum voor de civiele veiligheid toevertrouwen.

§ 2. In afwijking van paragraaf 1, wordt de duur van de voortgezette opleiding van het personeelslid dat tijdens een jaar gedurende minstens drie maanden afwezig is verminderd met één twaalfde per volledige maand afwezigheid voor dat jaar. Het personeelslid volgt de uren die in mindering worden gebracht, met een maximum van de helft van het verplichte aantal uren voor dat jaar, onder de voorwaarde dat deze bijkomend en zo snel mogelijk wordt gevolgd, ten laatste in het volgende jaar. Bij afwezigheid van meer dan één jaar, moet de helft van het verplichte aantal uren voortgezette opleiding voor het laatste jaar worden ingehaald. Voor de berekening van deze afwezigheid komen in aanmerking: de verloven en afwezigheden bedoeld in de artikelen 16 tot en met 37, 41 tot en met 68bis en 95 tot en met 143 van het koninklijk besluit van 19 november 1998, evenals de voltijdse detacheringen.

§ 3. Het personeelslid volgt jaarlijks minimaal vierentwintig uur permanente opleiding. De organisatie en het aantal uren van deze opleiding worden bepaald door de directeur operaties.

Dit aantal wordt vastgelegd onafhankelijk van het aantal uren voortgezette opleiding.

§ 4. In afwijking van paragraaf 3, wordt de duur van de permanente opleiding van het personeelslid dat tijdens een jaar gedurende minimaal zes maanden afwezig is verminderd met één twaalfde per volledige maand afwezigheid. Voor de berekening van deze afwezigheid komen in aanmerking de verloven en afwezigheden bedoeld in de artikelen 16 tot en met 37, 41 tot en met 68bis en 95 tot en met 143 van het koninklijk besluit van 19 november 1998, evenals de voltijdse detacheringen. Na de afwezigheidsperiode volgt het personeelslid een aan de functie aangepaste permanente opleiding, die wordt afgesloten met een operationaliteitstest. Na het slagen in de operationaliteitstest kan het personeelslid opnieuw ingezet worden voor interventies.

Art. 71. De aanvraag om opleiding wordt schriftelijk ingediend door het personeelslid.

De gemotiveerde beslissing om de aanvraag te aanvaarden of te weigeren wordt door de eenheidschef of zijn afgevaardigde aan het personeelslid overgemaakt binnen de dertig dagen volgend op de indiening van de aanvraag.

De beslissing tot weigering die betrekking heeft op uren voortgezette opleiding bedoeld in artikel 70, § 1, wordt in het bijzonder gemotiveerd en wordt vergezeld van een voorstel voor een andere voortgezette opleiding.

BOEK VII. — ORGANISATIE VAN DE DIENSTTIJD VAN DE VRIJWILLIGE PERSONEELSLEDEN

TITEL I. — Algemeen

Art. 72. Voor de toepassing van dit boek wordt verstaan onder :

1° diensttijd : de uren die een vrijwillig personeelslid presteert, verdeeld in vijf categorieën :

- interventies;
- oefeningen en opleidingen;
- onderhouds- en administratieve taken;
- wachtdiensten in de kazerne;
- deelname aan het bevorderingsexamen.

2° rust : de tijd die geen diensttijd is;

3° wachtdienst in de kazerne: een periode waarin het vrijwillige personeelslid verplicht is op de arbeidsplaats aanwezig te zijn. Deze periode wordt volledig als diensttijd aangerekend;

4° oproepbaarheidsdienst : een periode waarin het vrijwillige personeelslid, zonder op een plaats bepaald door de werkgever te moeten zijn, zich beschikbaar verklaart om gevolg te geven aan een oproep voor een interventie. Enkel de periode van de interventie wordt als diensttijd aangerekend.

Art. 73. De artikelen 74, 76 en 78 zijn niet van toepassing op de vrijwillige personeelsleden met de graad van majoor en kolonel.

TITEL II. — Dienst- en rusttijden

Art. 74. § 1. De eenheidschef of zijn afgevaardigde organiseert de dienst zodanig dat de diensttijd maximaal vierentwintig uren per week bedraagt berekend over een referentieperiode van twaalf maanden.

et de l'apprentissage proactif de nouvelles techniques et compétences afin de pouvoir continuer à exercer efficacement la fonction actuelle.

Les vingt-quatre heures de formation visées à l'alinéa 1^{er} sont organisées par le directeur des opérations. Il peut confier l'exécution de cette tâche à un centre de formation pour la sécurité civile.

§ 2. Par dérogation au paragraphe 1^{er}, la durée de la formation continue du membre du personnel qui est absent pendant au minimum trois mois sur une année est réduite d'un douzième par mois complet d'absence pour cette année. Le membre du personnel suit les heures non suivies le plus rapidement possible et au plus tard l'année suivante, limitées à un maximum égal à la moitié du nombre d'heures de formation continue obligatoire. En cas d'absence de plus d'une année, la moitié du nombre d'heures de formation continue obligatoire pour la dernière année doit être rattrapée. Entrent en ligne de compte pour le calcul de cette absence, les congés et absences visés aux articles 16 à 37, 41 à 68bis et 95 à 143 de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 ainsi que les détachements à temps plein.

§ 3. Le membre du personnel suit chaque année minimum vingt-quatre heures de formation permanente. L'organisation et le nombre d'heures de cette formation sont fixés par le directeur des opérations.

Ce nombre est fixé indépendamment du nombre d'heures de formation continue.

§ 4. Par dérogation au paragraphe 3, la durée de la formation permanente du membre du personnel qui est absent pendant au minimum six mois sur une année est réduite d'un douzième par mois complet d'absence. Entrent en ligne de compte pour le calcul de cette absence, les congés et absences visés aux articles 16 à 37, 41 à 68bis et 95 à 143 de l'arrêté royal du 19 novembre 1998, ainsi que les détachements à temps plein. Après la période d'absence, le membre du personnel suit une formation permanente adaptée à la fonction, qui se clôture par un test d'opérationnalité. Après réussite du test d'opérationnalité, le membre du personnel peut de nouveau être engagé lors des interventions.

Art. 71. La demande pour suivre une formation est introduite par écrit par le membre du personnel.

La décision motivée d'accepter ou de refuser la demande est transmise par le chef d'unité ou son délégué au membre du personnel dans les trente jours qui suivent l'introduction de la demande.

La décision de refus qui porte sur des heures de formation continue visées à l'article 70, § 1^{er}, est spécialement motivée et accompagnée d'une proposition alternative de formation continue.

LIVRE VII. — L'ORGANISATION DU TEMPS DE SERVICE DES MEMBRES DU PERSONNEL VOLONTAIRE

TITRE I^{er}. — Généralités

Art. 72. Pour l'application du présent livre, l'on entend par :

1° temps de service : les heures prestées par un membre du personnel volontaire, réparties en cinq catégories :

- interventions;
- exercices et formations;
- tâches d'entretien et administratives;
- services de garde en caserne;
- participation à l'examen de promotion.

2° repos : le temps qui n'est pas du temps de service;

3° service de garde en caserne : une période durant laquelle le membre du personnel volontaire est tenu d'être présent sur le lieu du travail. Cette période est entièrement comptabilisée comme temps de service;

4° service de rappel : une période durant laquelle le membre du personnel volontaire se déclare disponible, sans devoir être dans un lieu fixé par l'employeur, pour donner suite à un appel pour une intervention. Seule la période relative à l'intervention est comptabilisée comme temps de service.

Art. 73. Les articles 74, 76 et 78 ne sont pas applicables aux membres du personnel volontaire porteurs des grades de major et de colonel.

TITRE II. — TEMPS DE SERVICE ET DE REPOS

Art. 74. § 1^{er}. Le chef d'unité ou son délégué organise le service d'une telle façon que le temps de service comporte au maximum vingt-quatre heures par semaine calculé sur une période de référence de douze mois.

§ 2. De duur van elke werkperiode mag nooit vierentwintig uren overschrijden, behoudens voor het verrichten van :

- dringende interventies om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;

- dringende interventies die door een onvoorziene noodzakelijkheid worden vereist.

Deze overschrijdingen worden binnen de veertien dagen gecompenseerd met een even lange periode waarin het vrijwillige personeelslid geen oproepbaarheidsdienst kan uitoefenen.

In het geval van dergelijke overschrijdingen worden alle maatregelen genomen om zo snel mogelijk het vrijwillige personeelslid te vervangen.

§ 3. Elke dienstprestatie waarvan de duur tussen twaalf uren en vierentwintig uren bedraagt moet worden gevolgd door een rustperiode van minimum twaalf opeenvolgende uren.

Art. 75. § 1. De minimale beschikbaarheden voor de diensttijd van het vrijwillige personeelslid en de modaliteiten waaronder hij wordt opgeroepen en terugkeert naar de operationele eenheid worden door de Directeur-generaal vastgelegd in een huishoudelijk reglement.

§ 2. De eenheidschef of zijn afgevaardigde vult in overleg met het vrijwillige personeelslid zijn beschikbaarheden voor de diensttijd in, overeenkomstig het in paragraaf 1 vermelde reglement.

Art. 76. Wanneer de arbeidstijd per dag meer dan zes uur bedraagt, wordt een half uur pauze toegekend, met uitzondering van de interventies waar uit hun aard blijkt dat een pauze onmogelijk is. Bij dergelijke interventies neemt het vrijwillige personeelslid de pauze na afloop van de interventie.

Tijdens deze pauze blijft het vrijwillige personeelslid beschikbaar om gevolg te geven aan een oproep voor interventie.

De precieze modaliteiten van de pauze worden opgenomen in het huishoudelijk reglement.

De duur van de pauze wordt mee in rekening genomen voor de berekening van de vergoeding van de prestaties.

Art. 77. De diensttijd kan worden vervuld gedurende alle dagen van de week en alle uren van de dag.

Art. 78. Per periode van zeven dagen, wordt minstens een ononderbroken periode van zesendertig uren rust toegekend.

Van het eerste lid kan worden afgeweken op voorwaarde dat gelijkwaardige periodes van inhaalrust toegekend worden in de loop van de veertien volgende dagen.

Bovendien, indien objectieve, technische of arbeidsorganisatorische omstandigheden dit rechtvaardigen, kan voor een minimumrusttijd van vierentwintig uren worden gekozen.

BOEK VIII. — DE VERLOVEN EN DE OPSCHORTING

HOOFDSTUK I. — *Verloven beroepspersoneel*

Afdeling 1. — Algemene bepalingen

Art. 79. Dit hoofdstuk is uitsluitend van toepassing op de beroepspersoneelsleden.

Art. 80. In afwijking van het artikel 14, §§2 tot en met 4 van het koninklijk besluit van 19 november 1998, geniet het beroepspersoneelslid in continuïteit, per kalenderjaar, dertien bijkomende jaarlijkse verlofdagen ter compensatie van de feestdagen bedoeld in artikel 14, § 1 van het koninklijk besluit van 19 november 1998.

§ 2. La durée de chaque prestation de travail ne peut excéder vingt-quatre heures sauf pour l'exécution :

- des interventions urgentes entreprises en vue de faire face à un accident survenu ou imminent;

- des interventions urgentes commandées par une nécessité imprévue.

Ces dépassements d'heures sont compensés dans les quatorze jours par une période aussi longue pendant laquelle le membre du personnel volontaire ne peut pas exercer un service de rappel.

En cas de ces dépassements d'heures, toutes les mesures nécessaires sont prises pour remplacer le membre du personnel volontaire le plus vite possible.

§ 3. Chaque prestation de service dont la durée est comprise entre douze heures et vingt-quatre heures doit être suivie d'une période de repos minimale de douze heures consécutives.

Art. 75. § 1^{er}. Les disponibilités minimales du membre du personnel volontaire pour le temps de service et les modalités selon lesquelles il est rappelé et rejoint l'unité opérationnelle sont fixées dans un règlement d'ordre intérieur établi par le directeur général.

§ 2. Le chef d'unité ou son délégué remplit en concertation avec le membre du personnel volontaire ses disponibilités pour le temps de service, conformément au règlement visé au paragraphe 1^{er}.

Art. 76. Lorsque le temps de service par jour excède six heures, il est accordé une demi-heure de pause, à l'exception des interventions dont la nature est telle que la prise d'une pause est impossible. Lors de telles interventions, le membre du personnel volontaire prend sa pause lorsque l'intervention est terminée.

Durant cette pause, le membre du personnel volontaire reste disponible pour donner suite à un appel pour une intervention.

Les modalités précises de la pause figurent dans le règlement d'ordre intérieur.

La durée de la pause est prise en compte pour le calcul des indemnités des prestations.

Art. 77. Le temps de service peut être accompli chaque jour de la semaine et à chaque heure de la journée.

Art. 78. Une période ininterrompue de trente-six heures de repos au moins est accordée par période de sept jours.

Il peut être dérogé à l'alinéa 1^{er} à la condition que des périodes équivalentes de repos compensatoires soient octroyées au cours des quatorze jours qui suivent.

En outre, si des conditions objectives, techniques ou d'organisation de travail le justifient, une période minimale de repos de vingt-quatre heures pourra être retenue.

LIVRE VIII. — DES CONGÉS ET DE LA SUSPENSION

CHAPITRE I^{er}. — *Des Congés du personnel professionnel*

Section 1^{re}. — Dispositions générales

Art. 79. Le présent chapitre est uniquement d'application aux membres du personnel professionnels.

Art. 80. Par dérogation à l'article 14, §§2 à 4 de l'arrêté royal du 19 novembre 1998, le membre du personnel professionnel en service continu bénéficiaire, par année civile, de treize jours de congés annuels de vacances supplémentaires en compensation des jours fériés visés à l'article 14, § 1^{er} de l'arrêté royal du 19 novembre 1998.

Art. 81. In afwijking van de artikelen 19, 23bis, 140 tot en met 143 en 116, § 1 van het koninklijk besluit van 19 november 1998 heeft het beroepspersoneelslid geen recht:

- 1° op het verlof om in vreedstijd prestaties te verrichten bij het Korps Civiele Bescherming als vrijwillige dienstnemer bij dit korps;
- 2° op verlof voor het geven van bloed, bloedplasma en bloedplaatjes
- 3° op verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheden;
- 4° op halftijdse loopbaanonderbreking, behalve bij loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen, voor zorg voor een zwaar ziek gezins- en familielid en voor ouderschapsverlof.

Art. 82. De artikelen 128 en 129 van het koninklijk besluit van 19 november 1998 zijn niet van toepassing op de beroepspersoneelsleden.

Afdeling 2. — Specifieke bepalingen voor de beroepspersoneelsleden van het hoger kader, de eenheidschef, de directeur Operaties en de beroepspersoneelsleden in continudienst

Art. 83. § 1. De beroepspersoneelsleden die houder zijn van de graad van kolonel, majoor en kapitein hebben geen recht op:

- 1° verlof voor stage of een proefperiode in een andere betrekking in een openbare dienst of het gesubsidieerd onderwijs;
- 2° verlof voor loopbaanonderbreking, met uitzondering van loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen, voor het bijstaan van of het verstrekken van verzorging aan een ziek familielid en voor ouderschapsverlof;
- 3° afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden;
- 4° het eindloopbaanregime vermeld in titel 5 van boek 5.
- 5° de vierdagenweek met en zonder premie voor de federale overheidsdiensten;
- 6° het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar voor de federale overheidsdiensten.

§ 2. De eenheidschef en de directeur Operaties hebben geen recht op:

- 1° verlof voor stage of een proefperiode in een andere betrekking in een openbare dienst of het gesubsidieerd onderwijs;
- 2° verlof voor loopbaanonderbreking, met uitzondering van loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen, voor het bijstaan van of het verstrekken van verzorging aan een ziek familielid en voor ouderschapsverlof;
- 3° afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden;
- 4° verlof om een ambt uit te oefenen bij een secretariaat, een beleidscel, de cel algemene beleidscoördinatie, een cel algemeen beleid, bij het kabinet van een federaal, gemeenschaps-, gewestelijk, provinciaal of lokaal politiek mandataris of bij het kabinet van een politiek mandataris van de wetgevende macht;
- 5° verlof voor opdracht van algemeen belang;
- 6° verlof om minder-validen en zieken te vergezellen en bij te staan;
- 7° verlopen zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 12 augustus 1993 betreffende het verlof toegekend aan bepaalde, ter beschikking van de Koning of de Prinsen en Prinsessen van België gestelde personeelsleden van de Rijksdiensten en in het koninklijk besluit van 2 april 1975 betreffende het verlof dat aan sommige personeelsleden in overheidsdienst wordt verleend voor het verrichten van bepaalde prestaties ten behoeve van erkende politieke groepen, respectievelijk ten behoeve van de voorzitters van die groepen in de wetgevende vergaderingen van de Staat en van de gemeenschappen of de gewesten;

Art. 81. Par dérogation aux articles 19, 23bis, 140 à 143 et 116, § 1^{er} de l'arrêté royal du 19 novembre 1998, le membre du personnel professionnel n'a pas droit:

- 1° au congé pour remplir en temps de paix des prestations au Corps de protection civile, en qualité d'engagé volontaire à ce Corps;
- 2° à un congé pour don de sang, de plasma sanguin et de plaquettes;
- 3° à des prestations réduites pour convenance personnelle;
- 4° à une interruption de la carrière à mi-temps, excepté en cas d'interruption de carrière pour soins palliatifs, soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, ou congé parental.

Art. 82. Les articles 128 et 129 de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 ne s'appliquent pas aux membres du personnel professionnel.

Section 2. — Dispositions spécifiques, aux membres du personnel professionnel du cadre supérieur, au chef d'unité, au directeur des Opérations et aux membres du personnel professionnel en service continu

Art. 83. § 1^{er}. Les membres du personnel professionnel revêtus du grade de colonel, de major et de capitaine n'ont pas droit :

- 1° à un congé pour accomplir un stage ou une période d'essai dans un autre emploi dans un service public ou dans l'enseignement subventionné;
- 2° à un congé pour interruption de la carrière, à l'exception de l'interruption de la carrière pour soins palliatifs, pour l'assistance ou les soins d'un membre de la famille malade et pour le congé parental;
- 3° à une absence de longue durée pour raisons personnelles;
- 4° au régime de fin de carrière, prévu au titre 5 du livre 5;
- 5° à la semaine de quatre jours avec et sans prime pour les services publics fédéraux;
- 6° au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans pour les services publics fédéraux.

§ 2. Le chef d'unité et le directeur des opérations n'ont pas droit à :

- 1° un congé pour accomplir un stage ou une période d'essai dans un autre emploi dans un service public ou dans l'enseignement subventionné;
- 2° un congé pour interruption de la carrière, à l'exception de l'interruption de la carrière pour soins palliatifs, pour l'assistance ou les soins d'un membre de la famille malade et pour le congé parental;
- 3° une absence de longue durée pour raisons personnelles;
- 4° un congé pour exercer une fonction au sein d'un secrétariat, d'une cellule stratégique, de la cellule de coordination générale de la politique, d'une cellule de politique générale, au sein du cabinet d'un mandataire politique fédéral, communautaire, régional, provincial ou local ou au sein du cabinet d'un mandataire politique du pouvoir législatif;
- 5° un congé pour mission d'intérêt général;
- 6° un congé pour accompagner et assister des handicapés et des malades;
- 7° un congé tel que visé à l'arrêté royal du 12 août 1993 relatif au congé accordé à certains agents des services de l'Etat mis à la disposition du Roi ou des Princes et Princesses de Belgique et à l'arrêté royal du 2 avril 1975 relatif au congé accordé à certains membres du personnel des services publics pour accomplir certaines prestations au bénéfice des groupes politiques reconnus des assemblées législatives nationales, communautaires ou régionales ou au bénéfice des présidents de ces groupes;

8° het eindeloopbaanregime vermeld in titel 5 van boek 5;

9° de vierdagenweek met en zonder premie voor de federale overheidsdiensten;

10° het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar voor de federale overheidsdiensten.

§ 3. De beroepspersoneelsleden in continudienst hebben geen recht op:

1° de vierdagenweek met en zonder premie voor de federale overheidsdiensten;

2° het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar voor de federale overheidsdiensten.

§ 4. De Voorzitter kan, voor zover de noodwendigheden van de dienst zich hiertegen niet verzetten, het beroepspersoneelslid, vermeld in § 1, dat hierom vraagt, machtigen om te genieten van de verloven en afwezigheden, vermeld in paragraaf 1, 1° tot 4°.

HOOFDSTUK II. — *De opschorting van de benoeming van de leden van het vrijwillig personeel*

Art. 84. De Directeur-generaal kan, op vraag van de betrokkene, omwille van specifieke redenen, met name omwille van persoonlijke of professionele redenen, de benoeming van een vrijwillig personeelslid gedurende een ononderbroken periode van zes maanden opschorten op vraag van de betrokkene. De opschortingsperiode mag niet meer bedragen dan twee jaar voor de totale duur van zijn benoeming. Het vrijwillig personeelslid dat zijn functies niet opnieuw opneemt na de opschortingsperiode, wordt als ontslaggevend beschouwd.

De Directeur-generaal kan op gemotiveerd verzoek van de betrokkene de benoeming opschorten voor een kortere periode dan zes maanden.

De betrokkene dient zijn aanvraag schriftelijk in bij de Directeur-generaal. Deze laatste doet uitspraak binnen de twee maand te rekenen vanaf de ontvangst van de aanvraag. Bij gebrek aan beslissing genomen binnen deze termijn, wordt de aanvraag geacht aanvaard te zijn.

De periode gedurende dewelke de benoeming van het vrijwillig personeelslid wordt opgeschort, wordt in aanmerking genomen voor de berekening van de dienstanciënniteit. Het vrijwillig personeelslid behoudt zijn rechten op bevordering door verhoging in graad gedurende deze periode.

Gedurende deze periode heeft het vrijwillig personeelslid geen recht op om het even welke toelage of premie.

BOEK IX. — DE TUCHTREGELING

Art. 85. Onverminderd de toepassing van de strafwetten, kan een tuchtstraf zoals bepaald voor de rijksambtenaren opgelegd worden voor elke tekortkoming aan de regels die op de rijksambtenaren van toepassing zijn en aan de artikelen van boek 2 van dit besluit.

BOEK X. — DE ARBEIDSONGEVALLEN VAN HET VRIJWILLIG PERSONEEL

Art. 86. Het vrijwillig personeelslid geniet ten laste van de FOD het recht op herstel van de schade die veroorzaakt is aan het vrijwillig personeelslid naar aanleiding van een arbeidsongeval en die niet vergoed wordt in toepassing van het koninklijk besluit van 24 januari 1969 betreffende de schadevergoeding, ten gunste van de personeelsleden der rijksbesturen en der andere rijksdiensten en van sommige leden van het personeel der gesubsidieerde onderwijsinstellingen, voor arbeidsongevallen en voor ongevallen op de weg naar en van het werk, en beperkt tot 123.946,76 euro.

De schade die in aanmerking komt is enkel de schade zoals bepaald in de wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector en in het koninklijk besluit van 24 januari 1969 betreffende de schadevergoeding, ten gunste van de personeelsleden van de overheidssector, voor arbeidsongevallen en voor ongevallen op de weg naar en van het werk, waarbij rekening gehouden wordt met het reëel beroepsinkomen van het vrijwillig personeelslid op basis van een door het personeelslid jaarlijkse met bewijsstukken gestaafde aangifte.

8° au régime de fin de carrière, prévu au titre 5 du livre 5;

9° à la semaine de quatre jours avec et sans prime pour les services publics fédéraux;

10° au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans pour les services publics fédéraux.

§ 3. Les membres du personnel professionnel en service continu n'ont pas droit :

1° à la semaine de quatre jours avec et sans prime pour les services publics fédéraux;

2° au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans pour les services publics fédéraux

§ 4. Le Président peut, pour autant que les nécessités du service ne s'y opposent pas, autoriser le membre du personnel professionnel visé au paragraphe 1^{er}, qui en fait la demande, à profiter des congés et des absences visés au paragraphe 1^{er}, 1° à 4°.

CHAPITRE II. — *De la suspension de la nomination des membres du personnel volontaire*

Art. 84. Le directeur général peut, à la demande de l'intéressé, pour des motifs spécifiques, notamment pour des raisons personnelles ou professionnelles, suspendre la nomination du membre du personnel volontaire pendant une période ininterrompue de six mois. La période de suspension ne peut pas être supérieure à deux ans pour la durée totale de sa nomination. Le membre du personnel volontaire qui ne reprend pas ses fonctions après la période de suspension, est considéré avoir remis sa démission.

Le Directeur général peut, sur demande motivée de l'intéressé, suspendre la nomination pour une période inférieure à six mois.

L'intéressé introduit sa demande par écrit auprès du Directeur général. Ce dernier statue dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande. En l'absence de décision prise dans ce délai, la demande est réputée acceptée.

La période pendant laquelle la nomination du membre du personnel volontaire est suspendue n'est prise en compte que pour le calcul de l'ancienneté de service. Le membre du personnel volontaire maintient ses droits à la promotion par avancement de grade pendant cette période.

Pendant cette période, le membre du personnel volontaire n'a droit à aucune allocation ou prime.

LIVRE IX. — DU RÉGIME DISCIPLINAIRE

Art. 85. Tout manquement aux règles qui s'appliquent aux agents de l'Etat et aux articles du livre 2 du présent arrêté est passible de l'une des peines disciplinaires prévues pour les agents de l'Etat, sans préjudice de l'application des lois pénales.

LIVRE X. — DES ACCIDENTS DU TRAVAIL DU PERSONNEL VOLONTAIRE

Art. 86. Le membre du personnel volontaire bénéficie, à charge du SPF, du droit à la réparation des dommages que le membre du personnel volontaire subit à la suite d'un accident du travail et qui ne sont pas indemnisés en application de l'arrêté royal du 24 janvier 1969 relatif à la réparation, en faveur des membres du personnel des administrations et des autres services de l'Etat et de certains membres du personnel des établissements d'enseignement subventionnés, des dommages résultant des accidents du travail et des accidents survenus sur le chemin du travail, plafonnés à 123.946,76 euros.

Les dommages pris en compte sont uniquement ceux définis dans la loi du 3 juillet 1967 sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public et dans l'arrêté royal du 24 janvier 1969 relatif à la réparation, en faveur des membres du personnel des administrations et des autres services de l'Etat et de certains membres du personnel des établissements d'enseignement subventionnés, des dommages résultant des accidents du travail et des accidents survenus sur le chemin du travail, compte tenu des revenus professionnels réels du membre du personnel volontaire, sur la base d'une déclaration annuelle étayée par des justificatifs.

Art. 87. Het vrijwillig personeelslid geniet ten laste van de FOD het recht op een schadevergoeding van minimum 12.394,68 euro ten gunste van de rechthebbenden in geval van overlijden tijdens de dienst of als gevolg van tijdens de dienst opgelopen verwondingen of ziekten. Dit bedrag wordt aan de schommelingen van de index der consumptieprijzen gekoppeld overeenkomstig de regelen voorgeschreven bij de wet van 1 maart 1977 houdende inrichting van een stelsel waarbij sommige uitgaven in de overheidssector aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het Rijk worden gekoppeld. Het bedrag wordt aan de spilindex 138.01 gekoppeld.

BOEK XI. – DE BEËINDIGING VAN EEN AMBT

Art. 88. Het ontslag van ambtswege wordt uitgesproken door de benoemende overheid, wanneer het personeelslid:

1° niet langer aan een aanwervingsvoorwaarde voldoet die vastgelegd is in de artikelen 23, 24, 25 en 26;

2° niet de volledige jaarlijkse vierentwintig uren voortgezette opleiding bedoeld in artikel 70, eerste lid, volgt.

In het geval bedoeld in het eerste lid, 2°, hoort de eenheidschef het personeelslid. Enkel overmacht kan de niet-naleving van de bepalingen bedoeld in artikel 70, eerste lid, rechtvaardigen.

Art. 89. Het eervol ontslag wordt ambtshalve verleend door de benoemende overheid:

1° aan het beroepspersoneelslid op het einde van de maand waarin het op pensioen gaat;

2° aan het vrijwillige personeelslid op het einde van de maand waarin het de leeftijd van vijftig jaar bereikt.

In afwijking van het eerste lid, 2°, kan de Directeur-generaal, op aanvraag van het vrijwillige personeelslid en na advies van de eenheidschef, het personeelslid toelaten in dienst te blijven na het bereiken van de leeftijdsgrens.

De Directeur-generaal kent de verlenging toe voor de maximale duur van één jaar, telkens verlengbaar met ten hoogste één jaar.

Het personeelslid moet medisch geschikt bevonden worden door de arbeidsgeneesheer.

Art. 90. Het eervol ontslag uit zijn ambt kan worden verleend, op zijn vraag, aan het personeelslid:

1° dat ten minste twintig jaar dienst telt;

2° dat van ambtswege ontslagen is ingevolge een ongeval tijdens de dienst of door het feit van de dienst.

Art. 91. Het personeelslid dat eervol uit zijn ambt ontslagen wordt, kan:

1° de eretitel van zijn graad krijgen;

2° het uitgangsuniform dragen voor het bijwonen van plechtigheden of van officiële feesten georganiseerd door de Staat of andere openbare besturen.

Art. 92. § 1. Het beroepspersoneelslid dat vrijwillig ontslag neemt of dat verandert van graad overeenkomstig titel 4 van boek 5, kan vragen om benoemd te worden als vrijwillig personeelslid in dezelfde of een lagere graad.

Daartoe richt het personeelslid een gemotiveerde aanvraag naar de Directeur-generaal ten laatste op het moment van de betekening van zijn vrijwillig ontslag of van de melding van zijn verandering van graad.

§ 2. Het personeelslid komt in aanmerking om als vrijwillig personeelslid benoemd te worden in dezelfde of een lagere graad wanneer het aan de volgende voorwaarden voldoet:

1° geen stagiair zijn;

Art. 87. Le membre du personnel volontaire bénéficie, à charge du SPF, d'une indemnité de minimum 12.394,68 euros en faveur de ses ayants droit, en cas de décès survenu en service ou résultant de blessures reçues ou de maladies contractées en service. Ce montant est lié aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation conformément aux règles prescrites par la loi du 1^{er} mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation du Royaume de certaines dépenses dans le secteur public. Le montant est rattaché à l'indice-pivot 138.01.

LIVRE XI. — DE LA CESSATION DE FONCTION

Art. 88. La démission d'office est prononcée par l'autorité compétente pour nommer le membre du personnel, lorsque le membre du personnel :

1° cesse de remplir une condition de recrutement fixée aux articles 23, 24, 25 et 26;

2° ne suit pas l'entièreté des vingt-quatre heures annuelles de formation continue visées à l'article 70, alinéa 1^{er}.

Dans le cas visé à l'alinéa 1^{er}, 2°, le chef d'unité procède, préalablement, à l'audition du membre du personnel. Seule la force majeure est de nature à justifier le non-respect des dispositions visées à l'article 70, alinéa 1^{er}.

Art. 89. La démission honorable est accordée d'office par l'autorité compétente pour nommer le membre du personnel :

1° au membre du personnel professionnel à la fin du mois au cours duquel il prend sa retraite;

2° au membre du personnel volontaire à la fin du mois au cours duquel il atteint l'âge de soixante-cinq ans.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, 2°, le Directeur général peut, à la demande du membre du personnel volontaire et après avis du chef d'unité, autoriser le membre du personnel à rester en service après avoir atteint la limite d'âge.

Le Directeur général autorise la prolongation pour une durée maximale d'une année, prolongeable à chaque fois pour une période d'un an maximum.

Le membre du personnel doit être jugé apte médicalement par le médecin du travail.

Art. 90. La démission honorable de ses fonctions peut aussi être accordée, à sa demande, au membre du personnel :

1° qui compte au moins vingt ans de service;

2° qui a été démissionné d'office à la suite d'un accident survenu en service ou par le fait du service.

Art. 91. Le membre du personnel qui obtient la démission honorable de ses fonctions peut :

1° se voir accorder l'honorariat de son grade;

2° porter la tenue de sortie pour assister à des cérémonies ou à des fêtes officielles organisées par l'Etat ou d'autres autorités publiques.

Art. 92. § 1^{er}. Le membre du personnel professionnel qui démissionne volontairement ou qui change de grade conformément au titre 4 du livre 5, peut demander d'être nommé comme membre du personnel volontaire dans le même grade ou dans un grade inférieur.

Le membre du personnel adresse à cet effet une demande motivée au directeur général au plus tard au moment de la notification de sa démission volontaire ou de la notification de son changement de grade.

§ 2. Le membre du personnel entre en ligne de compte pour être nommé comme membre du personnel volontaire dans le même grade ou dans un grade inférieur lorsqu'il satisfait aux conditions suivantes :

1° ne pas être stagiaire;

2° beschikken over een vermelding “voldoet aan de verwachtingen”, of “uitzonderlijk” bij zijn laatste evaluatie;

3° niet beschikken over een niet-doorgehaalde tuchtsanctie.

§ 3. De kandidaat begint binnen de drie maanden vanaf de datum van zijn verzoek aan de stage.

De stage duurt drie maanden voor alle graden.

Ingeval van ziekte van minimum twee weken van de stagiair tijdens de stage, wordt de stage verlengd met de duur van de ziekte, die aangetoond wordt met een geneeskundig getuigschrift.

§ 4. De stage verloopt onder leiding van de evaluator zoals bedoeld in artikel 10/5 van het koninklijk besluit van 24 september 2013 betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt, aangewezen door de eenheidschef.

§ 5. De evaluatie heeft tot doel de prestaties van de stagiair te beoordelen in functie van zijn functiebeschrijving.

§ 6. Op het einde van de stage maakt de evaluator, na de nodige informatie te hebben ingewonnen en na overleg met de stagiair, het stageverslag op.

§ 7. Het stageverslag stelt voor :

1° hetzij het personeelslid te benoemen;

2° hetzij het personeelslid niet te benoemen.

Het wordt door de stagebegeleider ondertekend en ter kennis gebracht aan de stagiair, die het ondertekent en er eventueel zijn opmerkingen aan toevoegt. Het verslag wordt toegevoegd aan het evaluatiedossier van de stagiair.

§ 8. Het verslag wordt aan de betrokkene ter kennis gebracht via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum.

§ 9. Als de evaluator voorstelt om het personeelslid niet te benoemen, kan de stagiair het geval voorleggen aan de interdepartementale beroepscommissie bedoeld in artikel 24, 1° van het Koninklijk besluit van 24 september 2013 betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt. Het beroep verloopt conform de bepalingen van afdeling 2 van hoofdstuk 5 van het genoemde besluit van 24 september 2013.

BOEK XII. — OVERGANGSBEPALINGEN

Art. 93. Vanaf de inwerkingtreding van dit besluit, worden de laureaten die opgenomen zijn in een wervingsreserve voor operationeel medewerker voor de Civiele Bescherming, gevormd door Selor, vrijgesteld van proeven 1° en 2° van het federaal geschiktheidsattest voor het basiskader, vermeld in artikel 20.

Vanaf de inwerkingtreding van dit besluit, worden de laureaten die opgenomen zijn in een wervingsreserve voor attaché in de functie van “Ingénieur industriel – Chef d’unité adjoint”, “Ingénieur industriel Opérations” of “Industrieel ingenieur Civiele Veiligheid” voor de Civiele Bescherming, gevormd door Selor, vrijgesteld van proeven 1° en 2° van het federaal geschiktheidsattest voor het hoger kader, vermeld in artikel 20.

Art. 94. Voor het vrijwillig personeel is de evaluatievoorwaarde “voldoet aan de verwachtingen” of “uitzonderlijk”, vermeld in artikel 36 slechts van toepassing na het einde van de eerste evaluatieperiode gevoerd krachtens dit besluit.

Art. 95. De luitenant met uitdovende schaal en de commandant in uitdovende graad die geslaagd is voor de eerste twee reeksen van proeven voor bevordering tot het niveau A zoals bedoeld in artikel 31 van het Koninklijk besluit van 7 augustus 1939 betreffende de evaluatie en de loopbaan van het rijkspersoneel wordt vrijgesteld van het bevorderingsexamen voor de graad van kapitein bedoeld in artikel 36, 5°, d) voor de duur van vijf jaar vanaf de inwerkingtreding van onderhavig besluit.

2° avoir reçu la mention “répond aux attentes” ou « exceptionnel » lors de sa dernière évaluation;

3° ne pas être sous le coup d’une sanction disciplinaire non radiée.

§ 3. Le candidat commence son stage dans les trois mois à partir de la date de sa demande.

Le stage dure trois mois pour tous les grades.

En cas de maladie de minimum deux semaines du stagiaire pendant son stage, ce dernier est prolongé de la durée de la maladie, qui doit être justifiée à l’aide d’un certificat médical.

§ 4. Le stage se déroule sous la direction de l’évaluateur visé à l’article 10/5 de l’arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l’évaluation dans la fonction publique fédérale, désigné par le chef de l’unité.

§ 5. L’évaluation a pour but d’apprécier les prestations effectuées par le stagiaire et leur adéquation avec la description de fonction.

§ 6. A la fin du stage, l’évaluateur établit le rapport de stage après avoir recueilli les informations nécessaires et après concertation avec le stagiaire.

§ 7. Le rapport de stage propose :

1° soit de nommer le membre du personnel;

2° soit de ne pas nommer le membre du personnel.

Il est signé par le maître de stage et est communiqué au stagiaire qui le signe et y joint éventuellement ses observations. Le rapport est versé au dossier d’évaluation du stagiaire.

§ 8. Le rapport est notifié à l’intéressé soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine.

§ 9. Si l’évaluateur propose de ne pas confirmer la nomination du membre du personnel, le stagiaire peut saisir la commission interdépartementale de recours en matière d’évaluation visée à l’article 24, 1°, de l’arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l’évaluation dans la fonction publique fédérale. Le recours se déroule conformément aux dispositions de la section 2 du chapitre 5 de l’arrêté du 24 septembre 2013.

LIVRE XII. — DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Art. 93. A partir de l’entrée en vigueur de cet arrêté, les lauréats repris dans une réserve de recrutement de collaborateur opérationnel pour la Protection civile, constituée par le SELOR, sont dispensés des épreuves 1° et 2° du certificat d’aptitude fédéral pour le cadre de base visé à l’article 20.

A partir de l’entrée en vigueur de cet arrêté, les lauréats repris dans une réserve de recrutement d’attaché dans la fonction de « Ingénieur industriel – Chef d’unité adjoint », « Ingénieur industriel Opérations » ou « Industriel ingenieur Civiele Veiligheid » pour la Protection civile, constituée par le SELOR, sont dispensés des épreuves 1° et 2° du certificat d’aptitude fédéral pour le cadre supérieur visé à l’article 20.

Art. 94. Pour le personnel volontaire, la condition d’évaluation « répond aux attentes » ou « exceptionnel » visée à l’article 36 n’est d’application qu’après une première période d’évaluation organisée en vertu du présent arrêté.

Art. 95. Le lieutenant avec échelle en extinction et le commandant dans un grade en extinction qui ont réussi les deux premières séries d’épreuves de promotion au niveau A prévues à l’article 31 de l’arrêté royal du 7 août 1939 organisant l’évaluation et la carrière des agents de l’État sont dispensés de l’examen de promotion au grade de capitaine visée à l’article 36, 5°, d) pour une durée de cinq ans à partir de l’entrée en vigueur du présent arrêté.

Hij wordt als eerste gerangschikt in de rangschikking bedoeld in artikel 37, § 1, negende lid.

Indien er meerdere kandidaten in dit geval zijn, worden zij onderling gerangschikt volgens de hoogste graadanciënniteit; in geval van gelijke graadanciënniteit, volgens de hoogste dienstanciënniteit; in geval van gelijke dienstanciënniteit, volgens de hoogste leeftijd.

Art. 96. De Voorzitter kan toestaan dat een personeelslid de functie van vrijwillig personeelslid blijft uitoefenen terwijl hij lid is van een politiedienst die deel uitmaakt van de openbare macht, vermeld in artikel 2 van de wet van 5 augustus 1992 op het politieambt. Deze afwijking op artikel 16, 2°, van dit besluit, wordt toegestaan aan het personeelslid in functie voor 1 april 1999 indien dit nodig is om de continuïteit van de dienst te verzekeren.

Art. 97. De personeelsleden die, op de datum van de inwerkingtreding van dit besluit een verlof genieten dat volgens Boek 8 van dit besluit niet op hen van toepassing is, blijven voor de duur ervan en voor wat betreft hun administratieve stand, onderworpen aan de bepalingen die op hen van toepassing waren vóór de inwerkingtreding van dit besluit.

BOEK XIII. — WIJZIGINGS- EN SLOTBEPALINGEN

Art. 98. Worden opgeheven :

1° het Koninklijk besluit van 11 maart 1954 houdende statuut van het korps burgerlijke bescherming;

2° het Koninklijk Besluit van 16 november 2006 houdende hervorming van de loopbaan van bepaalde personeelsleden die houder zijn van operationele graden van de FOD Binnenlandse Zaken;

3° het Koninklijk besluit van 11 mei 2009 tot vaststelling van de bijzondere toelaatbaarheidsvereisten voor sommige graden en functies bij de Algemene Directie van de Civiele Veiligheid van de Federale Overheidsdienst Binnenlandse Zaken;

4° het Koninklijk besluit van 29 augustus 2009 tot organisatie van de opleidingscursussen betreffende brevet I voor de operationele personeelsleden van de Civiele Bescherming;

5° het Ministerieel Besluit van 22 november 1985 tot vaststelling van de werking van de permanente eenheden en van de grote wachten van de Civiele Bescherming;

6° Het Ministerieel besluit van 26 september 2002 tot uitvoering van het koninklijk besluit van 13 mei 1999 tot regeling van het medisch toezicht op het personeel van sommige overheidsdiensten.

Art. 99. Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2019.

In afwijking van het eerste lid, treden in werking op de datum van bekendmaking van onderhavig besluit:

1° de artikelen 2, 4, 5, en 19 tot en met 26 van onderhavig besluit;

2° artikel 156 van de wet van 15 mei 2007.

Art. 100. De minister bevoegd voor Binnenlandse Zaken is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 29 juni 2018.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Binnenlandse Zaken,
J. JAMBON

Il est classé premier dans le classement visé à l'article 37, § 1^{er}, alinéa 9.

Si plusieurs candidats sont dans ce cas, ils sont classés en fonction de l'ancienneté de grade la plus élevée; en cas d'ancienneté de grade équivalente, ils sont classés selon l'ancienneté de service la plus élevée; en cas d'ancienneté de service équivalente, ils seront classés selon l'âge le plus élevé.

Art. 96. Le Président peut autoriser un membre du personnel à poursuivre l'exercice de la fonction du membre de personnel volontaire tout en étant membre d'un service de police faisant partie de la force publique visée à l'article 2 de la loi du 5 août 1992 sur la fonction de police. Cette dérogation à l'article 16, 2°, du présent arrêté, est accordée au membre du personnel en fonction avant le 1^{er} avril 1999 si cela est nécessaire pour assurer la continuité du service concerné.

Art. 97. Les membres du personnel qui au moment de l'entrée en vigueur du présent arrêté bénéficient d'un congé qui ne leur est pas applicable en vertu du Livre 8 du présent arrêté restent pour la durée de celui-ci, et en ce qui concerne leur position administrative, soumis aux dispositions qui leur étaient d'application avant l'entrée en vigueur du présent arrêté.

LIVRE XIII. — DES DISPOSITIONS MODIFICATIVES ET FINALES

Art. 98. Sont abrogés :

1° l'arrêté royal du 11 mars 1954 portant statut du Corps de protection civile;

2° l'arrêté royal du 16 novembre 2006 portant réforme de la carrière de certains agents titulaires de grades opérationnels du SPF Intérieur;

3° l'arrêté royal du 11 mai 2009 fixant des conditions particulières d'admissibilité à certains grades et fonctions de la Direction générale de la Sécurité civile du Service public fédéral Intérieur;

4° l'arrêté royal du 29 août 2009 organisant les cours de formation relatifs au brevet I pour les agents opérationnels de la Protection civile;

5° l'arrêté ministériel du 22 novembre 1985 déterminant le fonctionnement des unités permanentes et de la grand garde de la protection civile;

6° l'arrêté ministériel du 26 septembre 2002 portant exécution de l'arrêté royal du 13 mai 1999 organisant le contrôle médical des agents de certains services publics.

Art. 99. Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er} entrent en vigueur à la date de publication du présent arrêté :

1° les articles 2, 4, 5 et 19 à 26 du présent arrêté;

2° l'article 156 de la loi du 15 mai 2007.

Art. 100. Le ministre de l'Intérieur est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 29 juin 2018.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Ministre de l'Intérieur,
J. JAMBON

Bijlage 1

De lichamelijke geschiktheid van de kandidaten wordt beoordeeld op basis van elf onderdelen. De onderdelen A en B zijn eliminerend. Voor de testen C tot en met K moet de kandidaat in 7 van de 9 testen slagen.

De testen worden voor alle kandidaten op hetzelfde of een gelijksoortig terrein en in vergelijkbare weersomstandigheden georganiseerd.

De kandidaat krijgt 1 minuut rusttijd na elk afgelegd onderdeel.

A. 600 m lopen

De kandidaat loopt 600m in 2 minuten en 45 seconden.

B. Beklimmen van de luchtladder

Voor de uitvoering van de laddertest wordt een autoladder van dertig meter uitgezet, zonder steun opgesteld onder een hoek van 70°. De kandidaat wordt op de reglementaire wijze verzekerd.

De kandidaat klimt op het startsignaal zonder hulp tot boven. Boven kijkt de kandidaat naar beneden, waarna hij na een non-verbaal signaal van de begeleider luid zijn naam roept.

Nadien komt de kandidaat zonder hulp terug naar beneden.

De kandidaat voert deze oefening uit in 5 minuten.

C. Optrekken

De mannelijke kandidaat hangt met gestrekte armen en handen in pronatie (duimen wijzen naar binnen) aan de balk. De balk wordt zo ingesteld dat de voeten de grond niet raken. Op het startsignaal trekt hij zich op tot het voorhoofd de balk raakt en laat zich terugzakken tot de gestrekte uitgangspositie.

Tijdens de oefening mag de balk niet gelost worden en mogen de voeten de grond niet raken.

De mannelijke kandidaat voert deze oefening 5 maal uit.

De vrouwelijke kandidaat hangt met gestrekte armen en handen in pronatie (duimen wijzen naar binnen) aan de balk. De balk wordt zo ingesteld dat de voeten de grond niet raken. Op het startsignaal trekt zij zich op tot haar kin boven de balk uitkomt en zij behoudt deze positie zo lang mogelijk.

Tijdens de oefening mag de balk niet gelost worden en mogen de voeten de grond niet raken.

De vrouwelijke kandidaat voert deze oefening uit gedurende 20 seconden.

D. Klauteren

De kandidaat neemt plaats achter de startlijn die zich op één meter van de honderdtachtig centimeter hoge balk bevindt en loopt naar de balk en klautert erover. Vervolgens loopt de kandidaat naar en rond de kegel die op zeventienhonderdvijftig centimeter van de balk staat waarna hij terug naar de balk loopt en over de balk klimt en tot achter de startlijn loopt.

De kandidaat voert deze oefening uit in 60 seconden.

E. Evenwicht

Via de ladder klimt de kandidaat op de honderdtachtig centimeter hoge en zeven tot tien centimeter cm brede balk waarna hij drie meter over de balk loopt, een draai van 180° maakt en drie meter terugstapt.

De handen van de kandidaat zijn volledig vrij tijdens het stappen en draaien, er mag geen steun gezocht worden.

De kandidaat voert deze oefening uit in 60 seconden.

Bij het afvallen van de balk kan de kandidaat een tweede poging ondernemen, indien dit binnen de tijd gebeurt.

F. Gehurkt lopen

De kandidaat hurkt neer en legt met beide armen gekruist voor de borst een afstand van acht meter af (tot achter de lijn) en komt op dezelfde manier terug tot achter de startlijn.

Bij de uitvoering van deze oefening mag de hoek in de knie niet groter zijn dan 90° en mogen de handen niet op de grond geplaatst worden. De kandidaat mag deze proef ook afleggen in kniezit of op 1 knie zittend en bijtrekken met het ander been.

De kandidaat voert deze oefening uit in 21 seconden.

G. Opdrukken

De kandidaat ligt op zijn buik, met de handpalmen neerwaarts onder de schouders waarbij de duimen in volledige abductie zijn, en de tip van de duimen tegen de schouders komen.

De voeten van de kandidaat sluiten tegen elkaar aan en het lichaam vormt een plank: enkels - knieën - bekken - bovenlichaam vormen een statisch geheel.

Vanuit deze uitgangspositie brengt de kandidaat de armen telkens tot een hoek van 90° waarna hij de armen terug strekt. Dit is eenmaal opdrukken.

Enkel een correct uitgevoerde beweging wordt meegeteld, een onvolledige uitvoering telt niet.

De kandidaat voert deze oefening 23 maal uit.

H. Zeil verslepen

De kandidaat neemt positie achter de startlijn. Hij neemt het zeil, dat gevuld is met zandzakjes met een totaal gewicht van tachtig kilogram, vast en sleept dit over een glad oppervlakte over een afstand van vijftien meter (tot achter de aankomstlijn), en keert ermee terug tot achter de startlijn. Het zeil wordt steeds tot volledig achter de lijn getrokken.

De kandidaat voert deze oefening uit in 33 seconden.

I. Slang slepen

De kandidaat neemt een gevulde slang vast bij de straalpijp -aan de andere kant is een koppeling met afsluiter- en sleept deze zo snel mogelijk over een afstand van vijftien meter.

De slang heeft een diameter van zeventig millimeter en is twintig meter lang.

De kandidaat voert deze oefening uit in 11 seconden.

J. Slang ophalen

De kandidaat neemt een slang vast en trekt deze zo snel mogelijk naar zich toe. De oefening wordt uitgevoerd met een niet-gevulde slang van vijfenveertig millimeter, met een straalpijp type 'lance robinet' en een lengte van twintig meter.

De kandidaat voert deze oefening uit in 19 seconden.

K. Trappenloop

De kandidaat loopt zo snel mogelijk de trappen op, hij doet dit trede per trede, met telkens één voet per trede. De handen moeten volledig vrij blijven, de balustrade of trapeuning mogen niet gebruikt worden.

De oefening wordt uitgevoerd op treden met een hoogte die mag variëren tussen de vijftien en negentien centimeter, waarbij het aantal treden uitgerekend wordt totdat de kandidaat tweeëntwintig meter en zestig centimeter gestegen is:

- 119 treden voor 19 cm;
- 126 treden voor 18 cm;
- 133 treden voor 17 cm;
- 141 treden voor 16 cm;
- 151 treden voor 15 cm.

De kandidaat voert deze oefening uit in 53 seconden.

Gezien om gevoegd te worden bij Ons besluit van 29 juni 2018 tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de Civiele Bescherming.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Binnenlandse Zaken,
J. JAMBON

BIJLAGE 2 – MODEL VAN EVALUATIEVERSLAG

<u>EVALUATIEVERSLAG</u>					
DATUM GESPREK:	NAAM VAN DE FUNCTIONELE MEERDERE (FM):			HANDTEKENING FM:	
	NAAM VAN HET PERSONEELSLID (PL):			HANDTEKENING PL: voor ontvangst	
	FUNCTIE(S) VAN HET PERSONEELSLID: <ul style="list-style-type: none"> • • • • 				
Competenties	Niveau	–	+	++	+++
1. Loyaliteit					
2. Plichtsgevoel					
3. Integriteit					
4. Persoonsgebonden competenties					
5. Relationale competenties					
6. Taakgerichte competenties					
7. Management					
8. Kwaliteit- en veiligheidsbewustzijn					
9. Instructie geven en					

didactiek					
10. Vaktechnische competenties: <ul style="list-style-type: none"> • Fysieke paraatheid • Adembescherming • Permanente opleiding • Voortgezette opleiding • Andere. <ul style="list-style-type: none"> - - 					
11. Beschikbaarheid vrijwilligers en beroepsofficieren					

Motivering
Sterke punten:
Aandachtspunten:
Algemene conclusie:

Evaluatiescore:				
<i>Onvoldoende</i>	<i>Te verbeteren</i>	<i>Voldoende</i>	<i>Goed</i>	<i>Zeer goed</i>

Gezien om gevoegd te worden bij Ons besluit van 29 juni 2018 tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de Civiele Bescherming.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Binnenlandse Zaken,
J. JAMBON

Annexe 1

L'aptitude physique des candidats est évaluée sur la base de onze tests. Les parties A et B sont éliminatoires. Pour les tests C à K inclus, le candidat doit en réussir 7 des 9.

Les tests sont organisés pour tous les candidats sur le même terrain ou sur un terrain similaire et dans des conditions météorologiques comparables.

Le candidat a 1 minute de temps de repos après chaque partie accomplie.

A. Course de 600 m

Le candidat doit parcourir 600 mètres en 2 minutes et 45 secondes.

B. Test de l'échelle

Pour l'exécution du test de l'échelle, une auto-échelle de trente mètres est déployée sans appui à un angle de 70°. Le candidat est sécurisé selon les exigences réglementaires.

Le candidat grimpe au signal de départ, sans aide. Une fois arrivé en haut, le candidat regarde vers le bas et, après un signal non verbal de l'accompagnateur, prononce son nom à haute voix.

Le candidat descend ensuite de l'échelle sans aide.

Le candidat réalise ce test en 5 minutes maximum.

C. Traction des bras

Le candidat masculin est suspendu à la barre, bras tendus et mains en pronation (pouces vers l'intérieur). La barre est disposée de manière telle que les pieds ne touchent pas le sol. Au signal de départ, il doit amener le front contre la barre et redescendre en position initiale, les bras tendus.

Pendant l'exercice, le candidat ne peut pas relâcher la barre et les pieds ne peuvent pas toucher le sol.

Le candidat masculin effectue cet exercice 5 fois.

La candidate féminine est suspendue à la barre, bras tendus et mains en pronation (pouces vers l'intérieur). La barre est disposée de manière telle que les pieds ne touchent pas le sol. Au signal de départ, elle doit amener le menton au-dessus de la barre et maintenir cette position le plus longtemps possible.

Pendant l'exercice, la candidate ne peut pas relâcher la barre et ses pieds ne peuvent pas toucher le sol.

La candidate féminine effectue cet exercice pendant 20 secondes.

D. Escalade

Le candidat se place derrière la ligne de départ, qui se situe à un mètre de la bomme située à cent quatre-vingt centimètres de haut, court vers la bomme et l'escalade. Le candidat court ensuite autour du cône situé à sept cent cinquante centimètres de la bomme. Il court à nouveau vers la bomme, l'escalade et court jusque derrière la ligne de départ.

Le candidat effectue cet exercice en 60 secondes.

E. Equilibre

Le candidat monte sur la bomme via l'échelle. La bomme est placée à cent quatre-vingt centimètres de haut et présente une largeur de sept à dix centimètres. Il marche ensuite trois mètres sur la bomme, effectue un demi-tour (180°) et recule de trois mètres.

Les mains du candidat doivent être complètement libres pendant la marche et le demi-tour, et le candidat ne peut chercher aucun appui.

Le candidat effectue cet exercice en 60 secondes.

Si le candidat chute de la bomme, il a droit à un deuxième essai, si celui-ci est réalisé dans les temps.

F. Marche accroupie

Le candidat accroupi, les deux mains croisées sur la poitrine, parcourt une distance de huit mètres (jusque derrière la ligne) et revient dans la même position derrière la ligne de départ.

Lors de l'exécution de cet exercice, l'angle du genou doit être de maximum 90° et les mains ne peuvent pas toucher le sol. Le candidat peut également présenter cette épreuve agenouillé ou en étant assis sur un genou, en tirant son autre jambe.

Le candidat effectue cet exercice en 21 secondes.

G. Flexion des bras

Le candidat commence en position ventrale, paume des mains orientée vers le sol sous les épaules, pouce en abduction complète et pointe du pouce contre l'épaule.

Les pieds sont joints et le corps forme une planche : chevilles - genoux – bassin – partie supérieure du corps sur une ligne.

A partir de cette position, le candidat plie les bras à 90° et les étire ensuite: ce mouvement constitue une flexion des bras.

Seuls les mouvements exécutés correctement sont comptabilisés. Les mouvements incomplets ne comptent pas.

Le candidat effectue cet exercice 23 fois.

H. Trainer une bâche

Le candidat se place derrière la ligne de départ. Il saisit la bâche, qui est remplie de sacs de sable, et présente un poids total de quatre-vingt kilogrammes, et la traîne sur une surface lisse sur une distance de quinze mètres (jusque derrière la ligne d'arrivée) et revient avec la bâche jusque derrière la ligne de départ. Il veille à toujours tirer la bâche au-delà de la ligne.

Le candidat effectue cet exercice en 33 secondes.

I. Traîner un tuyau d'incendie

Le candidat saisit le tuyau rempli au niveau de la lance – un raccord avec vanne se situe de l'autre côté – et le traîne le plus rapidement possible sur une distance de quinze mètres.

Le tuyau présente un diamètre de septante millimètres et mesure vingt mètres de long.

Le candidat effectue cet exercice en 11 secondes

J. Ramener un tuyau d'incendie

Le candidat saisit le tuyau et le ramène à lui le plus rapidement possible. L'exercice est effectué avec un tuyau non rempli de quarante-cinq millimètres, avec une lance de type 'lance robinet' et d'une longueur de vingt mètres.

Le candidat effectue cet exercice en 19 secondes.

K. Monter les escaliers

Le candidat monte les escaliers le plus rapidement possible, marche par marche, toujours un pied par marche. Les mains doivent rester libres, le candidat ne peut pas s'aider de la balustrade ou de la rampe.

L'exercice est effectué sur des marches d'une hauteur qui peut varier entre quinze et dix-neuf centimètres, où le nombre de marches est comptabilisé jusqu'à ce que le candidat ait atteint la hauteur de 22 mètres et 60 centimètres :

- 119 marches pour 19 cm;
- 126 marches pour 18 cm;
- 133 marches pour 17 cm;
- 141 marches pour 16 cm;
- 151 marches pour 15 cm.

Le candidat effectue cet exercice en 53 secondes.

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 29 juin 2018 relatif au statut administratif du personnel opérationnel de la Protection civile.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Ministre de l'Intérieur,
J. JAMBON

ANNEXE 2 – MODELE DU RAPPORT D’EVALUATION

<u>RAPPORT D’EVALUATION</u>					
DATE DE L’ENTRETIEN:	NOM DU SUPERIEUR FONCTIONNEL (SF):		SIGNATURE SF:		
	NOM DU MEMBRE DU PERSONNEL (MP):		SIGNATURE MP : pour réception		
	FONCTION(S) DU MEMBRE DU PERSONNEL: <ul style="list-style-type: none"> • • • • 				
Compétences	Niveau	-	+	++	+++
1. Loyauté					
2. Sens du devoir					
3. Intégrité					
4. Compétences personnelles					
5. Compétences relationnelles					
6. Compétences orientées vers les tâches					
7. Management					
8. Sens de la qualité et de la sécurité					

9. Instructions et pédagogie					
10. Compétences techniques: <ul style="list-style-type: none"> • Aptitude physique • ARI • Formation permanente • Formation continue • Autres: <ul style="list-style-type: none"> – – 					
11. Disponibilité pour les volontaires et les officiers professionnels					

Motivation

Points forts:

Points d'attentions:

Conclusion générale:

Score d'évaluation:				
<i>Insatisfaisant</i>	<i>A améliorer</i>	<i>Satisfaisant</i>	<i>Bien</i>	<i>Très bien</i>

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 29 juin 2018 relatif au statut administratif du personnel opérationnel de la Protection civile.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Ministre de l'Intérieur,
J. JAMBON

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

[C – 2018/40422]

29 JUNI 2018. — Koninklijk besluit tot bepaling van de voorwaarden van de facturering tussen hulpverleningszones in het kader van de snelste adequate hulp

FILIP, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid, artikel 6, § 3;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 13 oktober 2017;

Gelet op het akkoord van de Minister van Begroting, gegeven op 17 november 2017;

Gelet op de adviesaanvraag binnen 30 dagen, die op 15 mei 2018 bij de Raad van State is ingediend, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Overwegende dat het advies niet is meegedeeld binnen die termijn;

Gelet op artikel 84, § 4, tweede lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op de voordracht van de Minister van Binnenlandse Zaken en op het advies van de in Raad vergaderde Ministers,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. § 1. In het kader van de snelste adequate hulp rekent de hulpverleningszone maximaal de aantallen van personeel en materieel aan, die vermeld worden in de bijlagen 1 en 2 van het koninklijk besluit van 10 november 2012 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de snelste adequate hulp en van de adequate middelen.

§ 2. In het kader van de snelste adequate hulp rekent de hulpverleningszone per ingezet personeelslid maximaal het volgende uurloon aan :

- a) Voor een brandweerman: 23,30 €;
- b) Voor een korporaal: 23,55 €;
- c) Voor een sergeant: 26,15 €;
- d) Voor een adjudant : 28,61 €;
- e) Voor een luitenant : 35,83 €;
- f) Voor een kapitein : 39,69 €;
- g) Voor een majoor : 43,35 €;
- h) Voor een kolonel : 49,12 €.

De bedragen worden gekoppeld aan de spilindex van 138,01 en worden op 1 januari van elk jaar aangepast.

§ 3. In het kader van de snelste adequate hulp rekent de hulpverleningszone per ingezet voertuig maximaal het volgende tarief aan :

- a) Voor een commandowagen (cilinderinhoud van minder dan 2 000 cm³) : 35 €;
- b) Voor een ladderwagen of een elevator (cilinderinhoud van meer dan 4 500 cm³) : 75 €;

SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

[C – 2018/40422]

29 JUIN 2018. — Arrêté royal fixant les conditions de facturation entre les zones de secours dans le cadre de l'aide adéquate la plus rapide

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 15 mai 2007 relative à la Sécurité civile, l'article 6, § 3;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 13 octobre 2017;

Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le 17 novembre 2017;

Vu la demande d'avis dans un délai de 30 jours, adressée au Conseil d'État le 15 mai 2018, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973;

Considérant l'absence de communication de l'avis dans ce délai;

Vu l'article 84, § 4, alinéa 2, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973;

Sur la proposition du Ministre de l'Intérieur et de l'avis des Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. § 1^{er}. Dans le cadre de l'aide adéquate la plus rapide, la zone de secours facture au maximum le nombre de personnel et de matériel mentionnés dans les annexes 1 et 2 de l'arrêté royal du 10 novembre 2012 déterminant les conditions minimales de l'aide adéquate la plus rapide et les moyens adéquats.

§ 2. Dans le cadre de l'aide adéquate la plus rapide, la zone de secours facture au maximum pour chaque membre du personnel mobilisé, le salaire horaire suivant :

- a) Pour un sapeur-pompier: 23,30 €;
- b) Pour un caporal : 23,55 €;
- c) Pour un sergent : 26,15 €;
- d) Pour un adjudant : 28,61 €;
- e) Pour un lieutenant : 35,83 €;
- f) Pour un capitaine : 39,69 €;
- g) Pour un major : 43,35 €;
- h) Pour un colonel : 49,12 €.

Les montants sont liés à l'indice pivot 138,01 et sont adaptés le 1^{er} janvier de chaque année.

§ 3. Dans le cadre de l'aide adéquate la plus rapide, la zone de secours facture au maximum pour chaque véhicule mobilisé, le tarif suivant :

- a) Pour un véhicule de commandement (cylindrée inférieure à 2 000 cm³): 35 €;
- b) Pour une auto-échelle ou un auto-élévateur (cylindrée supérieure à 4 500 cm³): 75 €;