

<b>KONINKLIJK BESLUIT VAN 19 APRIL 2014 TOT BEPALING VAN HET ADMINISTRATIEF STATUUT VAN HET OPERATIONEEL PERSONEEL VAN DE HULPVERLENINGSZONES.</b> (B.S. 01.10.2014 + errata 22.01.2015; 11.05.2015; 24.11.2015; 18.03.2016; 10.04.2017)	<b>ARRETE ROYAL DU 19 AVRIL 2014 RELATIF AU STATUT ADMINISTRATIF DU PERSONNEL OPERATIONNEL DES ZONES DE SECOURS.</b> (M.B. 01.10.2014 errata M.B. 22.01.2015 et 24.11.2015)
<b>BOEK 5. - DE LOOPBAAN</b>	<b>LIVRE 5. - DE LA CARRIÈRE</b>
<b>TITEL 1. – De bevordering door verhoging in graad</b>	<b>TITRE 1<sup>er</sup>. - De la promotion par avancement de grade</b>
<b>HOOFDSTUK 1. - ALGEMENE BEPALINGEN</b>	<b>CHAPITRE 1<sup>er</sup>. - DES DISPOSITIONS GÉNÉRALES</b>
<b>Art. 52.</b> De bepalingen van deze titel hebben slechts betrekking op de bevordering in de zone waar het personeelslid reeds is tewerkgesteld.	<b>Art. 52.</b> Les dispositions du présent titre ne visent que la promotion dans la zone où le membre du personnel est déjà affecté.
De verschillende types bevordering zijn :	Les différents types de promotion sont :
1° voor wat betreft de administratieve loopbaan :	1° pour ce qui concerne la carrière administrative :
- de bevordering door verhoging in graad;	- la promotion par avancement de grade ;
- de bevordering door mobiliteit zoals geregeld in titel 2 van dit boek.	- la promotion par mobilité telle que régie par le titre 2 du présent livre.
2° wat de geldelijke loopbaan betreft, de bevordering in weddeschaal zoals geregeld door de artikelen 10 tot 19 van het koninklijk besluit van 19 april 2014.	2° pour ce qui concerne la carrière pécuniaire, la promotion barémique, telle que réglée par les articles 10 à 19 de l'arrêté royal du 19 avril 2014.
<b>Art. 53.</b> Iedere via bevordering door verhoging in graad toegankelijke en niet bezette betrekking kan vacant worden verklaard door de raad.	<b>Art. 53.</b> Tout emploi accessible par promotion par avancement de grade et non occupé peut être déclaré vacant par le conseil.
<b>Art. 54. § 1.</b> De vacante betrekkingen worden ter kennis gebracht van de personeelsleden [die voldoen aan de bevorderingsvoorwaarde met betrekking tot de graad] via de website van de zone, via de dienstnota aangeplakt in de posten van de zone, per e-mail en, voor de personen voorlopig verwijderd van de dienst, ook bij aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum. [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, de eventuele woonplaats- of beschikbaarheidsverplichting voor de vrijwillige personeelsleden, een verwijzing naar de functiebeschrijving van de vacante betrekking en of het om een onmiddellijke vacature en/of	<b>Art. 54. § 1<sup>er</sup>.</b> La vacance des emplois est portée à la connaissance des membres du personnel [qui remplissent la condition de promotion concernant le grade] via le site internet de la zone, par note de service affichée dans les postes de la zone, par courrier électronique et, pour les personnes temporairement éloignées du service, également par lettre recommandée ou par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine. [L'appel à candidatures 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, l'éventuelle obligation de domicile ou de disponibilité en ce qui concerne les membres du personnel volontaire, une référence à la description de fonction de l'emploi vacant, et s'il

<p>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 op de website van de zone.]</p>	<p>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 sur le site internet de la zone.]</p>
<p>Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 21, 1° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018) Aldus gewijzigd bij K.B. van 21 juni 2022, art. 10 (inw. 22 augustus 2022) (B.S. 12.08.2022)</p>	<p>ainsi complété par A.R. du 26 janvier 2018, art. 21, 1° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) ainsi modifié par A.R. du 21 juin 2022, art. 10. (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022)</p>
<p><b>V1 Wat moet begrepen worden onder “de personen voorlopig verwijderd van de dienst”?</b></p> <p>Het gaat om de personeelsleden die een verlof genieten of op een andere manier tijdelijk (= voorlopig) afwezig zijn en die, voor de toepassing van dit artikel, in dienstactiviteit zijn en het recht op hiërarchische bevordering genieten tijdens deze afwezigheid. Vallen hier <u>niet</u> onder (dus geen recht op bevordering):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Personen die wedertewerkgesteld zijn (art. 115, 2e lid)</li> <li>- Personen in non-activiteit (art. 186): afwezigheid van lange duur voor persoonlijke aangelegenheden (art. 244), tuchtchorsing (art. 250, tweede en derde lid)</li> <li>- Personen in verlof voorafgaande pensioen VVP (zij zijn niet voorlopig/tijdelijk maar definitief verwijderd van de dienst art. 133)</li> </ul> <p>Vallen hier <u>wel</u> onder (dus wel recht op bevordering):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- In principe zijn alle verlopen dienstactiviteit, tenzij anders bepaald (art. 193), en geven zij recht op bevordering in graad, tenzij anders bepaald (art. 184)</li> <li>- Disponibiliteit wegens ziekte (art. 232, §1, tweede lid)</li> <li>- Vrijwilligers in opschorting van benoeming (art. 246, derde lid).</li> </ul> <p><u>De Raad beslist</u> zelf over het behoud van het recht op bevordering ingeval van schorsing in het belang van de dienst (art. 292, eerste lid).</p>	<p><b>Q1 Qu'y a-t-il lieu d'entendre par "les personnes temporairement éloignées du service"?</b></p> <p>Il s'agit des membres du personnel qui sont en congé ou qui sont absents temporairement (= provisoirement) pour d'autres raisons et qui, pour l'application de cet article, sont en activité de service et ont droit à une promotion hiérarchique pendant cette absence. Ne sont <u>pas concernées</u> (et n'ont dès lors pas droit à la promotion) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les personnes qui sont réaffectées (art. 115, alinéa 2)</li> <li>- Les personnes en non-activité (art. 186): absence de longue durée pour raisons personnelles (art. 244), sanction disciplinaire (art. 250, alinéas 2 et 3)</li> <li>- Les personnes en congé préalable à la pension (elles ne sont pas éloignées provisoirement/temporairement mais définitivement du service, art. 133).</li> </ul> <p>Sont <u>concernés</u> (et ont dès lors droit à la promotion) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En principe, tous les congés sont assimilés à une activité de service, sauf disposition contraire (art. 193) et ouvrent donc le droit à une promotion en grade, sauf disposition contraire (art. 184).</li> <li>- La disponibilité pour cause de maladie (art. 232, §1, alinéa deux)</li> <li>- Les volontaires en période de suspension de nomination (art. 246, alinéa 3).</li> </ul> <p>En cas de suspension dans l'intérêt du service (art. 292, alinéa premier) <u>le conseil décide</u> seul du maintien du droit à la promotion.</p>
<p><b>V2 Kan een vrijwillig personeelslid van wie de benoeming geschorst is volgens artikel 246 deelnemen aan een bevorderingsexamen en moet de zone deze uren vergoeden?</b></p> <p>Art. 246 zegt dat de vrijwilliger van wie de benoeming opgeschort is, zijn recht op bevordering behoudt. De zone moet hem dus op de hoogte brengen van de vacante bevorderingsbetrekkingen waarvoor hij in</p>	<p><b>Q2 Un membre du personnel volontaire dont la nomination a été suspendue peut-il participer ensuite à un examen de promotion et la zone doit-elle indemniser ces heures?</b></p> <p>L'article 246 prévoit que le volontaire dont la nomination est suspendue maintient son droit à la promotion. La zone doit donc le tenir informé des emplois de promotion vacants auxquels il</p>

<p>aanmerking komt en hij kan ook deelnemen aan een bevorderingsexamen.</p> <p>Voor de tijd die hij hieraan besteedt, moet hij vergoed worden. Art. 174, 1°, zesde streepje verduidelijkt immers dat de deelname aan een bevorderingsexamen geldt als diensttijd.</p>	<p>peut prétendre et il peut également participer à une épreuve de promotion.</p> <p>Il doit être indemnisé pour le temps qu'il y consacre. L'art. 174, 1°, tiret six prévoit en effet que la participation à un examen de promotion vaut comme temps de service.</p>
<p>§ 2. Worden enkel in aanmerking genomen, de kandidaturen van de personeelsleden die ingediend zijn binnen de in paragraaf 1 bepaalde termijn.</p>	<p>§ 2. Sont seules prises en considération, les candidatures des membres du personnel qui ont été introduites dans le délai visé au paragraphe 1<sup>er</sup></p>
<p>§ 3. [...] <i>Opgeheven bij K.B. van 26 januari 2018, art. 21, 2° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)</i></p>	<p>§ 3. [...] <i>abrogé par A.R. du 26 janvier 2018, art. 21, 2° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)</i></p>
<p><b>HOOFDSTUK 2. - DE BEVORDERINGSVOORWAARDEN</b></p>	<p><b>CHAPITRE 2. - DES CONDITIONS RELATIVES À LA PROMOTION</b></p>
<p><b>Art. 55.</b> Voor de toepassing van dit boek, staan de door bevordering toegankelijke beroepsbetrekkingen open voor de beroepspersoneelsleden en staan de door bevordering toegankelijke vrijwilligersbetrekkingen open voor de vrijwillige personeelsleden, [...] [...].</p>	<p><b>Art. 55.</b> Pour l'application du présent livre, 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 [...] [...].</p>
<p>Aldus opgeheven bij K.B. van 9 mei 2016 (administratief statuut operationeel personeel), art. 8, 1° en 2° (inw. 2 juni 2016) (B.S. 23.05.2016)</p>	<p>ainsi modifié par A.R. du 9 mai 2016 (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), art. 8, 1° et 2° (vig. 2 juin 2016) (M.B. 23.05.2016)</p>
<p><b>Art. 56.</b> [K.B. van 18 november 2015, art. 73 (inw. 1 januari 2016) (B.S. 07.12.2015) - De bevorderingsvoorwaarden zijn :</p>	<p><b>Art. 56.</b> [A.R. du 18 novembre 2015, art. 73. (vig. 1er janvier 2016) (M.B. 07.12.2015) - Les conditions de promotion sont :</p>
<p><b>V1 Kan een brandweerslid dat in een bevorderingsprocedure zit, deelnemen aan een bevordering voor de graad (of de graad +2 in sommige gevallen) die hoger ligt dan de graad waarin hij bevorderd zal worden?</b></p> <p>De bevorderingsvoorwaarde luidt telkens "benoemd zijn in de graad van ..." Als men bevordert, wordt men in de nieuwe graad benoemd op de dag bepaald door de zoneraad. Het brandweerslid mag dus pas aan een nieuwe bevordering deelnemen na zijn benoeming voor de lopende bevordering.</p>	<p><b>Q1 Le pompier en cours d'être promu, peut-il participer à une promotion pour le grade supérieur (ou N+2 dans certains cas) à celui pour lequel il est en cours d'être promu ?</b></p> <p>La condition de promotion est systématiquement "être nommé au grade de...". En cas de promotion, la personne est nommée dans le nouveau grade par le conseil de zone à compter d'une date qu'il définit. Le pompier ne peut donc participer à une nouvelle promotion qu'après avoir été nommé pour la promotion en cours.</p>
<p><b>V2 Mag iemand in een professionaliserings-, bevorderings-, mobiliteits- of aanwervingsstage, deelnemen aan een bevordering voor de graad (of de graad +2 in sommige gevallen) die hoger ligt dan de graad waarin hij een stage doet?</b></p> <p>Het brandweerslid in stage wordt bij het begin van zijn stage aangeduid als stagiair en wordt pas benoemd op het einde van de stage. Hij mag dus pas deelnemen aan een bevordering voor</p>	<p><b>Q2 Le pompier en stage de professionalisation, promotion, mobilité ou recrutement peut-il participer à une promotion pour le grade supérieur (ou n+2 dans certains cas) à celui pour lequel il est en stage ?</b></p> <p>Le pompier en stage est désigné stagiaire au début de son stage et n'est nommé qu'à la fin de celui-ci. Il ne peut dès lors participer à une promotion pour le grade supérieur qu'à l'issue</p>

de hogere graad na het einde van zijn stage wanneer de professionalisering, de bevordering, de mobiliteit of de aanwerving, worden bevestigd. Tijdens die stageperiodes kan dus geen kandidaatstelling voor een bevordering gebeuren.	de son stage lorsque la professionnalisation, la promotion, la mobilité ou le recrutement, sont confirmés. Pendant les périodes de stage, il n'est donc pas possible d'introduire de candidature pour une promotion.
<p><b>V1 Mag iemand in een professionaliserings-, bevorderings-, mobiliteits- of aanwervingsstage, deelnemen aan een bevordering voor de graad (of de graad +2 in sommige gevallen) die hoger ligt dan de graad waarin hij een stage doet of waarin hij bevorderd zal worden?</b></p> <p>De bevorderingsvoorwaarde luidt telkens "benoemd zijn in de graad van ..." Als men bevordert, wordt men in de nieuwe graad benoemd op de dag dat de zoneraad dit zo beslist.</p> <p>Er moet een onderscheid gemaakt worden tussen de sergeanten en luitenanten, die nog een stage moeten lopen, en de andere graden. De sergeanten en luitenanten zijn vanaf het begin van hun stage weliswaar voorlopig benoemd, maar ze zijn pas definitief benoemd aan het einde van hun stage, wanneer hun bevordering bevestigd wordt.</p> <p>Hetzelfde geldt voor de personen in een professionaliserings-, mobiliteits- of aanwervingsstage. Ze zijn altijd benoemd bij het einde van hun stage.</p> <p>Tijdens die stageperiodes kunnen ze zich dus niet kandidaat stellen voor een bevordering.</p>	<p><b>Q1 Le pompier en stage de professionnalisation, promotion, mobilité ou recrutement peut-il participer à une promotion pour le grade supérieur (ou n+2 dans certains cas) à celui pour lequel il est en stage ou en cours d'être promu ?</b></p> <p>La condition de promotion est systématiquement "être nommé au grade de...". En cas de promotion, la personne est nommée dans le nouveau grade par le conseil de zone à compter d'une date qu'il définit.</p> <p>Il y a lieu d'établir une distinction entre les sergents et les lieutenants, qui doivent accomplir un stage, et les autres grades. Les sergents et les lieutenants sont désignés comme stagiaires dès le début de leur stage, mais ne sont nommés qu'à la fin de leur stage, lorsque leur promotion est confirmée. Il en est de même pour les personnes qui sont en stage de professionnalisation, mobilité ou recrutement, et qui sont toujours nommées à l'issue de leur stage.</p> <p>Pendant les périodes de stage, ces personnes ne peuvent dès lors pas introduire de candidature pour une promotion.</p>
1° voor de graad van korporaal :	1° pour le grade de caporal :
a) benoemd zijn in de graad van brandweerman;	a) être nommé au grade de sapeur-pompier;
b) de vermelding ["voldoende", "goed" of "zeer goed"] <sup>1</sup> gekregen hebben bij de laatste evaluatie;	b) avoir obtenu [la mention « satisfaisant », « bien » ou « très bien »] <sup>1</sup> lors de la dernière évaluation ;
c) titularis zijn van het brevet BO2;	c) être titulaire du brevet BO2;
d) geslaagd zijn voor [het bevorderingsexamen] <sup>5</sup> , vermeld in artikel 57;	d) avoir réussi [l'examen de promotion] <sup>i 5</sup> visé à l'article 57 ;
[e] niet beschikken over een niet-doorgehaalde tuchtsanctie.] <sup>2</sup>	[e] ne pas être sous le coup d'une sanction disciplinaire non radiée.] <sup>i 2</sup>
<p><b>V2 Om deel te kunnen nemen aan een bevorderingsprocedure, mag de kandidaat geen tuchtstraf opgelegd gekregen hebben die nog niet doorgehaald is. Hoe moet dit begrepen worden voor een bevorderingskandidaat tegen wie een tuchtprocedure loopt, maar waarvan de eventuele tuchtstraf nog niet uitgesproken is op de datum van de eerste bevorderingsproef?</b></p>	<p><b>Q2. Pour pouvoir participer à une procédure de promotion, le candidat ne doit pas avoir fait l'objet d'une sanction disciplinaire qui n'a pas encore été radiée. Comment cela doit-il être compris pour un candidat à une promotion contre lequel une procédure disciplinaire est en cours, mais dont la sanction disciplinaire, le cas échéant, n'a pas encore été prononcée à la date de la première épreuve de promotion ?</b></p>

<p>Zolang er geen tuchtsanctie uitgesproken is, kan het personeelslid deelnemen aan een bevorderingsprocedure.</p> <p>Indien de tuchtstraf uitgesproken wordt tijdens de bevorderingsprocedure, kan de betrokkene niet verder deelnemen aan de bevorderingsprocedure, aangezien hij niet meer voldoet aan de bevorderingsvoorwaarden. Dit geldt voor alle tuchtstraffen.</p> <p>Indien de tuchtstraf pas uitgesproken wordt na afloop van de bevorderingsprocedure en de betrokkene werd in een reserve geplaatst, kan hij niet bevorderd worden zolang de zware tuchtsanctie nog niet doorgehaald is (art 57, §1, voorlaatste lid). Ingeval van een blaam of berisping opgelegd na afloop van de bevorderingsprocedure kan de betrokkene wel bevorderd worden vanuit de reserve.</p> <p>Zie het verslag aan de Koning bij het KB van 28.1.2018:</p> <p><i>Bovendien wordt er als bevorderingsvoorwaarde voor alle graden toegevoegd dat men geen lopende tuchtsancties mag hebben. Met andere woorden, alle tuchtsancties moeten doorgehaald zijn. Er wordt ook toegevoegd dat de laureaten die opgenomen werden in een reserve niet kunnen worden aangesteld door de raad als ze, tijdens of na de bevorderingsprocedure, een tuchtsanctie krijgen die anders is dan de blaam of de berisping.</i></p>	<p>Tant qu'aucune sanction disciplinaire n'a été prononcée, le membre du personnel peut participer à la procédure de promotion.</p> <p>Si la sanction disciplinaire est prononcée au cours de la procédure de promotion, l'intéressé ne peut pas continuer à participer à la procédure de promotion, car il ne remplit plus les conditions de promotion. Cette règle s'applique à toutes les sanctions disciplinaires.</p> <p>Si la sanction disciplinaire n'est prononcée qu'à l'issue de la procédure de promotion et que l'intéressé a été placé dans une réserve, il ne peut être promu tant que la sanction disciplinaire lourde n'a pas été radiée (art. 57, §1er, avant-dernier alinéa). En cas de blâme ou de réprimande infligé à l'issue de la procédure de promotion, l'intéressé peut donc être promu à partir de la réserve.</p> <p>Voir le rapport au Roi de l'AR du 28.01.2018 : <i>Est également ajoutée comme condition de promotion pour tous les grades l'interdiction d'être sous le coup de sanctions disciplinaires en cours. En d'autres termes, toute sanction disciplinaire doit avoir été radiée. Il est également ajouté que les lauréats qui sont versés dans une réserve ne peuvent être désignés par le conseil s'ils reçoivent une sanction disciplinaire autre que la réprimande ou le blâme pendant ou après la procédure de promotion.</i></p>
2° voor de graad van sergeant :	2° pour le grade de sergent :
a) benoemd zijn in de graad van brandweerman of korporaal;	a) être nommé au grade de sapeur-pompier ou de caporal ;k
b) de vermelding ["voldoende", "goed" of "zeer goed"] <sup>1</sup> gekregen hebben bij de laatste evaluatie;	b) avoir obtenu [la mention « satisfaisant », « bien » ou « très bien »] <sup>1</sup> lors de la dernière évaluation ;
c) [titularis zijn van het brevet NMO1]; <sup>6</sup>	c) [être titulaire du brevet NMO1] <sup>6</sup> :
<p><b>V2 Kan een korporaal met het oude brevet van sergeant nog bevorderen tot vrijwilliger sergeant?</b></p> <p>Een korporaal met het oude brevet van sergeant kan zich beroepen op zijn gelijkstelling met MO1 en NMO1 om te bevorderen (zie art. 67, § 1, derde lid KB Opleiding van 18/11/2015: "Onverminderd de toepassing van artikel 28 wordt het brevet van sergeant gelijkgesteld met het brevet MO1" + art. 67, §1/1 zelfde KB: " Het brevet MO1 wordt gelijkgesteld met het brevet NMO1."). Tenzij uitdrukkelijk vereist door de zone, zoals vermeld in het tweede en derde lid</p>	<p><b>Q2 Un caporal disposant de l'ancien brevet de sergent peut-il encore être promu en tant que sergent volontaire ?</b></p> <p>Un caporal disposant de l'ancien brevet de sergent peut se prévaloir de son équivalence avec MO1 et NMO1 pour être promu (voir art. 67, § 1er, alinéa 3, de l'AR formation du 18/11/2015 : "Sans préjudice de l'application de l'article 28, le brevet de sergent est assimilé au brevet de MO1" + art. 67, § 1er/1 du même AR : "Le brevet MO1 est assimilé au brevet NMO1."). Sauf si la zone l'exige expressément, comme le prévoient les deuxième et troisième alinéas de l'art. 56, les volontaires et les professionnels ne</p>

van art. 56, moeten vrijwilligers of beroeps dus geen bijkomende modules volgen.  Het is pas als de sergeant wil doorgroeien tot adjudant dat hij een bijkomende opleiding zal moeten volgen, zie art. 28 KB Opleiding 18/11/2015: "Worden toegelaten tot de opleiding tot het behalen van het brevet NMO2, de korporaals en sergeanten van een hulpverleningszone die houder zijn van het brevet NMO1 en de korporaals en sergeanten van een hulpverleningszone die houder zijn van het brevet van sergeant en die houder zijn van het brevet NM Delta zoals bedoeld als bijlage 1."	doivent donc pas suivre de modules supplémentaires.  Ce n'est que lorsque le sergent veut passer au grade d'adjudant qu'il devra suivre une formation supplémentaire. Voir art. 28 AR formation du 18/11/2015 : "Sont admis à la formation destinée à l'obtention du brevet NMO2, les caporaux et sergents des zones de secours titulaires du brevet NMO1 et les caporaux et sergents des zones de secours titulaires du brevet de sergent et qui sont titulaires du brevet NM Delta visé à l'annexe 1."
d) geslaagd zijn voor [het bevorderingsexamen] <sup>5</sup> , vermeld in artikel 57;	d) avoir réussi [l'examen de promotion] <sup>i 5</sup> visé à l'article 57 ;
[e] niet beschikken over een niet-doorgehaalde tuchtsanctie.] <sup>2</sup>	[e] ne pas être sous le coup d'une sanction disciplinaire non radiée.] <sup>i 2</sup>
3° voor de graad van adjudant :	3° pour le grade d'adjudant :
a) benoemd zijn in de graad van sergeant;	a) être nommé au grade de sergent ;
<b>V3 Mag een korporaal met aanstelling hoger ambt (korporaal +) deelnemen aan het bevorderingsexamen voor adjudant?</b>  Een korporaal met aanstelling hoger ambt (iemand die dus de graad van sergeant waarneemt) kan niet deelnemen aan het bevorderingsexamen voor adjudant.  Het Verslag aan de Koning bij het KB Opleiding van 18/11/2015 zegt: "Men kan bevorderen tot maximaal de tweede graad boven de graad die men bezit - behalve voor de bevorderingen tot adjudant en kapitein, voor dewelke het principe n+1 van toepassing is."  Voor een bevordering naar de graad van adjudant is een benoeming in de graad van sergeant dus een vereiste.	<b>Q3 Un caporal désigné dans une fonction supérieure (caporal +) peut-il participer à un examen de promotion au grade d'adjudant?</b>  Un caporal désigné dans une fonction supérieure (qui exerce donc la fonction de sergent) ne peut pas participer à l'examen de promotion au grade d'adjudant.  Le Rapport au Roi de l'AR formation du 18/11/2015 indique que : Il est possible d'être promu jusqu'à maximum le deuxième grade supérieur au grade que l'on possède - sauf pour ce qui est des promotions au grade d'adjudant et de capitaine pour lesquels le principe N+1 est d'application."  Pour une promotion au grade d'adjudant, une nomination au grade de sergent constitue dès lors une exigence.
b) de vermelding ["voldoende", "goed" of "zeer goed"] <sup>1</sup> gekregen hebben bij de laatste evaluatie;	b) avoir obtenu [la mention « satisfaisant », « bien » ou « très bien »] <sup>1</sup> lors de la dernière évaluation ;
c) [titularis zijn van het brevet NMO2;] <sup>6</sup>	c) [être titulaire du brevet NMO2] <sup>6</sup> ;
d) geslaagd zijn voor [het bevorderingsexamen] <sup>5</sup> , vermeld in artikel 57;	d) avoir réussi [l'examen de promotion] <sup>i 5</sup> visé à l'article 57 ;
[e] niet beschikken over een niet-doorgehaalde tuchtsanctie.] <sup>2</sup>	[e] ne pas être sous le coup d'une sanction disciplinaire non radiée.] <sup>i 2</sup>
4° voor de graad van luitenant :	4° pour le grade de lieutenant :
a) benoemd zijn in de graad van sergeant of adjudant;	a) être nommé au grade de sergent ou d'adjudant ;



b) Belg zijn;	b) être Belge ;
<b>V4 Voor de graad van luitenant is een voorwaarde dat je Belg moet zijn, bij de andere staat dit niet. Waarom?</b>	<b>Q4 Pour être promu au grade de lieutenant, il est prévu qu'il faut être Belge, mais pas pour les autres grades. Pourquoi ?</b>
Dat klopt. Vanaf de graad van officier moet men Belg zijn, omdat men een functie met openbaar gezag uitoefent. Voor de onderliggende graden geldt dit niet. Men kan slechts doorgroeien naar de hogere graden dan luitenant als men eerder al luitenant en dus ook Belg is. Ook als men aangeworven wordt als kapitein moet die voorwaarde voldaan zijn (zie art. 38).	C'est exact. A partir du grade d'officier, il faut effectivement être Belge, parce que l'on exerce une fonction d'autorité publique. Tel n'est pas le cas pour les grades inférieurs. Une évolution vers les grades supérieurs à celui de lieutenant n'est possible que si la personne a déjà revêtu le grade de lieutenant et est donc Belge. Cette condition doit également être remplie lorsque l'on est recruté en tant que capitaine (cf. art. 38).
c) de vermelding ["voldoende", "goed" of "zeer goed"] <sup>1</sup> gekregen hebben bij de laatste evaluatie;	c) avoir obtenu [la mention « satisfaisant », « bien » ou « très bien »] <sup>1</sup> lors de la dernière évaluation ;
d) [titularis zijn van het brevet NOFF1;] <sup>6</sup>	d) [être titulaire du brevet NOFF1] <sup>6</sup> ;
e) geslaagd zijn voor [het bevorderingsexamen] <sup>5</sup> , vermeld in artikel 57.	e) avoir réussi [l'examen de promotion] <sup>5</sup> visé à l'article 57.
[f] niet beschikken over een niet-doorgehaalde tuchtsanctie.] <sup>3</sup>	[f] ne pas être sous le coup d'une sanction disciplinaire non radiée.] <sup>3</sup>
5° voor de graad van kapitein :	5° pour le grade de capitaine :
a) benoemd zijn in de graad van luitenant;	a) être nommé au grade de lieutenant ;
b) de vermelding ["voldoende", "goed" of "zeer goed"] <sup>1</sup> gekregen hebben bij de laatste evaluatie;	b) avoir obtenu [la mention « satisfaisant », « bien » ou « très bien »] <sup>1</sup> lors de la dernière évaluation ;
c) [titularis zijn van het brevet NOFF2;] <sup>6</sup>	c) [être titulaire du brevet NOFF2] <sup>6</sup>
d) geslaagd zijn voor [het bevorderingsexamen] <sup>5</sup> , vermeld in artikel 57;	d) avoir réussi [l'examen de promotion] <sup>5</sup> visé à l'article 57 ;
e) [niet beschikken over een niet-doorgehaalde tuchtsanctie.] <sup>4</sup>	e) [ne pas être sous le coup d'une sanction disciplinaire non radiée.] <sup>4</sup>
6° voor de graad van majoor :	6° pour le grade de major :
a) benoemd zijn in de graad van luitenant of kapitein;	a) être nommé au grade de lieutenant ou de capitaine ;
b) de vermelding ["voldoende", "goed" of "zeer goed"] <sup>1</sup> gekregen hebben bij de laatste evaluatie;	b) avoir obtenu [la mention « satisfaisant », « bien » ou « très bien »] <sup>1</sup> lors de la dernière évaluation ;
c) titularis zijn van het brevet OFF3;	c) être titulaire du brevet OFF3;
d) geslaagd zijn voor [het bevorderingsexamen] <sup>5</sup> , vermeld in artikel 57;	d) avoir réussi [l'examen de promotion] <sup>5</sup> visé à l'article 57 ;
e) [niet beschikken over een niet-doorgehaalde tuchtsanctie.] <sup>4</sup>	e) [ne pas être sous le coup d'une sanction disciplinaire non radiée.] <sup>4</sup>
7° voor de graad van kolonel	7° pour le grade de colonel :
a) benoemd zijn in de graad van kapitein of majoor;	a) être nommé au grade de capitaine ou de major ;

b) de vermelding ["voldoende", "goed" of "zeer goed"] <sup>1</sup> gekregen hebben bij de laatste evaluatie;	b) avoir obtenu [la mention « satisfaisant », « bien » ou « très bien »] <sup>1</sup> lors de la dernière évaluation ;
c) [titularis zijn van het brevet OFF4, door Ons bepaald, op basis van een beraadslaging door de Ministerraad;] <sup>i</sup>	c) être titulaire du brevet OFF4, déterminé par Nous sur la base d'une délibération du Conseil des ministres ; <sup>d ii</sup>
d) geslaagd zijn voor [het bevorderingsexamen] <sup>5</sup> , vermeld in artikel 57;	d) avoir réussi [l'examen de promotion] <sup>i 5</sup> visé à l'article 57 ;
e) [niet beschikken over een niet-doorgehaalde tuchtsanctie.] <sup>4</sup>	e) [ne pas être sous le coup d'une sanction disciplinaire non radiée.] <sup>i 4</sup>
<sup>1</sup> Aldus gewijzigd bij K.B. van 8 oktober 2016, art. 1 (inw. 4 december 2016) (B.S. 24.11.2016) <sup>2</sup> Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 22, 1° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018) <sup>3</sup> Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 22, 2° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018) <sup>4</sup> Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 22, 3° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018) <sup>5</sup> Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 22, 4° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018) <sup>6</sup> Aldus gewijzigd bij K.B. van 14 december 2023, art. 6, 1°, 2°, 3°, 4° (inw. 01 januari 2024) (B.S. 29.12.2023)	<sup>1</sup> ainsi modifié par A.R. du 8 octobre 2016, art. 1. (vig. 4 décembre 2016) (M.B. 24.11.2016) <sup>2</sup> ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 22, 1°(vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) <sup>3</sup> ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 22, 2°(vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) <sup>4</sup> ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 22, 3°(vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) <sup>5</sup> ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 22, 4°(vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) <sup>6</sup> ainsi remplacé par A.R. du 14 décembre 2023, art. 6, 1°, 2°,3°, 4° (vig. 1 <sup>er</sup> janvier 2024) (M.B. 29.12.2023)
[Ingevoegd bij K.B. van 14 december 2023, art. 6, 5° (inw. 01 januari 2024) (B.S. 29.12.2023) - De raad kan beslissen dat als bevorderingsvoorwaarde voor de graad van sergeant, adjudant en luitenant van het beroepspersoneel wordt toegevoegd: het beschikken over één of meer van onderstaande opleidingen:	[Inséré par A.R. du 14 décembre 2023, art. 6, 5° (vig. 1 <sup>er</sup> janvier 2024) (M.B. 29.12.2023) – Le conseil peut décider d'ajouter comme condition de promotion pour les grades de sergent, adjudant et lieutenant du personnel professionnel, la possession d'une ou plusieurs des formations suivantes :
1° het getuigschrift FOROP-1,	1° le certificat FOROP-1,
2° het getuigschrift PREV-1,	2° le certificat PREV-1,
3° het attest "Competentiemanagement en evaluatie",	3° l'attestation « Gestion et évaluation des compétences »,
4° het attest "Leiderschapsvaardigheden".	4° l'attestation « Compétences de leadership ».
De raad kan beslissen dat als bevorderingsvoorwaarde voor de graad van sergeant, adjudant en luitenant van het vrijwillig personeel wordt toegevoegd om over maximaal twee van de in het vorige lid vermelde opleidingen te beschikken. Desgevallend wordt dit vermeld in de oproep tot kandidaten. De raad kan beslissen dat als bevorderingsvoorwaarde voor de graad van kapitein, majoor en kolonel van het beroepspersoneel wordt toegevoegd: het beschikken over één of meer van onderstaande opleidingen:	Le conseil peut décider d'ajouter comme condition de promotion pour les grades de sergent, adjudant et lieutenant du personnel volontaire de [la possession d'] au maximum deux formations mentionnées à l'alinéa précédent. Le cas échéant, il en est fait mention dans l'appel aux candidats.  Le conseil peut décider d'ajouter comme condition de promotion pour les grades de capitaine, major et colonel du personnel professionnel: la possession d'une ou plusieurs des formations suivantes :
1° het getuigschrift FOROP-1,	1° le certificat FOROP-1,
2° het getuigschrift FOROP-2,	2° le certificat FOROP-2,
3° het getuigschrift PREV-1,	3° le certificat PREV-1,

<sup>i</sup> De Raad van State heeft art. 56, 7°, c) zoals vervangen door het KB van 18 november 2015 vernietigd bij arrest nr. 237.506 van 28 februari 2017.

<sup>ii</sup> Le Conseil d'Etat, par son arrêt no 237.506 du 28 février 2017, a annulé l'article 56, 7°, c, tel que remplacé par l'AR du 18 novembre 2015.



4° het getuigschrift PREV-2,	4° le certificat PREV-2,
5° het attest "Competentiemanagement en evaluatie",	5° l'attestation « Gestion et évaluation des compétences »,
6° het attest "Leiderschapsvaardigheden".	6° l'attestation « Compétences de leadership ».
De raad kan beslissen dat als bevorderingsvoorwaarde voor de graad van kapitein, majoor en kolonel van het vrijwillig personeel wordt toegevoegd om over maximaal twee van de in het vorige lid vermelde opleidingen te beschikken. Desgevallend wordt dit vermeld in de oproep tot kandidaten.]	Le conseil peut décider d'ajouter comme condition de promotion pour les grades de capitaine, major et colonel du personnel volontaire [la possession d'] au maximum deux formations mentionnées à l'alinéa précédent. Le cas échéant, il en est fait mention dans l'appel aux candidats.]
<p><b>V5. Het opleidingstraject van een sergeant en een kapitein wijzigt vanaf 1/1/2024. Een aantal modules zijn niet meer verplicht opgenomen om het brevet NMO1 of NOFF2 te behalen maar blijven bestaan in de vorm van een getuigschrift of attestopleiding. Wat is de impact van deze wijziging? Waar moeten we rekening mee houden in geval van bevordering naar de graad van sergeant of kapitein?</b></p> <p>In geval van bevordering, professionalisering of mobiliteit van een <u>sergeant</u> kan de raad beslissen om als voorwaarde toe te voegen dat een kandidaat moet beschikken over</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1° het getuigschrift FOROP-1</li> <li>2° het getuigschrift PREV-1</li> <li>3° het attest "Competentiemanagement en evaluatie"</li> <li>4° het attest "Leiderschapsvaardigheden"</li> </ul> <p>In geval van bevordering, professionalisering of mobiliteit van een <u>kapitein</u> kan de raad beslissen om als voorwaarde toe te voegen dat een kandidaat moet beschikken over</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1° het getuigschrift FOROP-1</li> <li>2° het getuigschrift FOROP-2</li> <li>3° het getuigschrift PREV-1</li> <li>4° het getuigschrift PREV-2</li> <li>5° het attest "Competentiemanagement en evaluatie"</li> <li>6° het attest "Leiderschapsvaardigheden"</li> </ul> <p>Voor het <u>beroepspersoneel</u> kan de raad bepalen dat de kandidaat moet beschikken over één of meer van bovenstaande opleidingen. Het is bv. mogelijk dat de raad bepaalt dat de kandidaat sergeant over alle vier de opleidingen en de kandidaat kapitein over alle zes de opleidingen moet beschikken.</p> <p>Voor <u>vrijwilligers</u> kan de raad afhankelijk van de graad maximaal twee van de vier of zes opleidingen als voorwaarde toevoegen. Belangrijk: Er is een geen impact ingeval van mobiliteit van vrijwilligers, de zone kan in dat geval geen bijkomende opleidingsvoorwaarden stellen als mobiliteitsvoorwaarde.</p> <p>De raad kan evengoed beslissen om geen bijkomende voorwaarden op te leggen, wat impliceert dat het brevet NMO1 of NOFF2</p>	<p><b>Q5. Le parcours de formation de sergent et de capitaine évolue à partir du 1/1/2024. En effet un certain nombre de modules ne sont plus obligatoirement nécessaires pour l'obtention du brevet NMO1 ou NOFF2 mais deviennent un certificat ou une attestation. Quel est l'impact de cette modification? De quoi faut-il tenir compte en cas de promotion vers le grade de sergent ou de capitaine ?</b></p> <p>En cas de promotion, de professionnalisation ou de mobilité d'un <u>sergent</u>, le Conseil peut décider d'ajouter la condition selon laquelle le candidat doit posséder :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1° le certificat FOROP-1</li> <li>2° le certificat PREV-1</li> <li>3° l'attestation « Gestion des compétences et évaluation »</li> <li>4° l'attestation « Compétences de leadership »</li> </ul> <p>En cas de promotion, de professionnalisation ou de mobilité d'un <u>capitaine</u>, le Conseil peut décider d'ajouter la condition selon laquelle le candidat doit posséder :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1° le certificat FOROP-1</li> <li>2° le certificat FOROP-2</li> <li>3° le certificat PREV-1</li> <li>4° le certificat PREV-2</li> <li>5° l'attestation « Gestion des compétences et évaluation »</li> <li>6° l'attestation « Compétences de leadership »</li> </ul> <p>Pour le personnel <u>professionnel</u>, le Conseil peut déterminer que le candidat doit avoir suivi une ou plusieurs des formations mentionnées ci-dessus. Par exemple, le Conseil peut prévoir que les candidats sergents doivent avoir suivi les quatre formations et que les candidats capitaines doivent avoir suivi les six formations.</p> <p>Pour les <u>volontaires</u>, le Conseil peut ajouter comme condition un maximum de deux des quatre ou des six formations en fonction du grade. Attention : il n'y a pas d'impact en cas de mobilité des volontaires; dans ce cas, la zone ne peut pas imposer de conditions de formation supplémentaires en tant que condition de mobilité.</p> <p>Le Conseil peut également décider de ne pas imposer de conditions supplémentaires, ce qui implique que le brevet NMO1 ou NOFF2 suffit</p>

<p>volstaat om deel te nemen aan de bevorderings-, mobiliteits- of professionaliseringsprocedure. In tegenstelling tot bij aanwerving, worden deze opleidingen niet behaald tijdens de stage, maar moeten ze al behaald zijn op het moment dat men zijn kandidatuur indient.</p> <p>Nog enkele aandachtspunten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Het is de bedoeling dat zones hun beleidskeuze op dit punt verduidelijken in hun personeelsplan, na zonaal syndicaal overleg. Op die manier ontstaat er enerzijds transparantie in de verwachtingen van de zone naar potentiële kandidaten en anderzijds wordt vermeden dat kandidaten modules volgen die later niet nuttig blijken voor de effectieve uitoefening van hun functie (zie verslag aan de Koning bij artikel 5 en 35).</li> <li>– Als de raad bijkomende voorwaarden oplegt, dan moet ze consequent zijn. Als ze wil dat iemand PREV-2 behaalt, dan impliceert dit dat PREV-1 ook vereist is. Er dient dan ook duidelijk opgenomen te worden dat zowel PREV-1 als PREV-2 bijkomende te behalen opleidingen zijn. Bijgevolg zal de raad bv. voor een vrijwillig kapitein niet kunnen eisen dat hij FOROP-2 en PREV-2 behaalt, aangezien dat in feite vier bijkomende opleidingen zouden zijn terwijl er voor een vrijwilliger maximaal twee kunnen opgelegd worden.</li> </ul>	<p>pour participer à la procédure de promotion, de mobilité ou de professionnalisation. Contrairement à ce qui se passe pour le recrutement, ces brevets ne sont pas obtenus pendant le stage, mais doivent déjà avoir été obtenus au moment de l'introduction de la candidature.</p> <p>Autres points importants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– L'objectif est que les zones précisent leur choix politique sur ce point dans leur plan de personnel, après la concertation syndicale réalisée au niveau zonal. Cela permettra d'une part de garantir la transparence des attentes de la zone à l'égard des candidats potentiels et d'autre part d'éviter que les candidats ne suivent des modules qui s'avèrent par la suite inutiles dans l'exercice effectif de leurs fonctions (voir le rapport au Roi, articles 5 et 35).</li> <li>– Si le Conseil impose des conditions supplémentaires, elles doivent être cohérentes. S'il veut qu'une personne obtienne le certificat PREV-2, cela suppose que le certificat PREV-1 est également requis. Il convient donc d'indiquer clairement que tant le certificat PREV-1 que le certificat PREV-2 sont des brevets supplémentaires à obtenir. Par conséquent, le Conseil ne pourra pas exiger d'un capitaine volontaire, par exemple, qu'il obtienne FOROP-2 et PREV-2, car il s'agirait en fait de quatre formations supplémentaires, alors qu'un maximum de deux formations peut être imposé à un volontaire.</li> </ul>
<p><b>Art. 57. § 1.</b> [K.B. van 13 april 2019, art. 3 (inw. 2 maart 2018) (B.S. 03.05.2019). - Het bevorderingsexamen wordt georganiseerd door een opleidingscentrum voor de civiele veiligheid. Zij omvat geschiktheidsproeven waaronder één praktische proef. De Minister kan de inhoud en de modaliteiten van deze bevorderingsproeven bepalen. Het bevorderingsexamen voor de graad van sergeant bevat, vanaf 1 januari 2021, minstens de competentietest voor het middenkader zoals bedoeld in artikel 35, § 3, 1°. Het bevorderingsexamen voor de graad van kapitein bevat, vanaf 1 januari 2021, minstens de competentietest voor het hoger kader zoals bedoeld in artikel 35, § 3, 1°. In geval van bevordering van luitenant tot majoor slaagt de kandidaat, vanaf 1 januari 2021, in de competentietest voor het hoger kader zoals</p>	<p><b>Art. 57. § 1<sup>er</sup>.</b> [A.R. du 13 avril 2019, art. 3. (effets le 2 mars 2018) (M.B. 03.05.2019) - [L'examen de promotion est organisé par un centre de formation pour la sécurité civile. Il comprend des épreuves d'aptitude parmi lesquelles une épreuve pratique. Le Ministre peut déterminer le contenu et les modalités de ces épreuves de promotion. L'examen de promotion pour le grade de sergent comporte, dès le premier janvier 2021, au minimum le test de compétences pour le cadre moyen, comme prévu à l'article 35, § 3, 1°. L'examen de promotion pour le grade de capitaine comporte, dès le premier janvier 2021, au minimum le test de compétences pour le cadre supérieur, comme prévu à l'article 35, § 3, 1°. Dès le premier janvier 2021, en cas de promotion de lieutenant à major, le candidat réussit le test de</p>

<p>bedoeld in artikel 35, § 3, 1° vooraleer het bevorderingsexamen voor de graad van majoor af te leggen]. [Het bewijs van deelname aan de competentietest met vermelding “geslaagd” is geldig voor onbepaalde duur.]<sup>4</sup></p> <p><sup>4</sup> Aldus ingevoegd bij K.B. van 14 december 2023, art 7 (inw. 01 januari 2024) (B.S. 29.12.2023)</p>	<p>compétences pour le cadre supérieur, comme prévu à l'article 35, § 3, 1° avant de pouvoir passer l'examen de promotion pour le grade de major.] [La preuve de participation au test de compétence portant la mention « réussi » est valable pour une durée indéterminée.]<sup>4</sup></p> <p><sup>4</sup>ainsi complété par A.R. du 14 décembre 2023, art. 7 (vig. 1<sup>er</sup> janvier 2024) (M.B. 29.12.2023)</p>
<p><b>V1. Een beroepsbrandweerman in zone X zou graag deelnemen aan de bevorderingsprocedure tot sergeant in deze zone. Als hij ook vrijwillig adjudant in zone Y is, kan hij een vrijstelling van de competentieproef van het FGA uit het bevorderingsexamen krijgen?</b></p> <p>Ja. Met betrekking tot de vereisten inzake FGA dienen de regels inzake aanwerving en bevordering maximaal op een gelijkaardige manier te worden toegepast (zie ook de nota op onze website: <a href="http://Nota(civieleveiligheid.be)">Nota (civieleveiligheid.be)</a>)</p> <p>Wanneer dit brandweerslid zou deelnemen aan een aanwervingsprocedure op het niveau sergeant is hij vrijgesteld van het volledige FGA omdat hij reeds vrijwillig adjudant is. Dit staat zo geschreven in art. 37/1, § 2:</p> <p>“Wordt geacht te hebben voldaan aan de in paragraaf 1, 7° bedoelde voorwaarde: 1° de onderofficier of de officier die in dienst is in een openbare brandweer in een land dat deel uitmaakt van de Europese Economische Ruimte of in Zwitserland 2° de onderofficier of de officier die in dienst is binnen de Civiele Bescherming in een land dat deel uitmaakt van de Europese Economische Ruimte of in Zwitserland.”</p> <p>Hoewel het niet expliciet geschreven staat voor bevorderingsprocedures, kan dezelfde redenering gevolgd worden. Hij wordt dus vrijgesteld van de cognitieve proef van het FGA bij een bevordering tot beroepssergeant op basis van zijn hoedanigheid van vrijwilliger onderofficier.</p> <p>Een zelfde vrijstelling geldt voor b.v. iemand die beroepskapitein is in zone X en wil bevorderen tot vrijwillig kapitein in zone Y.</p>	<p><b>Q1. Un pompier professionnel dans la zone X souhaite participer à la procédure de promotion au grade de sergent dans cette zone. S'il est également adjudant volontaire dans la zone Y, peut-il être dispensé du test de compétences du CAF pour l'examen de promotion ?</b></p> <p>Oui. En ce qui concerne les exigences relatives au CAF, les règles relatives au recrutement et à la promotion doivent au maximum être appliquées de manière similaire (voir également la note sur notre site Web : <a href="http://Note(securitecivile.be)">Note (securitecivile.be)</a>)</p> <p>Si ce pompier devait participer à une procédure de recrutement au niveau de sergent, il serait dispensé de la totalité du CAF car il est déjà adjudant volontaire. cf. l'art. 37/1, § 2 :</p> <p>« Est réputé avoir satisfait à la condition visée au paragraphe 1er, 7° :</p> <p>1° le sous-officier ou l'officier en service dans un service public d'incendie dans un Etat faisant partie de l'Espace économique européen ou en Suisse 2° le sous-officier ou l'officier en service au sein de la Protection civile dans un Etat faisant partie de l'Espace économique européen ou en Suisse. »</p> <p>Bien qu'il ne soit pas explicitement écrit pour les procédures de promotion, le même raisonnement peut être suivi. Ce pompier est dispensé de l'épreuve cognitive du CAF dans le cadre de la promotion au grade de sergent professionnel sur la base de son statut de sous-officier volontaire.</p> <p>Une dispense similaire s'applique par exemple à une personne qui est capitaine professionnel dans la zone X et qui souhaite être promu capitaine volontaire dans la zone Y.</p>
<p>Enkel de personeelsleden van de zones die ten laatste op de dag van [het examen] voldoen aan de in artikel 56 vermelde bevorderingsvoorwaarden, mogen aan [dit examen] deelnemen. [De tijd nodig voor het afleggen van het bevorderingsexamen wordt voor de beroepspersoneelsleden beschouwd als arbeidstijd.]</p>	<p>Seuls les membres du personnel des zones répondant aux conditions de promotion visées à l'article 56 au plus tard le jour de [l'examen]<sup>i</sup> 1 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. ]</p>

Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 23, 3° en 4° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)	ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 23, 3° et 4° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)
De raad duidt de personen aan die de examenjury uitmaken, overeenkomstig het vierde lid.	Le conseil désigne les personnes qui composent le jury d'examen, conformément à l'alinéa 4.
[Vervangen bij K.B. van 21 juni 2022, art.11 (inw. 1 november 2022) (B.S. 12.08.2022) – De jury is voor minstens de helft samengesteld uit onderofficieren of officieren die tot de zone of zones van de kandidaten behoren en bevat minstens één persoon die niet tot deze zone of zones behoort, wanneer het een bevordering tot korporaal betreft. In de andere gevallen is de jury voor minstens de helft samengesteld uit officieren, waarvan minstens één behoort tot de zone of zones van de kandidaten, en bevat de jury minstens één persoon die niet tot deze zone of zones van de kandidaten behoren.] Deze officieren hebben minstens dezelfde graad als die van de vacant verklaarde betrekking. [Als er niet voldoende houders zijn van een graad die ten minste gelijk is aan de graad van het betrokken personeelslid, zetelen personeelsleden van andere hulpverleningszones, houders van de betreffende graden, in de jury, na aanduiding door de raad waartoe het betrokken personeelslid behoort.] Geen enkel lid van de examenjury mag de echtgenoot, de ouder of een bloedverwant tot en met de derde graad zijn van een kandidaat.	[Dans le cas d'une promotion au grade de caporal, le jury est composé au moins pour moitié de sous-officiers ou d'officiers appartenant à la ou aux zones des candidats et au moins d'une personne qui n'appartient pas à la ou aux zones des candidats. Dans les autres cas, le jury est composé au moins pour moitié d'officiers, dont l'un au moins appartient à la ou aux zones des candidats et au moins d'une personne qui n'appartient pas à la ou aux zones des candidats.] <sup>2</sup> Ces officiers disposent au moins du même grade que celui de l'emploi déclaré vacant. [S'il n'y a pas suffisamment de titulaires d'un grade au moins équivalent à celui du membre du personnel concerné, des membres du personnel d'autres zones de secours, titulaires des grades concernés siègent dans le jury, après désignation par le conseil dont le membre du personnel concerné relève.] <sup>1</sup> Aucun membre du jury d'examen ne peut être le conjoint, le parent ou l'allié jusqu'au troisième degré inclus d'un candidat
Aldus gewijzigd bij K.B. van 9 mei 2016, art. 9 (inw. 2 juni 2016) (B.S. 23.05.206)	ainsi modifié par A.R. du 9 mai 2016 (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), art. 9. (vig. 2 juin 2016) (M.B. 23.05.2016) <sup>1</sup> et par A.R. du 21 juin 2022, art. 11. (vig. 1er novembre 2022) (M.B. 12.08.2022) <sup>2</sup>
<p><b>V2 Wie betaalt de juryleden van de bevorderingsproeven?</b></p> <p>De zone betaalt hen. Voor de personeelsleden van de zones gaat het om gewone arbeidstijd/diensttijd. Overeenkomsten tussen zones kunnen voorzien worden.</p>	<p><b>Q2 Qui rétribue les membres du jury des épreuves de promotion?</b></p> <p>C'est la zone qui les rétribue. Pour les membres du personnel des zones, il s'agit d'un temps de travail/temps de service normal. Des conventions peuvent être prévues entre zones.</p>
Een afgevaardigde per representatieve syndicale organisatie in de zone mag als waarnemer zetelen.	Un délégué par organisation syndicale représentative dans la zone peut siéger en tant qu'observateur.
<p><b>V3 Bestaat er een wettelijk vastgelegde termijn waarbinnen de vakbonden moeten uitgenodigd worden om de examens bij te wonen?</b></p> <p>Neen, er is geen wettelijk bepaalde termijn. De zone moet hiervoor een redelijke termijn hanteren. Ter informatie : bij de federale overheid wordt een termijn van 8 kalenderdagen gebruikt.</p>	<p><b>Q3 Existe-t-il un délai légal pour inviter les syndicats à assister aux examens ?</b></p> <p>Non, il n'y a pas de délai légal. La zone doit respecter un délai raisonnable. Pour information : l'administration fédérale utilise un délai de 8 jours calendriers.</p>
<p><b>V4 Moet de uitnodiging die aan de kandidaat wordt verstuurd, vermelden dat leden van de</b></p>	<p><b>Q4 L'invitation envoyée au candidat doit-elle mentionner que des représentants</b></p>

<p><b>vakbond aanwezig kunnen zijn als waarnemer?</b></p> <p>Neen, dit moet niet verplicht in de uitnodiging aan de kandidaten vermeld worden. Het is een recht van de vakbonden om aanwezig te zijn bij examens, conform artikel 14, eerste lid van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel: <i>“Iedere representatieve vakorganisatie heeft het recht om zich door een afgevaardigde te laten vertegenwoordigen in de examencommissie van elk examen of vergelijkend examen voor werving van personeelsleden, alsook in de examencommissie van elk vergelijkend examen, van elke proef of van elk examen georganiseerd voor de personeelsleden die ze vertegenwoordigt.”</i></p>	<p><b>syndicaux peuvent être présents en tant qu'observateurs ?</b></p> <p>Non, cette mention ne doit pas figurer obligatoirement dans l'invitation aux candidats. Les syndicats ont le droit d'être présents aux examens, conformément à l'article 14, alinéa 1<sup>er</sup>, de 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 : <i>« Toute organisation syndicale représentative a le droit de se faire représenter par un délégué auprès du jury de chaque concours ou examen de recrutement de membres du personnel, ainsi qu'auprès du jury de chaque concours, épreuve ou examen organisé pour les membres du personnel, qu'elle représente. »</i></p>
<p><b>V5 Kan een kandidaat de aanwezigheid van de vakbond bij een examen weigeren?</b></p> <p>Neen. Het is een recht van de vakbonden om aanwezig te zijn bij examens, conform artikel 14, eerste lid van het bovenvermelde koninklijk besluit van 28 september 1984.</p>	<p><b>Q5 Un candidat peut-il refuser la présence des syndicats lors d'un examen?</b></p> <p>Non. Les syndicats ont le droit d'être présents aux examens conformément à l'article 14, al.1<sup>er</sup>, de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 précité.</p>
<p><b>V6 Krijgen de vakbonden die bij examens als waarnemer aanwezig zijn, ook kennis van de resultaten van de kandidaten?</b></p> <p>Neen, de resultaten worden niet meegedeeld aan de vakbonden. Hun tussenkomst beperkt zich tot het aanwezig zijn bij het examen als waarnemer. Zij komen niet mondeling tussen maar kunnen hun bedenkingen of opmerkingen schriftelijk bezorgen aan de jury. Die opmerkingen en bedenkingen worden bij een bijlage aan het proces-verbaal gevoegd. Zie artikel 14, tweede lid van het bovenvermelde koninklijk besluit van 28 september 1984: <i>“De afgevaardigde moet zich onthouden van iedere bemoeiing met het normaal verloop van het vergelijkend examen, van de proef of van het examen, en mag niet deelnemen aan de beraadslaging van de examencommissie. Hij mag geen kennis nemen van de notulen van de verrichtingen, noch een afschrift ervan ontvangen. Hij mag evenwel zijn opmerkingen over het verloop van het vergelijkend examen, van het examen of de proef doen aantekenen in een bijlage bij de notulen”.</i></p>	<p><b>Q6 Les syndicats présents aux examens en tant qu'observateurs connaissent-ils également les résultats des candidats ?</b></p> <p>Non, les résultats ne sont pas communiqués aux syndicats. Leur intervention se limite à être présents à l'examen, en tant qu'observateurs. Ils n'interviennent pas verbalement mais peuvent soumettre leurs commentaires ou remarques au jury par écrit. Ces observations et considérations sont ajoutées dans une annexe au procès-verbal. Voir article 14, al. 2 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 précité: <i>« Le délégué doit s'abstenir de toute intervention dans le déroulement normal du concours, de l'épreuve ou de l'examen, et ne peut prendre part à la délibération du jury. Il ne peut prendre connaissance du procès-verbal des opérations, ni recevoir une copie de celui-ci. Toutefois, il peut faire acter ses remarques sur le déroulement du concours, de l'examen ou de l'épreuve, dans une annexe au procès-verbal. »</i></p>
<p>De jury stelt per zone een rangschikking van de kandidaten op. De raad is gebonden door deze rangschikking voor de bevordering of de toelating tot de bevorderingsstage.</p>	<p>Le jury établit, par zone, un classement des candidats. Le conseil est lié par ce classement en ce qui concerne la promotion ou l'admission au stage de promotion.</p>
<p>De raad kan een bevorderingsreserve aanleggen waarvan de geldigheidsduur de twee</p>	<p>Le conseil peut constituer une réserve de promotion dont la validité ne dépasse pas deux</p>



jaar niet overschrijdt. De raad kan de geldigheid van de bevorderingsreserve maximum twee keer verlengen met twee jaar.	ans. A deux reprises, le conseil peut prolonger de deux ans la validité de la réserve de promotion.
<p><b>V7 Kan de zone een bevorderingsreserve voor vrijwilligers aanleggen zonder dat er in een post vacante betrekkingen zijn? Gebruiken we hiervoor de formulering over de bevorderingsreserve uit artikel 57?</b></p> <p>Er moet inderdaad rekening gehouden worden met dit artikel.</p> <p>De zone kan een bevorderingsreserve aanleggen om in de toekomst te gebruiken in posten waar er momenteel geen vacante plaatsen zijn. De oproep moet dit wel duidelijk vermelden en moet ook aangeven wat de beschikbaarheidsverplichting voor die posten inhoudt, evenals de afwijkingmogelijkheden.</p> <p>De rangschikking van de kandidaten moet opgesteld worden onafhankelijk van de beschikbaarheidsverplichting (want iemand kan tijdens de duur van de reserve bv. verhuizen waardoor hij in aanmerking komt voor een andere post of kan ergens wonen/werken waardoor hij voor 2 posten in aanmerking komt).</p> <p>De geslaagden moeten gecontacteerd worden in volgorde van hun rangschikking. Van zodra alle plaatsen van één post zijn ingevuld, kunnen de volgende gerangschikten enkel nog kiezen voor de resterende post(en) of weigeren, met respect voor het zonaal reglement.</p>	<p><b>Q7La zone peut-elle constituer une réserve de promotion pour volontaires sans qu'il n'y ait d'emplois vacants au sein d'un poste? Devons-nous utiliser en l'occurrence la formulation relative à la réserve de promotion de l'article 57?</b></p> <p>Il faut en effet tenir compte de cet article.</p> <p>Il est en effet possible que la zone constitue une réserve de promotion qu'elle utilisera à l'avenir dans les postes où il n'y a momentanément pas de places vacantes, mais dans ce cas, il y a lieu de préciser clairement dans l'appel que cela sera possible et quelles seront les obligations de disponibilité ainsi que les possibilités de dérogation pour ces postes.</p> <p>Le classement des candidats doit être établi indépendamment des obligations de disponibilité (car quelqu'un peut par exemple déménager au cours de la durée de la réserve, ce qui implique qu'il peut entrer en ligne de compte pour un autre poste, ou qu'il puisse aller habiter/travailler ailleurs, ce qui implique qu'il peut entrer en ligne de compte pour les 2 postes).</p> <p>Les lauréats doivent être contactés dans l'ordre de leur classement. Une fois tous les emplois d'un poste pourvus, les personnes suivantes du classement peuvent encore uniquement choisir le(s) poste(s) restant(s) ou, le(s) refuser, dans le respect du règlement zonal.</p>
<i>[Ingevoegd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 23, 5° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018) – De lauréat opgenomen in een reserve, kan niet aangesteld worden door de raad, zolang hij beschikt over een niet-doorgehaalde tuchtsanctie zoals bedoeld in [artikel 250, eerste lid, 2° tot 5°, of artikel 250, tweede lid, 2° tot 4°].</i>	<i>[A.R. du 26 janvier 2018, art. 23, 5° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) - Le lauréat versé dans une réserve, ne peut pas être désigné par le conseil tant qu'il est sous le coup d'une sanction disciplinaire, visée [à l'article 250, alinéa 1<sup>er</sup>, 2° à 5°, ou à l'article 250, alinéa 2, 2° à 4°], non radiée.]<sup>i</sup></i>
<i>Aldus vervangen bij K.B. van 12 september 2023, art. 2 (inw. 26 november 2023) (B.S. 27.10.2023)</i>	<i>ainsi modifié par A.R. du 12 septembre 2023, art. 2. (vig. 26 novembre 2023) (M.B. 27.10.2023)</i>
De kandidaten worden op de hoogte gebracht van hun resultaat bij aangetekend schrijven of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum <sup>iii</sup> .	Les candidats sont informés de leur résultat par lettre recommandée ou par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine.
§ 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 bij aangetekend schrijven of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum.	§ 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 est communiquée à l'intéressé par le président ou son délégué par lettre recommandée ou par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine.

<sup>iii</sup> Voor de omschrijving van 'een drager met bewijskracht en vaste datum': zie antwoord op V8 bij artikel 37.



<b>HOOFDSTUK 3. - DE BEVORDERINGSSTAGE</b>	<b>CHAPITRE 3. - DU STAGE DE PROMOTION</b>
<b>Afdeling 1. - Algemene bepalingen</b>	<b>Section 1<sup>re</sup>. - Dispositions générales</b>
<b>Art. 58.</b> Het personeelslid bevordert in de graad van sergeant of luitenant, voltooit een bevorderingsstage met een duur van zes maanden.	<b>Art. 58.</b> Le membre du personnel promu dans le grade de sergent ou de lieutenant accomplit un stage de promotion d'une durée de six mois.
De bevorderingsstage verloopt onder leiding van de functionele meerdere, hierna "stagebegeleider" genoemd, aangewezen door de commandant.	Le stage de promotion se déroule sous la direction du supérieur fonctionnel, dénommé ci-après « maître de stage », désigné par le commandant.
De stagebegeleider noteert in een logboek de door de stagiair gevolgde opleidingen.	Le maître de stage note, dans un journal de bord, les formations suivies par le stagiaire.
<b>Art. 59.</b> § 1. Om de duur van de periode van de bevorderingsstage te berekenen, worden alle perioden waarin de beroepsstagiair in dienstactiviteit is, in aanmerking genomen.	<b>Art. 59.</b> § 1 <sup>er</sup> . Pour le calcul de la durée de la période de stage de promotion, sont prises en considération toutes les périodes au cours desquelles le professionnel stagiaire est dans la position d'activité de service.
§ 2. Perioden van afwezigheid gedurende de bevorderingsstage hebben een verlenging van deze stage tot gevolg, vanaf het ogenblik dat ze, in één of verschillende malen, [zesenzeventig prestatie-uren] overschrijden, zelfs als de beroepsstagiair in dienstactiviteit is.	§ 2. Les périodes d'absence pendant la période de stage de promotion entraînent une prolongation de la durée de ce stage, dès lors qu'elles dépassent, en une ou plusieurs fois, [septante-six heures de prestation] <sup>1</sup> , même si le professionnel stagiaire est en activité de service.
Komen voor de berekening van de [zesenzeventig prestatie-uren] niet in aanmerking, afwezigheden als gevolg van :	N'entrent pas en ligne de compte pour le calcul des [septante-six heures de prestation] <sup>1</sup> , les absences résultant :
1° de dagen jaarlijks vakantieverlof;	1° des jours de congé annuel de vacances ;
2° de omstandigheidsverloven;	2° des congés de circonstance ;
3° de uitzonderlijke verloven;	3° des congés exceptionnels ;
4° de afwezigheden, voortvloeiend uit de artikelen 81, §§ 1 en 2, en 82 van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.	4° des absences résultant des articles 81, §§ 1 <sup>er</sup> et 2, et 82 de 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.
Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 24 (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)	ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 24. (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)
[§ 3. Aangevuld bij K.B. van 21 juni 2022, art. 12 (inw. 22 augustus 2022) (B.S. 12.08.2022) – Ingeval van ziekte van minimum twee weken van de stagiair vrijwilliger tijdens de bevorderingsstage, wordt de stage verlengd met de duur van de ziekte, die aangetoond wordt met een geneeskundig getuigschrift.]	[§ 3. A.R. du 21 juin 2022, art. 12. (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022) - En cas d'absence pour maladie de minimum deux semaines pendant la période de stage de promotion du pompier volontaire stagiaire, la durée du stage est prolongée pour la durée de la maladie. Celle-ci doit être justifiée à l'aide d'un certificat médical.]
Ingeval van zwangerschap van de stagiair vrijwilliger tijdens de bevorderingsstage, wordt de stage verlengd met de duur van de zwangerschap en de moederschapsrust, die aangetoond worden met een geneeskundig getuigschrift.]	En cas de grossesse de la stagiaire volontaire pendant la période de stage de promotion, la durée du stage est prolongée pour la durée de la grossesse et du congé de maternité. Ceux-ci doivent être justifiés à l'aide d'un certificat médical.]

<b>Art. 60.</b> Binnen iedere zone wordt er een stagecommissie gevormd voor de beoordeling van de stagiairs in een bevorderingsgraad.	<b>Art. 60.</b> Au sein de chaque zone, il est constitué une commission de stage pour l'évaluation des stagiaires dans un grade de promotion.
De stagecommissie wordt samengesteld volgens artikel 43, § 1, tweede tot zesde lid en § 2.	La commission de stage est composée et délibère conformément à l'article 43, § 1 <sup>er</sup> , alinéas 2 à 6 et § 2.
De stagebegeleider, vermeld in artikel 58, mag niet zetelen in de commissie.	Le maître de stage visé à l'article 58 ne peut pas siéger au sein de la commission.
<b>Afdeling 2. - De evaluatie tijdens de bevorderingsstage</b>	<b>Section 2. - De l'évaluation pendant le stage de promotion</b>
<b>Art. 61.</b> De evaluatie heeft tot doel de prestaties van de stagiair doorlopend te beoordelen in functie van zijn functiebeschrijving.	<b>Art. 61.</b> L'évaluation a pour but d'apprécier de manière continue les prestations effectuées par le stagiaire et leur adéquation avec la description de fonction.
<b>Art. 62.</b> De stagebegeleider maakt, na de nodige informatie te hebben ingewonnen en na overleg met de stagiair, stageverslagen op.	<b>Art. 62.</b> Le maître de stage établit des rapports de stage après avoir recueilli les informations nécessaires et après concertation avec le stagiaire.
De stageverslagen worden na drie maanden en op het einde van de bevorderingsstage opgemaakt. Ze worden door de stagebegeleider 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 persoonlijk dossier van de stagiair.	Les rapports de stage sont établis après trois mois et à la fin du stage de promotion. Ils sont signés par le maître de stage 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 personnel du stagiaire.
<b>Art. 63.</b> In het tussentijdse stageverslag wordt de stagiair geëvalueerd door middel van een 'voldoende', 'te verbeteren' of 'onvoldoende' beoordeling. Deze beoordeling wordt gemotiveerd aan de hand van concrete vaststellingen. In dit kader formuleert de stagebegeleider aandachtspunten en reikt mogelijke oplossingen aan.	<b>Art. 63.</b> Dans le rapport intermédiaire de stage, le stagiaire est évalué au moyen d'une appréciation « satisfaisant », « à améliorer » ou « insatisfaisant ». Cette évaluation est motivée au moyen de constatations concrètes. Dans ce cadre, le maître de stage formule des points d'attention et apporte des possibilités de solution.
<b>Afdeling 3. - De evaluatie op het einde van de bevorderingsstage</b>	<b>Section 3. - De l'évaluation en fin de stage de promotion</b>
<b>Art. 64.</b> Op het einde van de bevorderingsstage stelt de stagebegeleider, na de stagiair te hebben gehoord, een samenvattend eindverslag op van de manier waarop de stagiair functioneert. Hij stelt voor :	<b>Art. 64.</b> A la fin du stage de promotion, le maître de stage rédige, après avoir entendu le stagiaire, un rapport final récapitulatif sur la manière de servir du stagiaire. Il propose :
1° hetzij de bevordering van de stagiair te bevestigen;	1° soit de confirmer la promotion du stagiaire ;
2° hetzij de bevordering van de stagiair niet te bevestigen;	2° soit de ne pas confirmer la promotion du stagiaire ;
3° hetzij de periode van de bevorderingsstage voor een duur van ten hoogste tweemaal zes maanden te verlengen.	3° soit de prolonger la période de stage de promotion pour une durée de maximum deux fois six mois.

<b>Art. 65.</b> Het verslag wordt aan de betrokkene ter kennis gebracht via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum.	<b>Art. 65.</b> 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.
Als de stagebeleider 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 stagecommissie, vermeld in artikel 60. De stagiair legt dit voor per aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum binnen één maand na de verzending van het voorstel.	Si le maître de stage propose de ne pas confirmer la promotion du stagiaire ou de prolonger la période de stage de promotion, [le stagiaire] peut saisir la commission de stage visée à l'article 60. Le stagiaire la saisit, soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine, dans le mois qui suit l'envoi de la proposition.
Aldus gewijzigd bij K.B. van 9 mei 2016, art. 10 (inw. 2 juni 2016) (B.S. 23.05.206)	ainsi modifié par A.R. du 9 mai 2016 (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), art. 10. (vig. 2 juin 2016) (M.B. 23.05.2016)
De stagecommissie hoort de stagiair, alvorens zijn advies te geven. De stagiair heeft toegang tot het dossier en verschijnt in eigen persoon, hij kan zich laten bijstaan door de persoon van zijn keuze. Deze persoon maakt geen deel uit van de commissie.	La commission de stage entend le stagiaire avant de rendre son avis. Le stagiaire a accès au dossier et comparaît en personne, il peut se faire assister par la personne de son choix. Cette personne ne peut faire partie à aucun titre de la commission.
Indien, alhoewel regelmatig opgeroepen, de stagiair of zijn verdediger, zonder geldig excuus, niet verschijnt, [geeft de commissie haar advies].	Si, bien que régulièrement convoqué, le stagiaire ou son défenseur s'abstient, sans excuse valable, de comparaître, [la commission rend son avis]¹.
Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 19 (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)	ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 19. (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)
De commissie spreekt zich uit op grond van het in artikel 64 vermelde verslag, zelfs indien de stagiair een geldig excuus kan inroepen, zodra de zaak het voorwerp van de tweede zitting uitmaakt.	La commission se prononce sur la base du rapport visé à l'article 64, même si le stagiaire peut se prévaloir d'une excuse valable, dès que l'affaire fait l'objet de la deuxième audience.
Het gemotiveerd advies wordt aan de raad en aan de betrokkene ter kennis gebracht via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum, binnen de twee maanden na het verhoor. Bij gebrek aan een advies uitgebracht binnen deze termijn, wordt het advies van de commissie geacht positief te zijn.	L'avis motivé est notifié au conseil et à l'intéressé soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine dans les deux mois de l'audition. A défaut d'avis rendu dans ce délai, l'avis de la commission est réputé positif.
De raad beslist op basis van het verslag van de stagebegeleider en het advies van de stagecommissie, binnen een termijn van twee maanden na de ontvangst van het advies. Bij gebrek aan genomen beslissing binnen deze termijn, wordt de stagiair bevorderd.	Le conseil statue sur la base du rapport du maître de stage et de l'avis de la commission de stage, dans un délai de deux mois, à dater de la réception de l'avis. A défaut de décision prise dans ce délai, le stagiaire est promu.
De beslissing wordt speciaal gemotiveerd indien de raad afwijkt van het advies van de commissie.	La décision est spécialement motivée si le conseil s'écarte de l'avis de la commission.
De beslissing wordt aan de betrokkene meegedeeld via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum.	La décision est communiquée à l'intéressé soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine.
<b>Art. 66.</b> Als de raad de bevordering van het personeelslid niet bevestigt, neemt het personeelslid opnieuw zijn functie op in de graad die het bekleedde voor de bevordering.	<b>Art. 66.</b> Si le conseil ne confirme pas la promotion du membre du personnel, celui-ci reprend sa fonction dans le grade dont il était revêtu avant la promotion.

[Ingevoegd bij K.B. van 21 juni 2022, art.13 (inw. 22 augustus 2022) (B.S. 12.08.2022) – <b>TITEL 1/1. - DE VRIJWILLIGE TERUGZETTING IN GRAAD</b> <sup>iv</sup>	[A.R. du 21 juin 2022, art. 13. (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022) - <b>TITRE 1/1. – DE LA RÉTROGRADATION VOLONTAIRE</b> <sup>v</sup>
<b>Art. 66/1.</b> Op verzoek van het personeelslid kan de raad hem terugzetten in graad.	<b>Art. 66/1.</b> Le conseil peut, à la demande du membre du personnel, procéder à sa rétrogradation.
De vrijwillige terugzetting in graad houdt een nieuwe benoeming in van het personeelslid in een lagere graad.	La rétrogradation volontaire constitue une nouvelle nomination du membre du personnel à un grade inférieur.
<b>Art. 66/2. § 1.</b> Het verzoek tot terugzetting in graad wordt ingediend bij de raad door middel van een met redenen omkleed verzoek van het personeelslid.	<b>Art. 66/2. §1er.</b> La demande de rétrogradation se fait par une requête motivée du membre du personnel auprès du conseil.
Het verzoek wordt bij aangetekende brief verzonden of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum en preciseerd de gevraagde graad.	La requête est envoyée par lettre recommandée ou par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine et précise le grade demandé.
§2. De raad neemt zijn besluit binnen drie maanden na de indiening van het verzoek.	§ 2. Le conseil prend sa décision dans un délai de trois mois suite à l'envoi de la requête.
In het besluit wordt de prestatievergoedingsschaal of de weddeschaal voor de nieuwe graad vastgesteld.	La décision détermine l'échelle d'indemnité de prestation ou l'échelle de traitement afférente au nouveau grade.
Het besluit wordt ter kennis van de betrokkene gebracht bij aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum.]	La décision est notifiée à l'intéressé soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine.]
<b>TITEL 2. – De mobiliteit</b>	<b>TITRE 2. - De la mobilité</b>
<b>V1</b> Betekent mobiliteit dat men van zone kan veranderen of dat men binnen de zone van post kan veranderen?  Mobiliteit betekent overgaan naar een andere zone. Overplaatsingen binnen de zone, van de ene post naar de andere, zijn mogelijk op verzoek van de betrokkene of op bevel van de zone omwille van organisatorische redenen. Deze overplaatsingen zijn geen mobiliteit in de zin van het administratief statuut en kunnen door de zone autonoom geregeld worden. De zone vormt een en dezelfde administratieve standplaats ongeacht de post waaraan men wordt toegekend.	<b>Q1</b> La mobilité signifie-t-elle qu'on peut changer de zone ou qu'on peut changer de poste au sein de la zone ?  La mobilité signifie qu'il est possible de demander son transfert dans une autre zone. Les transferts au sein de la zone, d'un poste à l'autre, sont également possibles. Ceux-ci s'effectuent tant à la demande de l'intéressé que de l'employeur pour raisons organisationnelles. Ces transferts ne constituent pas de la mobilité au sens du statut administratif et peuvent être réglés de façon autonome par la zone. La zone constitue une seule et même résidence administrative peu importe le poste d'affectation.
<b>HOOFDSTUK 1. - MOBILITEIT IN DEZELFDE GRAAD [VOOR BEROEPSPERSONEEL]</b>	<b>CHAPITRE 1<sup>er</sup>. - MOBILITÉ DANS LE MÊME GRADE [POUR LE PERSONNEL PROFESSIONNEL]</b> <sup>i</sup>
Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 25 (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)	ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 25. (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

<sup>iv</sup> Deze bepaling is van toepassing op de nieuwe aanvragen die ingediend worden na de inwerkingtreding van deze bepaling (= 22 augustus 2022) - K.B. van 21 juni 2022, art.60 (inw. 22 augustus 2022) (B.S. 12.08.2022).

<sup>v</sup> Cette disposition s'applique aux nouvelles demandes introduites après l'entrée en vigueur de cette disposition (le 22 août 2022) - A.R. du 21 juin 2022, art. 60. (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022)

<b>Art. 67.</b> Mobiliteit in dezelfde graad is de overplaatsing van het personeelslid naar een vacant verklaarde betrekking van dezelfde graad in een andere zone.	<b>Art. 67.</b> La mobilité dans le même grade est le transfert d'un membre du personnel à un emploi déclaré vacant du même grade dans une autre zone.
<b>V1 Kan een beroeps die opt-out-uren presteert, via mobiliteit overgaan naar een andere zone als vrijwilliger ?</b>  Nee. Een beroepsperoneelslid kan enkel in die hoedanigheid gebruik maken van de mogelijkheden inzake mobiliteit. Een beroeps die als vrijwilliger aan de slag wil in een andere zone, zal door die zone moeten aangeworven worden als vrijwilliger.	<b>Q1 Un professionnel qui fait des heures d'opt-out peut-il faire usage de la mobilité pour aller comme volontaire dans une autre zone ?</b>  Non, un membre du personnel professionnel peut uniquement jouir des possibilités de mobilité en cette qualité. Un professionnel qui veut être engagé comme volontaire dans une autre zone devra être recruté comme volontaire par cette autre zone.
Mobiliteit gebeurt enkel op vrijwillige basis.	La mobilité se fait uniquement sur une base volontaire.
Voor de toepassing van dit hoofdstuk, staan de door mobiliteit toegankelijke beroepsbetrekkingen open voor de beroepsperoneelsleden [...].	Pour l'application du présent chapitre, les emplois professionnels accessibles par mobilité sont ouverts aux membres du personnel professionnel [...]. <sup>1</sup>
Aldus opgeheven bij K.B. van 26 januari 2018, art. 26, 1° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)	abrogé par A.R. du 26 janvier 2018, art. 26, 1° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)
<b>[K.B. van 26 januari 2018, art. 26, 2° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018) – Voor de toepassing van dit hoofdstuk op een overgang bij mobiliteit van een operationeel personeelslid van de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp naar een zone, wordt het personeelslid met de graad van eerste brandweerman overgeplaatst in de graad van brandweerman en wordt het personeelslid met de graad van sergeant-majoor overgeplaatst in de graad van sergeant.]</b>	<b>[A.R. du 26 janvier 2018, art. 26, 2° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) - Pour l'application du présent chapitre au transfert par mobilité d'un membre du personnel opérationnel du Service d'Incendie et d'Aide Médicale Urgente de la Région de Bruxelles-Capitale vers une zone, le membre du personnel avec le grade de sapeur-pompier qualifié est transféré dans le grade de sapeur-pompier et le membre du personnel avec le grade de sergent-major est transféré dans le grade de sergent.]<sup>1</sup></b>
<b>V2 Moet de oproep tot kandidaatstelling voor een mobiliteitsfunctie ook overgemaakt worden aan de Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest?</b>  Ja, het samenwerkingsakkoord tussen de Federale Staat en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en tot uitvoering van artikel 306, §2 werd gesloten.	<b>Q2 L'appel à candidature pour une fonction de mobilité doit-il aussi être transmis au Service d'Incendie et d'Aide Médicale Urgente de la Région de Bruxelles-Capitale ?</b>  Oui, un accord de coopération entre l'Etat fédéral et la Région de Bruxelles-Capitale et exécutant l'article 306, §2 a été conclu.
<b>Art. 68.</b> Het personeelslid dat via mobiliteit naar een andere betrekking in dezelfde graad wordt overgeplaatst behoudt zijn graad en de bijbehorende weddeschaal [...].	<b>Art. 68.</b> Le membre du personnel qui est transféré par mobilité dans un autre emploi du même grade conserve son grade et l'échelle de traitement y afférente [...].
Aldus opgeheven bij K.B. van 26 januari 2018, art. 27 (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)	abrogé par A.R. du 26 janvier 2018, art. 27. (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)
<b>V1 Behoudt het personeelslid dat via mobiliteit naar een andere betrekking in dezelfde graad wordt overgeplaatst, ook de schaalanciënniteit?</b>  Ja, het behoud van de weddeschaal bij mobiliteit houdt ook in dat de schaalanciënniteit behouden	<b>Q1 Le membre du personnel qui fait usage de la mobilité dans un autre emploi dans le même grade conserve-t-il également l'ancienneté d'échelle ?</b>  Oui, le maintien de l'échelle de traitement implique également un maintien de l'ancienneté



<p>blijft. De weddeschaal die men heeft hangt immers o.m. af van de schaalanciënniteit die men heeft.</p> <p>Bv. indien een brandweerman in B03 zit en hij wordt overgedragen via mobiliteit, behoudt hij zijn weddeschaal B03 in zijn nieuwe zone. Artikel 12, 1° van het KB geldelijk statuut spreekt over 5 jaar in aanmerking komende diensten in zijn weddeschaal hebben, als één van de voorwaarden voor de bevordering in weddeschaal. Indien de betrokkene voor zijn mobiliteit bv. al 3 jaar schaalanciënniteit had, telt hij in zijn nieuwe zone gewoon verder. Hij heeft immers zijn weddeschaal (en de eraan gelinkte schaalanciënniteit) behouden.</p>	<p>d'échelle. L'échelle de traitement dont on dispose est notamment fonction de notre ancienneté d'échelle.</p> <p>Par ex: si un sapeur-pompier se situe en B03 et qu'il est transféré par mobilité, il maintient son échelle de traitement B03 dans sa nouvelle zone. L'article 12, 1° de l'AR portant le statut pécuniaire prévoit que cinq années de services admissibles dans son échelle de traitement est une des conditions pour la promotion dans l'échelle de traitement. Si l'intéressé comptait déjà 3 années d'ancienneté d'échelle avant sa mobilité, ce compte se poursuit tout simplement dans sa nouvelle zone. Il a en effet maintenu son échelle de traitement (et donc son ancienneté d'échelle afférente).</p>
<p><b>Art. 69.</b> Voor elke betrekking die wordt opengesteld voor mobiliteit in dezelfde graad, wordt een oproep tot kandidaatstelling opgesteld.</p>	<p><b>Art. 69.</b> Pour chaque emploi ouvert à la mobilité dans le même grade, un appel à candidature est lancé.</p>
<p>[K.B. van 26 januari 2018, art. 28, 1° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018) - 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 mobiliteitsreserve gaat.]</p>	<p>[A.R. du 26 janvier 2018, art. 28, 1° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) - L'appel aux candidatures 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, ainsi que s'il s'agit d'une vacance d'emploi immédiate et/ou de la création d'une réserve de mobilité.]<sup>1</sup></p>
<p>[K.B. van 9 mei 2016 (administratief statuut operationeel personeel), art. 11 (inw. 2 juni 2016) (B.S. 23.05.2016) – Deze oproep wordt ten minste [dertig dagen] voor de uiterste datum voor de indiening van de candidaturen bekendgemaakt op de website van de zone en op de website van de Algemene Directie van de Civiele Veiligheid van de FOD Binnenlandse Zaken. De oproep tot kandidaatstelling wordt binnen dezelfde termijn ter informatie overgemaakt aan alle andere zones die personeel van dezelfde taalrol tewerkstellen.]</p>	<p>[A.R. du 9 mai 2016 (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), art. 11. (vig. 2 juin 2016) (M.B. 23.05.2016) - Cet appel est publié au moins [trente jours]<sup>1</sup> avant la date limite d'introduction des candidatures sur le site internet de la zone et sur le site internet de la Direction générale de la Sécurité civile du SPF Intérieur. L'appel à candidature est transmis dans le même délai pour information à toutes les autres zones qui emploient du personnel du même rôle linguistique.]</p>
<p>Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 28, 2° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)</p>	<p>ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 28, 2° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)</p>
<p>Worden enkel in aanmerking genomen, de candidaturen van de personeelsleden die ingediend zijn ten laatste op de uiterste datum voor indiening van de candidaturen.</p>	<p>Sont seules prises en considération, les candidatures des membres du personnel envoyées au plus tard à la date limite d'introduction des candidatures.</p>
<p>[...] Opgeheven bij K.B. van 26 januari 2018, art. 28, 3° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)</p>	<p>[...] abrogé par A.R. du 26 janvier 2018, art. 28, 3° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)</p>
<p><b>Art. 70.</b> Het personeelslid komt in aanmerking voor een mobiliteitsbetrekking in dezelfde graad</p>	<p><b>Art. 70.</b> Le membre du personnel entre en ligne de compte pour un emploi ouvert à la mobilité dans le même grade lorsqu'il remplit les conditions suivantes :</p>



wanneer het aan de volgende voorwaarden voldoet :	
1° [K.B. van 26 januari 2018, art. 29, 1° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018) – zich bevinden in een positie van dienstactiviteit. De stagiairs komen niet in aanmerking voor een mobiliteitsbetrekking;]	1° [A.R. du 26 janvier 2018, art. 29, 1° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) - se trouver dans une position d'activité de service. Les stagiaires n'entrent pas en ligne de compte pour un emploi ouvert à la mobilité ;]¹
2° voldoen aan de voorwaarden vermeld in de functiebeschrijving;	2° remplir les conditions énoncées dans la description de fonction ;
3° [K.B. van 9 mei 2016 (administratief statuut operationeel personeel), art. 12 (inw. 2 juni 2016) (B.S. 23.05.2016) – over een graadanciënniteit van ten minste twee jaar beschikken, aanwervingsstage niet inbegrepen;]	3° [A.R. du 9 mai 2016 (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), art. 12. (vig. 2 juin 2016) (M.B. 23.05.2016) - disposer d'une ancienneté de grade d'au moins deux ans, stage de recrutement non compris ;]
<b>V1 Kunnen de jaren die men als "waarnemend" gepresteerd heeft, meetellen voor de anciënniteit in het kader van de mobiliteit?</b>  Ja, overeenkomstig artikel 145, tweede lid.	<b>Q1 Les années prestées en tant que "faisant fonction" peuvent-elles compter pour l'ancienneté dans le cadre de la mobilité?</b>  Oui, conformément à l'article 145, al.2
<b>V2 Mag de bevorderingsstage van een sergeant worden meegerekend om te bepalen hoeveel graadanciënniteit hij heeft als sergeant in het kader van een mobiliteitsprocedure voor beroepssergeant?</b>  Een beroepssergeant die wil deelnemen aan een procedure voor mobiliteit, kan ook de duur van zijn bevorderingsstage meenemen in de berekening van de vereiste graadanciënniteit als sergeant. In dit artikel wordt immers enkel de aanwervingsstage expliciet uitgesloten van de berekening van de periode van 2 jaar graadanciënniteit. In het geval het over een bevorderingsstage van luitenant gaat, geldt uiteraard hetzelfde principe. <i>Update 26/02/2021</i>	<b>Q2 Le stage de promotion d'un sergent peut-il être pris en compte pour déterminer son ancienneté de grade de sergent dans le cadre d'une procédure de mobilité pour sergent professionnel ?</b>  Un sergent professionnel qui souhaite participer à une procédure de mobilité peut également inclure la durée de son stage de promotion dans le calcul de l'ancienneté de grade requise en tant que sergent. Dans le présent article, seul le stage de recrutement est explicitement exclu du calcul de la période d'ancienneté de deux ans.  Dans le cas d'un stage de promotion de lieutenant, le même principe s'applique. <i>Update 26/02/2021</i>
4° beschikken over een [een vermelding "voldoende", "goed" of "zeer goed"] bij zijn laatste evaluatie;	4° disposer de [la mention « satisfaisant », « bien » ou « très bien »] lors de sa dernière évaluation.
Aldus gewijzigd bij K.B. van 8 oktober 2016, art. 2 (inw. 4 december 2016) (B.S. 24.11.2016)	ainsi modifié par A.R. du 8 octobre 2016, art. 2. (vig. 4 décembre 2016) (M.B. 24.11.2016)
[5° K.B. van 26 januari 2018, art. 29, 2° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018) – niet beschikken over een niet-doorgehaalde tuchtsanctie.]	[5° A.R. du 26 janvier 2018, art. 29, 2° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) - ne pas être sous le coup d'une sanction disciplinaire non radiée.]¹
[Ingevoegd bij K.B. van 14 december 2023, art. 8 (inw. 01 januari 2024) (B.S. 29.12.2023) - De raad kan beslissen dat als mobiliteitsvoorwaarde in de graad van sergeant, adjudant en luitenant wordt toegevoegd: het beschikken over één of meer van onderstaande opleidingen: 1° het getuigschrift FOROP-1, 2° het getuigschrift PREV-1, 3° het attest "Competentiemanagement en evaluatie",	[Complété par A.R. du 14 décembre 2023, art. 8 (vig. 1er janvier 2024) (M.B. 29.12.2023) – Le conseil peut décider d'ajouter comme condition de mobilité pour les grades de sergent, adjudant et lieutenant, la possession d'une ou plusieurs des formations suivantes : 1° le certificat FOROP-1, 2° le certificat PREV-1, 3° l'attestation « Gestion et évaluation des compétences »,

<p>4° het attest “Leiderschapsvaardigheden”. Desgevallend wordt dit vermeld in de oproep tot kandidaten.</p> <p>De raad kan beslissen dat als mobiliteitsvoorwaarde in de graad van kapitein, majoor en kolonel wordt toegevoegd: het beschikken over één of meer van onderstaande opleidingen:</p> <p>1° het getuigschrift FOROP-1,  2° het getuigschrift FOROP-2,  3° het getuigschrift PREV-1,  4° het getuigschrift PREV-2,  5° het attest "Competentiemanagement en evaluatie",  6° het attest “Leiderschapsvaardigheden”. Desgevallend wordt dit vermeld in de oproep tot kandidaten.]</p>	<p>4° l'attestation « Compétences de leadership ». Le cas échéant, il en est fait mention dans l'appel aux candidats.</p> <p>Le conseil peut décider d'ajouter comme condition de mobilité pour les grades de capitaine, major et colonel, la possession d'une ou plusieurs des formations suivantes :</p> <p>1° le certificat FOROP-1,  2° le certificat FOROP-2,  3° le certificat PREV-1,  4° le certificat PREV-2,  5° l'attestation « Gestion et évaluation des compétences »,  6° l'attestation « Compétences de leadership ». Le cas échéant, il en est fait mention dans l'appel aux candidats.]</p>
<p><b>V3 Het opleidingstraject van een sergeant en een kapitein wijzigt vanaf 1/1/2024. Een aantal modules zijn niet meer verplicht opgenomen om het brevet NMO1 of NOFF2 te behalen maar blijven bestaan in de vorm van een getuigschrift of attestopleiding. Wat is de impact van deze wijziging? Waar moeten we rekening mee houden in geval van mobiliteit naar/in de graad van sergeant of kapitein?</b></p> <p>Zie antwoord op V6 bij artikel 56.</p>	<p><b>Q3 Le parcours de formation de sergent et de capitaine évolue à partir du 1/1/2024. En effet un certain nombre de modules ne sont plus obligatoirement nécessaires pour l'obtention du brevet NMO1 ou NOFF2 mais deviennent un certificat ou une attestation. Quel est l'impact de cette modification? De quoi faut-il tenir compte en cas de mobilité vers/dans le grade de sergent ou de capitaine ?</b></p> <p>Cf. réponse à la Q6 de l'article 56.</p>
<p><b>Art. 71. [K.B. van 26 januari 2018, art. 30 (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018) – De raad organiseert het mobiliteitsexamen. Dit vergelijkend examen bestaat uit één of meerdere proeven en test de motivatie, de inzetbaarheid, de beschikbaarheid en de overeenstemming van de kandidaat met de functiebeschrijving. De proeven kunnen eliminerend zijn.</b></p>	<p><b>Art. 71. [A.R. du 26 janvier 2018, art. 30. (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) - Le conseil organise le concours de mobilité. Ce concours consiste en une ou plusieurs épreuves et teste la motivation, l'engagement, la disponibilité et la conformité du candidat avec la description de fonction. Les épreuves peuvent être éliminatoires.</b></p>
<p><b>V1 Wat houdt het mobiliteitsexamen in?</b></p> <p>De zoneraad beslist autonoom waaruit het examen precies zal bestaan.</p>	<p><b>Q1 Qu'est-ce que 'l'épreuve de mobilité' ?</b></p> <p>Le conseil de zone fixe, de façon autonome, le contenu de l'épreuve.</p>
<p>De raad legt in een reglement de inhoud van het vergelijkende examen en de samenstelling van de examenjury vast.</p>	<p>Le conseil fixe, dans un règlement, le contenu du concours et la composition du jury d'examen.</p>
<p>De raad kan een mobiliteitsreserve aanleggen waarvan de geldigheidsduur de twee jaar niet overschrijdt. De raad kan de geldigheid van de mobiliteitsreserve maximum twee keer verlengen met twee jaar.</p>	<p>Le conseil peut constituer une réserve de mobilité dont la validité ne dépasse pas deux ans. A deux reprises, le conseil peut prolonger de deux ans la validité de la réserve de mobilité.</p>
<p>De jury stelt een rangschikking van de kandidaten op. De raad is gebonden door deze rangschikking voor de toelating tot de mobiliteitsstage en de opname in de mobiliteitsreserve.</p>	<p>Le jury établit le classement des candidats. Le conseil est lié par ce classement pour l'admission au stage de mobilité et le versement dans la réserve de mobilité.</p>
<p>De laureaat opgenomen in een reserve, kan niet aangesteld worden door de raad, zolang hij</p>	<p>Le lauréat versé dans une réserve, ne peut pas être désigné par le conseil tant qu'il est sous</p>

beschikt over een niet-doorgehaalde tuchtsanctie zoals bedoeld in [artikel 250, eerste lid, 2° tot 5]. <i>Aldus vervangen bij K.B. van 12 september 2023, art. 3 (inw. 26 november 2023) (B.S. 27.10.2023)</i>	le coup d'une sanction disciplinaire, visée [à l'article 250, alinéa 1 <sup>er</sup> , 2° à 5], non radiée.] <sup>i</sup> ainsi modifié par A.R. du 12 septembre 2023, art. 3. (vig. 26 novembre 2023) (M.B. 27.10.2023)
<b>Art. 72.</b> De beslissing van de raad wordt via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum <sup>vi</sup> betekend aan de geselecteerde kandidaat.	<b>Art. 72.</b> La décision du conseil est notifiée au candidat retenu par lettre recommandée ou par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante <sup>vii</sup> et date certaine.
Deze laatste beschikt over veertien kalenderdagen om aan de raad zijn beslissing over het aanvaarden van de betrekking kenbaar te maken via een aangetekende brief via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum.	Ce dernier dispose de quatorze jours calendrier pour notifier au conseil, par lettre recommandée ou par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine, sa décision d'accepter ou non l'emploi.
De niet-geselecteerde kandidaten worden via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum op de hoogte gebracht. Zij kunnen vragen om het dossier te mogen raadplegen binnen de veertien kalenderdagen vanaf de ontvangst van de beslissing.	Les candidats non retenus en sont informés par lettre recommandée ou par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine. Ils peuvent demander à consulter le dossier dans les quatorze jours calendrier à dater de la réception de la décision.
<b>Art. 73.</b> De geselecteerde kandidaat begint binnen de drie maanden vanaf de ontvangst van de beslissing zijn mobiliteitsstage. Het begin van de mobiliteitsstage kan uitgesteld worden met drie maanden in geval van een akkoord tussen de oorspronkelijke zone en de zone van bestemming.	<b>Art. 73.</b> Le candidat retenu commence son stage de mobilité dans les trois mois à dater de la réception de la décision. Le début du stage de mobilité peut être postposé de trois mois en cas d'accord entre la zone d'origine et la zone de destination.
De mobiliteitsstage duurt drie maanden voor alle graden met uitzondering van de mobiliteitsstage voor de graden sergeant en luitenant, die zes maanden duurt.	Le stage de mobilité dure trois mois pour tous les grades à l'exception du stage de mobilité pour les grades de sergent et de lieutenant dont la durée est de six mois.
<b>V1 Welke zone betaalt het personeelslid tijdens de mobiliteitsstage?</b>	<b>Q1</b> Quelle zone rétribuée le membre du personnel au cours du stage de mobilité?
De ontvangende zone.	La zone qui accueille le membre du personnel.
<b>V2 Moet iemand op het einde van zijn mobiliteitsstage vrijwillig ontslag nemen bij zijn vorige zone?</b>	<b>Q2</b> Une personne doit-elle donner sa démission de manière volontaire à sa zone précédente à la fin de son stage de mobilité?
Mobilité is de overplaatsing van een personeelslid in een vacante betrekking in een andere zone. Indien de ontvangende zone de benoeming na de stage bevestigt, is de mobiliteit een feit: m.a.w. de betrokkene is benoemd in de andere zone en de overplaatsing voltrekt zich volledig. Er is geen nood aan een vrijwillig ontslag, omdat de figuur van mobiliteit een vertrek vanuit de ene zone naar de andere zone met meeneming van graad en weddeschaal impliceert.	La mobilité est le transfert d'un membre du personnel à un emploi déclaré vacant du même grade dans une autre zone. Si la zone qui accueille le membre du personnel confirme la nomination après le stage, la mobilité est un fait: en d'autres termes, l'intéressé est nommé au sein de l'autre zone et le transfert est définitif. Dès lors, il n'est pas nécessaire d'introduire une démission volontaire car le fait de la mobilité implique un départ d'une zone vers l'autre avec apport du grade et de l'échelle barémique.

<sup>vi</sup> Voor de omschrijving van "een drager met bewijskracht en vaste datum": zie antwoord op V7 bij artikel 37.

<sup>vii</sup> Pour la définition de « une voie qui confère au courrier valeur probante et date certaine » : cf. réponse à la Q7 à l'article 37

<b>Art. 74.</b> § 1. Om de duur van de periode van de mobiliteitsstage te berekenen, worden alle perioden waarin de [stagiair] in dienstactiviteit is, in aanmerking genomen.	<b>Art. 74.</b> § 1 <sup>er</sup> . Pour le calcul de la durée de la période de stage de mobilité, sont prises en considération toutes les périodes au cours desquelles le [stagiaire] est dans la position d'activité de service.
§ 2. Perioden van afwezigheid gedurende de mobiliteitsstage hebben een verlenging van deze stage tot gevolg, vanaf het ogenblik dat ze, in één of verschillende malen, [zesenzeventig prestatie-uren] overschrijden, zelfs als de [stagiair] in dienstactiviteit is.	§ 2. Les périodes d'absence pendant la période de stage de mobilité entraînent une prolongation de la durée de ce stage, dès lors qu'elles dépassent, en une ou plusieurs fois, [septante-six heures de prestation] <sup>1</sup> , même si le [stagiaire] <sup>1</sup> est en activité de service.
Komen voor de berekening van de [zesenzeventig prestatie-uren] niet in aanmerking, afwezigheden als gevolg van :	N'entrent pas en ligne de compte pour le calcul des [septante-six heures de prestation], les absences résultant :
1° de dagen jaarlijks vakantieverlof;	1° des jours de congé annuel de vacances ;
2° de omstandigheidsverloven;	2° des congés de circonstance ;
3° de uitzonderlijke verloven;	3° des congés exceptionnels ;
4° de afwezigheden, voortvloeiend uit de artikelen 81, §§ 1 en 2, en 82 van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.	4° des absences résultant des articles 81, §§ 1 <sup>er</sup> et 2, et 82 de 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.
Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 31, 1° en 2° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)	ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 31, 1 <sup>er</sup> et 2° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)
<b>Art. 75.</b> De mobiliteitsstage verloopt onder leiding van de functionele meerdere, hierna "stagebegeleider" genoemd, aangewezen door de commandant.	<b>Art. 75.</b> Le stage de mobilité se déroule sous la direction du supérieur fonctionnel, dénommé ci-après "maître de stage", désigné par le commandant.
<b>Art. 76.</b> De evaluatie heeft tot doel de prestaties van de stagiair te beoordelen in functie van zijn functiebeschrijving	<b>Art. 76.</b> L'évaluation a pour but d'apprécier les prestations effectuées par le stagiaire et leur adéquation avec la description de fonction.
<b>Art. 77.</b> Binnen iedere zone wordt er een stagecommissie gevormd voor de evaluatie van de stagiairs.	<b>Art. 77.</b> Au sein de chaque zone, il est constitué une commission de stage pour l'évaluation des stagiaires.
De stagecommissie wordt samengesteld volgens artikel 43, § 1, tweede tot zesde lid en § 2.	La commission de stage est composée conformément à l'article 43, § 1 <sup>er</sup> , alinéas 2 à 6 et § 2.
De stagebegeleider, vermeld in artikel 75, mag niet zetelen in de commissie.	Le maître de stage visé à l'article 75 ne peut pas siéger au sein de la commission.
<b>Art. 78.</b> Op het einde van de mobiliteitsstage maakt de stagebegeleider, na de nodige informatie te hebben ingewonnen en na overleg met de stagiair [...], het stageverslag op.	<b>Art. 78.</b> A la fin du stage de mobilité, le maître de stage établit le rapport de stage après avoir recueilli les informations nécessaires et après concertation avec le stagiaire.
Erratum B.S. 10.04.2017	
<b>Art. 79.</b> Het stageverslag stelt voor :	<b>Art. 79.</b> Le rapport de stage propose :
1° hetzij het personeelslid te benoemen;	1° soit de nommer le membre du personnel ;
2° hetzij het personeelslid niet te benoemen.	2° soit de ne pas nommer le membre du personnel.
Het wordt door de stagebegeleider ondertekend en ter kennis gebracht aan de	Il est signé par le maître de stage et est communiqué au stagiaire qui le signe et y joint

stagiair, die het ondertekent en er eventueel zijn opmerkingen aan toevoegt. Het verslag wordt toegevoegd aan het persoonlijk dossier van de stagiair.	éventuellement ses observations. Le rapport est versé au dossier personnel du stagiaire.
<b>Art. 80.</b> Voor de mobiliteitsstage bij de graden van sergeant en luitenant wordt na 3 maanden een tussentijdse verslag opgesteld. In het tussentijdse stageverslag wordt de stagiair geëvalueerd door middel van een "voldoende", "te verbeteren" of "onvoldoende" beoordeling. Deze evaluatie wordt gemotiveerd aan de hand van concrete vaststellingen. In dit kader formuleert de stagebegeleider aandachtspunten en reikt mogelijke oplossingen aan.	<b>Art. 80.</b> Pour les stages de mobilité dans les grades de sergent et de lieutenant, un rapport intermédiaire est établi après 3 mois. Dans le rapport intermédiaire de stage, le stagiaire est évalué au moyen d'une appréciation « satisfaisant », « à améliorer » ou « insatisfaisant ». Cette évaluation est motivée au moyen de constatations concrètes. Dans ce cadre, le maître de stage formule des points d'attention et apporte des possibilités de solutions.
<b>Art. 81.</b> Het verslag wordt aan de betrokkene ter kennis gebracht via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum.	<b>Art. 81.</b> 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.
<b>Art. 82.</b> Als de stagebegeleider voorstelt om het personeelslid niet te benoemen, kan [de stagiair] het geval voorleggen aan de stagecommissie, vermeld in artikel 77. De stagiair legt dit voor per aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum binnen één maand na de verzending van het voorstel.	<b>Art. 82.</b> Si le maître de stage propose de ne pas confirmer la nomination du membre du personnel, [le stagiaire] peut saisir la commission de stage visée à l'article 77. Le stagiaire la saisit, soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine, dans le mois qui suit l'envoi de la proposition.
Aldus gewijzigd bij K.B. van 9 mei 2016, (administratief statuut operationeel personeel), art. 14. (inw. 2 juni 2016) (B.S. 23.05.2016)	ainsi modifié par A.R. du 9 mai 2016 (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), art. 14. (vig. 2 juin 2016) (M.B. 23.05.2016)
De stagecommissie hoort het personeelslid, alvorens zijn advies te geven. Het personeelslid heeft toegang tot het dossier en verschijnt in eigen persoon, het kan zich laten bijstaan door de persoon van zijn keuze. Deze persoon maakt geen deel uit van de commissie.	La commission de stage entend le membre du personnel avant de rendre son avis. Le membre du personnel a accès au dossier et comparaît en personne, il peut se faire assister par la personne de son choix. Cette personne ne peut faire partie à aucun titre de la commission.
Indien, alhoewel regelmatig opgeroepen, de stagiair of zijn verdediger, zonder geldig excuus, niet verschijnt, [geeft de commissie haar advies].	Si, bien que régulièrement convoqué, le stagiaire ou son défenseur s'abstient, sans excuse valable, de comparaître, [la commission rend son avis] <sup>i</sup> .
Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 19 (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)	ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 19. (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)
De commissie spreekt zich uit op grond van het in artikel 78 vermelde verslag, zelfs indien de stagiair een geldig excuus kan inroepen, zodra de zaak het voorwerp van de tweede zitting uitmaakt.	La commission se prononce sur la base du rapport visé à l'article 78, même si le stagiaire peut se prévaloir d'une excuse valable, dès que l'affaire fait l'objet de la deuxième audience.
Het gemotiveerd advies wordt aan de raad en aan de betrokkene ter kennis gebracht via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum, binnen de twee maanden na het verhoor. Bij gebrek aan een advies uitgebracht binnen deze termijn, wordt het advies van de commissie geacht positief te zijn.	L'avis motivé est notifié au conseil et à l'intéressé soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine dans les deux mois de l'audition. A défaut d'avis rendu dans ce délai, l'avis de la commission est réputé positif.
De raad beslist op basis van het verslag van de stagebegeleider en het advies van de	Le conseil statue sur la base du rapport du maître de stage et de l'avis de la commission de



stagecommissie, binnen een termijn van twee maanden na de ontvangst van het advies. Bij gebrek aan genomen beslissing binnen deze termijn, wordt de stagiair benoemd.	stage, dans un délai de deux mois, à dater de la réception de l'avis. A défaut de décision prise dans ce délai, le stagiaire est nommé.
De beslissing wordt speciaal gemotiveerd indien de raad afwijkt van het advies van de commissie.	La décision est spécialement motivée si le conseil s'écarte de l'avis de la commission.
De beslissing wordt aan de betrokkene meegedeeld via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum.	La décision est communiquée à l'intéressé soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine.
<b>Art. 83.</b> Als de raad de benoeming van het personeelslid niet bevestigt, keert het personeelslid terug naar de oorspronkelijke zone in de graad die het bekleedde voor de mobiliteit.	<b>Art. 83.</b> Si le conseil ne confirme pas la nomination du membre du personnel, celui-ci retourne dans sa zone d'origine dans le grade dont il était revêtu avant la mobilité.
<b>V1 Kan het personeelslid er zelf voor kiezen om al eerder terug te keren naar zijn vorige zone of moet hij wachten tot de raad zijn benoeming niet bevestigt?</b>	<b>Q1 Le membre du personne peut-il choisir de retourner de manière anticipée dans son ancienne zone ou doit-il attendre que le conseil ne confirme pas sa nomination ?</b>
<p>Het is niet voorzien dat de stagiair tijdens zijn mobiliteitsstage zelf kan opzeggen. Dat is voor geen enkele stage (aanwerving, bevordering, professionalisering) uitdrukkelijk voorzien. Er moet echter van uitgegaan worden dat een stagiair vrijwillig ontslag kan geven, volgens de bepalingen van art. 303, §1. Het gevolg van dit vrijwillig ontslag is echter niet uitdrukkelijk geregeld (zoals dat wel het geval is indien de raad de mobiliteit niet bevestigt) en de terugkeer is in het voorliggend geval dus niet "automatisch". Terugkeer naar de oude zone is wel mogelijk als beide zones akkoord zijn.</p> <p>Gezien het feit dat het niet uitdrukkelijk geregeld is, is het van belang dat de betrokkene duidelijk aangeeft dat hij enkel zijn mobiliteit opzegt, niet zijn volledige functie.</p>	<p>Il n'est pas prévu que le stagiaire puisse donner lui-même son préavis pendant son stage de mobilité. Cette possibilité n'est explicitement prévue pour aucun stage (recrutement, promotion, professionnalisation). Il convient néanmoins de partir du principe que, conformément aux dispositions de l'article 303, § 1er, le stagiaire peut donner sa démission volontaire. Les conséquences de cette démission volontaire ne sont cependant pas régies explicitement (comme c'est le cas lorsque le conseil ne confirme pas la mobilité) et en l'occurrence le retour n'est donc pas « automatique ». Le retour à l'ancienne zone est cependant possible lorsque les deux zones sont d'accord.</p> <p>Etant donné que ce point n'est pas expressément prévu, il importe que l'intéressé précise clairement qu'il renonce à sa mobilité, et non à l'ensemble de sa fonction.</p>
<b>[K.B. van 26 januari 2018, art. 32 (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018) – HOOFDSTUK 1/1. - MOBILITEIT IN DEZELFDE OF EEN LAGERE GRAAD VOOR VRIJWILLIG PERSONEEL)</b>	<b>[A.R. du 26 janvier 2018, art. 32. (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) - CHAPITRE 1/1 - MOBILITE DANS LE MEME GRADE OU DANS UN GRADE INFÉRIEUR POUR LE PERSONNEL VOLONTAIRE</b>
<b>Art. 83/1.</b> Mobiliteit in dezelfde of een lagere graad is de overplaatsing van het vrijwillig personeelslid naar een betrekking van dezelfde of een lagere graad als vrijwilliger personeelslid in een andere zone.	<b>Art. 83/1.</b> La mobilité dans le même grade ou dans un grade inférieur est le transfert d'un membre du personnel volontaire à un emploi du même grade ou d'un grade inférieur en tant que membre du personnel volontaire dans une autre zone.
Mobiliteit gebeurt enkel op vrijwillige basis.	La mobilité se fait uniquement sur une base volontaire.



<b>Art. 83/2.</b> Het personeelslid dat via mobiliteit naar een andere betrekking in dezelfde graad wordt overgeplaatst, behoudt zijn graad en de prestatievergoedingsschaal.	<b>Art. 83/2.</b> Le membre du personnel qui est transféré par mobilité dans un autre emploi du même grade conserve son grade et l'échelle d'indemnité de prestation.
Het personeelslid dat via mobiliteit naar een andere betrekking in een lagere graad wordt overgeplaatst, geniet de daarbijhorende prestatievergoedingsschaal.	Le membre du personnel qui est transféré par mobilité dans un autre emploi d'un grade inférieur bénéficie de l'échelle d'indemnité de prestation correspondante.
<b>Art. 83/3. § 1.</b> Het personeelslid dat ten laatste op het moment van de mobiliteit voldoet aan de voorwaarden bepaald in paragraaf 3, kan vragen om te worden overgeplaatst via mobiliteit naar een andere zone. De raad van de zone waarnaar het personeelslid heeft gevraagd om te worden overgeplaatst via mobiliteit beslist over de aanvraag op advies van de commandant.	<b>Art. 83/3. § 1<sup>er</sup>.</b> Le membre du personnel qui satisfait aux conditions prévues au paragraphe 3, au plus tard au moment de la mobilité, peut demander à être transféré par mobilité dans une autre zone. Le conseil de la zone dans laquelle le membre du personnel a demandé à être transféré par mobilité se prononce sur cette demande sur avis du commandant.
Daartoe richt het personeelslid een gemotiveerde aanvraag naar de zone van zijn keuze ten minste vier maanden voor zijn mobiliteit. Deze termijn kan korter zijn indien de zone waar het personeelslid naartoe wordt overgeplaatst daarmee akkoord gaat.	Le membre du personnel adresse à cet effet une demande motivée à la zone de son choix au minimum quatre mois avant la mobilité. Ce délai peut être plus court si la zone dans laquelle le membre du personnel est transféré est d'accord.
§ 2. Paragraaf 1 is niet van toepassing op zones of posten van een zone die uitsluitend met beroepspersoneel werken.	§ 2. Le paragraphe 1 <sup>er</sup> ne s'applique pas aux zones ou aux postes d'une zone fonctionnant exclusivement avec du personnel professionnel.
§ 3. Het personeelslid komt in aanmerking voor mobiliteit in dezelfde of een lagere graad wanneer het aan de volgende voorwaarden voldoet:	§ 3. Le membre du personnel entre en ligne de compte pour un emploi par mobilité dans le même grade ou dans un grade inférieur lorsqu'il remplit les conditions suivantes :
1° benoemd zijn als vrijwillig personeelslid. De stagiairs komen niet in aanmerking voor een mobiliteitsbetrekking;	1° être nommé comme membre du personnel volontaire. Les stagiaires n'entrent pas en ligne de compte pour un emploi par mobilité ;
2° desgevallend voldoen aan de woonplaatsverplichting of beschikbaarheidsverplichting zoals bedoeld in artikel 36, vijfde lid, van één of meerdere posten van de ontvangende zone;	2° satisfaire le cas échéant à l'obligation de domicile ou à l'obligation de disponibilité telles que prévues à l'article 36, alinéa 5, d'un ou de plusieurs postes de la zone bénéficiaire ;
3° beschikken over een vermelding "voldoende", "goed" of "zeer goed" bij zijn laatste evaluatie";	3° avoir reçu la mention "satisfaisant", "bien" ou "très bien" lors de sa dernière évaluation ;
4° niet beschikken over een niet-doorgehaalde tuchtsanctie.	4° ne pas être sous le coup d'une sanction disciplinaire non radiée.
<b>Art. 83/4.</b> De mobiliteitsstage duurt drie maanden voor alle graden.	<b>Art. 83/4.</b> Le stage de mobilité dure trois mois pour tous les grades.
Ingeval van ziekte van minimum twee weken van de stagiair tijdens de mobiliteitsstage, wordt de mobiliteitsstage verlengd met de duur van de ziekte, die aangetoond wordt met een geneeskundig getuigschrift.	En cas de maladie de minimum deux semaines du stagiaire pendant son stage de mobilité, ce dernier est prolongé de la durée de la maladie, qui doit être justifiée à l'aide d'un certificat médical.
[Aangevuld bij K.B. van 21 juni 2022, art.14 (inw. 22 augustus 2022) (B.S. 12.08.2022) – Ingeval van zwangerschap van de stagiair vrijwilliger tijdens de mobiliteitsstage, wordt de stage verlengd met de duur van de zwangerschap en de	[A.R. du 21 juin 2022, art. 14. (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022) - En cas de grossesse de la stagiaire volontaire pendant la période de stage de mobilité, la durée du stage est prolongée pour la durée de la grossesse et du congé de

moederschapsrust, die aangetoond worden met een geneeskundig getuigschrift.	maternité. Ceux-ci doivent être justifiés à l'aide d'un certificat médical.]
<b>Art. 83/5.</b> Voor de mobiliteitsstage van het vrijwillig personeelslid zijn [de artikelen 75 tot en met 79 en de artikelen 81 tot en met 83] van toepassing. <i>Aldus gewijzigd bij K.B. van 21 juni 2022, art. 15 (inw. 22 augustus 2022) (B.S. 12.08.2022)</i>	<b>Art. 83/5.</b> Pour le stage de mobilité du membre du personnel volontaire, les articles [75 à 79 et les articles 81 à 83] sont d'application.] <i>ainsi modifié par A.R. du 21 juin 2022, art. 15. (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022)</i>
<b>[Art. 83/6.</b> Ingevoegd bij K.B. van 21 juni 2022, art.16 (inw. 22 augustus 2022) (B.S. 12.08.2022) – Indien er een akkoord is zoals bedoeld in artikel 24, houdt de benoeming van het vrijwillig personeelslid in de oorspronkelijke zone niet op door de mobiliteit naar de ontvangende zone.]	<b>[Art. 83/6.</b> A.R. du 21 juin 2022, art. 16. (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022) - S'il existe un accord tel que visé à l'article 24, la nomination du membre du personnel volontaire dans la zone d'origine ne cesse pas du fait de la mobilité vers une autre zone.]
<b>HOOFDSTUK 2. - BEVORDERING DOOR MOBILITEIT</b>	<b>CHAPITRE 2. - PROMOTION PAR MOBILITÉ</b>
<b>Art. 84.</b> Bevordering door mobiliteit is de overplaatsing van een personeelslid naar een vacant verklaarde betrekking van een hogere graad in een andere zone. Bevordering door mobiliteit gebeurt enkel op vrijwillige basis. Voor de toepassing van dit hoofdstuk, staan de voor bevordering door mobiliteit toegankelijke beroepsbetrekkingen open voor de beroepspersoneelsleden en staan de voor bevordering door mobiliteit toegankelijke vrijwilligersbetrekkingen open voor de vrijwillige personeelsleden.	<b>Art. 84.</b> La promotion par mobilité est le transfert d'un membre du personnel dans un emploi déclaré vacant d'un grade supérieur dans une autre zone. La promotion par mobilité se fait uniquement sur une base volontaire. Pour l'application du présent chapitre, les emplois professionnels accessibles par promotion par mobilité sont ouverts aux membres du personnel professionnel et les emplois volontaires accessibles par promotion par mobilité sont ouverts aux membres du personnel volontaire.
<b>Art. 85.</b> Slechts bij gebrek aan kandidaten die aan de bevorderingsvoorwaarden voldoen binnen de zone, kan de raad beslissen om de functie open te stellen voor kandidaten van een andere zone.	<b>Art. 85.</b> Le conseil ne peut décider d'ouvrir la fonction aux candidats d'une autre zone que s'il n'y a pas de candidats qui répondent aux conditions de promotion au sein de la zone.
<b>Art. 86.</b> Voor elke betrekking die wordt opengesteld voor bevordering door mobiliteit, wordt een oproep tot kandidaatstelling opgesteld. <i>[K.B. van 26 januari 2018, art. 33, 1° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018) – 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, de eventuele woonplaats- of beschikbaarheidsverplichting voor de vrijwillige personeelsleden, een verwijzing naar de functiebeschrijving van de vacante betrekking en of het om een onmiddellijke vacature en/of om de aanleg van een mobiliteitsreserve gaat.]</i>	<b>Art. 86.</b> Pour chaque emploi ouvert à la promotion par mobilité, un appel à candidature est lancé. <i>[A.R. du 26 janvier 2018, art. 33, 1° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) - L'appel à candidatures 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, l'éventuelle obligation de domicile ou de disponibilité en ce qui concerne les membres du personnel volontaire, 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 mobilité.]</i>
<i>[K.B. van 9 mei 2016 (administratief statuut operationeel personeel), art. 15 (inw. 2 juni 2016)</i>	<i>[A.R. du 9 mai 2016 (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), art.</i>

(B.S. 23.05.2016) – Deze oproep wordt ten minste [dertig dagen] voor de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen bekendgemaakt op de website van de zone en op de website van de Algemene Directie van de Civiele Veiligheid van de FOD Binnenlandse Zaken. De oproep tot kandidaatstelling wordt binnen dezelfde termijn ter informatie overgemaakt aan alle andere zones die personeel van dezelfde taalrol tewerkstellen.]	15. (vig. 2 juin 2016) (M.B. 23.05.2016) - Cet appel est publié au moins [trente jours] <sup>1</sup> avant la date limite d'introduction des candidatures sur le site internet de la zone et sur le site internet de la Direction générale de la Sécurité civile du SPF Intérieur. L'appel à candidature est transmis dans le même délai pour information à toutes les autres zones qui emploient du personnel du même rôle linguistique.]
Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 33, 2° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)	ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 33, 2° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)
Worden enkel in aanmerking genomen, de kandidaturen van de personeelsleden die ingediend zijn ten laatste op de uiterste datum voor indiening van de kandidaturen.	Sont seules prises en considération, les candidatures des membres du personnel envoyées au plus tard à la date limite d'introduction des candidatures.
[...] Opgeheven bij K.B. van 26 januari 2018, art. 33, 3° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)	[...] abrogé par A.R. du 26 janvier 2018, art. 33, 3° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)
<b>Art. 87.</b> Het personeelslid komt in aanmerking voor een mobiliteitsbetrekking in hogere graad wanneer het aan de volgende voorwaarden voldoet :	<b>Art. 87.</b> Un membre du personnel entre en ligne de compte pour un emploi ouvert à la mobilité dans un grade supérieur lorsqu'il remplit les conditions suivantes :
1° voor het beroepspersoneelslid zich bevinden in een positie van dienstactiviteit en voor het vrijwillig personeelslid benoemd zijn als dusdanig [...]. De stagiairs, hetzij beroeps, hetzij vrijwilligers, komen niet in aanmerking voor een mobiliteitsbetrekking;	1° pour le membre du personnel professionnel, se trouver dans une position d'activité de service et, pour le membre du personnel volontaire, être nommé comme tel [...]. Les stagiaires, qu'ils soient professionnels ou volontaires, n'entrent pas en ligne de compte pour un emploi ouvert à la mobilité ;
Aldus opgeheven bij K.B. van 26 januari 2018, art. 34, 1° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)	ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 34, 1° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)
2° voldoen aan de bevorderingsvoorwaarden voor de betreffende graad, vermeld in artikel 56;	2° remplir les conditions de promotion pour le grade concerné, visées à l'article 56 ;
3° beschikken over [een vermelding "voldoende", "goed" of "zeer goed"] bij zijn laatste evaluatie.	3° disposer de [la mention « satisfaisant », « bien » ou « très bien »] lors de sa dernière évaluation.
Aldus gewijzigd bij K.B. van 8 oktober 2016, art. 3 (inw. 4 december 2016) (B.S. 24.11.2016)	ainsi modifié par A.R. du 8 octobre 2016, art. 3. (vig. 4 décembre 2016) (M.B. 24.11.2016)
[4° K.B. van 26 januari 2018, art. 34, 2° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018) - niet beschikken over een niet-doorgehaalde tuchtsanctie.]	[4° A.R. du 26 janvier 2018, art. 34, 2° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) - ne pas être sous le coup d'une sanction disciplinaire non radiée.] <sup>1</sup>
<b>Art. 88. § 1.</b> Voor de via bevordering door mobiliteit vacant verklaarde betrekkingen van sergeant en luitenant zijn de artikelen 57 tot 66 van toepassing.	<b>Art. 88. § 1<sup>er</sup>.</b> Pour les emplois de sergent et de lieutenant déclarés vacant par promotion par mobilité, les articles 57 à 66 sont d'application.
De bevorderingsstage, vermeld in artikel 58, begint binnen de drie maanden vanaf de datum van de beslissing. Het begin van de bevorderingsstage kan worden uitgesteld met drie maanden in geval van akkoord tussen de oorspronkelijke zone en de zone van bestemming.	Le stage de promotion visé à l'article 58 débute dans les trois mois à compter de la date de la décision. Le début du stage de promotion peut toutefois être postposé de trois mois en cas d'accord entre la zone d'origine et la zone de destination.
In de gevallen, vermeld in de artikel 66, keert het personeelslid terug naar zijn oorspronkelijke zone.	Dans les cas visés à l'article 66, le membre du personnel retourne dans sa zone d'origine.

§ 2. Voor de via bevordering door mobiliteit vacant verklaarde betrekkingen van korporaal, adjudant, kapitein, majoor en kolonel zijn artikel 57 en de artikelen 73 tot 83 van toepassing.	§ 2. Pour les emplois de caporal, adjudant capitaine, major et colonel déclarés vacant par promotion par mobilité, l'article 57 et les articles 73 à 83 sont d'application.
<b>TITEL 3. - De professionalisering</b>	<b>TITRE 3. - De la professionnalisation</b>
<b>HOOFDSTUK 1. - PROFESSIONALISERING IN DEZELFDE ZONE</b>	<b>CHAPITRE 1<sup>er</sup>. - PROFESSIONNALISATION DANS LA MÊME ZONE</b>
<b>Art. 89.</b> [Professionalisering in dezelfde zone] is de overgang van het vrijwillig personeelslid naar een vacant verklaarde betrekking van het beroepspersoneel [in dezelfde of een lagere graad] en binnen dezelfde zone.	<b>Art. 89.</b> La [professionnalisation dans la même zone] est le passage du membre du personnel volontaire à un emploi déclaré vacant de personnel professionnel, [dans le même grade ou dans un grade inférieur] <sup>i</sup> et au sein de la même zone.
Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 35 en 36 (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)	ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 35. et 36. (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)
<b>V1 Kan een vrijwillig luitenant die door de hervorming geassimileerd werd in de graad van kapitein, zijn graadanciënniteit als luitenant laten meetellen om te kunnen professionaliseren?</b>	<b>Q1 Un lieutenant volontaire qui suite aux règles d'assimilation de la réforme est devenu capitaine, peut-il comptabiliser son ancienneté de grade comme lieutenant pour pouvoir être professionnalisé ?</b>
Ja, om de graadanciënniteit van de op 01/01/2015 geassimileerde kapiteins te berekenen, kan de <a href="http://www.civieleveiligheid.be">gelijkstellingstabel</a> op <a href="http://www.civieleveiligheid.be">www.civieleveiligheid.be</a> gebruikt worden. Door de tabel kunnen de geassimileerde kapiteins, met oog op professionalisering in dezelfde graad, de jaren als onderluitenant en luitenant laten gelden.	Oui, pour calculer l'ancienneté de grade des capitaines assimilés en date du 01/01/2015, le <a href="http://www.securitecivile.be">tableau d'équivalence</a> consultable sur <a href="http://www.securitecivile.be">www.securitecivile.be</a> peut être utilisé. Grâce à ce tableau, les capitaines assimilés peuvent faire valoir leurs années en tant que sous-lieutenant et lieutenant en vue d'une professionnalisation.
<b>Art. 90.</b> [...] <i>Opgeheven bij K.B. van 9 mei 2016 (administratief statuut operationeel personeel), art. 16 (inw. 2 juni 2016) (B.S. 23.05.2016)</i>	<b>Art. 90.</b> [...] <i>abrogé par A.R. du 9 mai 2016 (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), art. 16. (vig. 2 juin 2016) (M.B. 23.05.2016)</i>
<b>Art. 91.</b> Voor elke betrekking die wordt opengesteld voor professionalisering [in dezelfde of een lagere graad], wordt een oproep tot kandidaatstelling opgesteld.	<b>Art. 91.</b> Pour chaque emploi ouvert à la professionnalisation [dans le même grade ou dans un grade inférieur] <sup>i</sup> , un appel à candidature est lancé.
Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 36 (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)	ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 36. (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)
<b>[Vervangen bij K.B. van 26 januari 2018, art. 37, 1° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018) – 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 professionaliseringsreserve gaat.]</b>	<b>[A.R. du 26 janvier 2018, art. 37, 1° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) - L'appel à candidatures 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 professionnalisation.]<sup>i</sup></b>

De oproep tot kandidaatstelling wordt ten minste [dertig dagen] voor de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen bekendgemaakt in elke post, op de website van de zone en op de website van de Algemene Directie Civiele Veiligheid van de FOD Binnenlandse Zaken.	L'appel à candidature est publié au moins [trente jours] <sup>i</sup> avant la date limite d'introduction des candidatures dans chaque poste, sur le site internet de la zone et sur le site internet de la Direction générale de la Sécurité civile du SPF Intérieur.
Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 37, 2° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)	ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 37, 2° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)
Worden enkel in aanmerking genomen, de kandidaturen van de personeelsleden die ingediend zijn ten laatste op de uiterste datum voor indiening van de kandidaturen.	Sont seules prises en considération, les candidatures des membres du personnel envoyées au plus tard à la date limite d'introduction des candidatures.
[...] <i>Opgeheven bij K.B. van 26 januari 2018, art. 37, 3° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)</i>	[...] <i>abrogé par A.R. du 26 janvier 2018, art. 37, 3° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)</i>
<b>Art. 92.</b> Het vrijwillig personeelslid komt in aanmerking voor professionalisering [in dezelfde of een lagere graad] wanneer het aan de volgende voorwaarden voldoet :	<b>Art. 92.</b> Le membre du personnel volontaire entre en ligne de compte pour la professionnalisation [dans le même grade ou dans un grade inférieur] lorsqu'il répond aux conditions suivantes :
Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 36 (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)	ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 36. (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)
1° benoemd zijn als vrijwillig personeelslid [...];	1° être nommé comme membre du personnel volontaire [...];
Aldus opgeheven bij K.B. van 26 januari 2018, art. 38, 1° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)	abrogé par A.R. du 26 janvier 2018, art. 38, 1° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)
2° voldoen aan de voorwaarden vermeld in de functiebeschrijving;	2° remplir les conditions énoncées dans la description de fonction ;
3° [K.B. van 9 mei 2016 (administratief statuut operationeel personeel), art. 17, 1° (inw. 2 juni 2016) (B.S. 23.05.2016) - over een graadanciënniteit van ten minste twee jaar [in dezelfde en/of in een hogere graad] beschikken, aanwervingsstage niet inbegrepen;]	3° [A.R. du 9 mai 2016 (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), art. 17, 1° (vig. 2 juin 2016) (M.B. 23.05.2016) - disposer d'une ancienneté de grade [dans le même grade et/ou dans un grade supérieur] <sup>i</sup> d'au moins deux ans, stage de recrutement non compris ;]
Aldus ingevoegd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 38, 2° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)	ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 38, 2° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)
4° beschikken over [een vermelding "voldoende", "goed" of "zeer goed"] bij zijn laatste evaluatie.	4° disposer de [la mention « satisfaisant », « bien » ou « très bien »] lors de sa dernière évaluation.
Aldus gewijzigd bij K.B. van 8 oktober 2016, art. 4 (inw. 4 december 2016) (B.S. 24.11.2016)	ainsi modifié par A.R. du 8 octobre 2016, art. 4. (vig. 4 décembre 2016) (M.B. 24.11.2016)
[5° K.B. van 18 november 2015, art. 75 (inw. 1 januari 2016) (B.S. 07.12.2015) - [...] <i>Opgeheven bij K.B. van 14 december 2023, art 9, 1° (inw. 01 januari 2024) (B.S. 29.12.2023)</i>	[5° A.R. du 18 novembre 2015, art. 74 (vig. 1er janvier 2016) (M.B. 07.12.2015) - ... ] abrogé par A.R. du 14 décembre 2023, art. 9, 1° (vig. 1er janvier 2024) (M.B. 29.12.2023)
6° [...]	6° [...]
<sup>i</sup> Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 38, 3° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018) <i>Opgeheven bij K.B. van 14 december 2023, art 9, 2° (inw. 01 januari 2024) (B.S. 29.12.2023)</i>	<sup>i</sup> ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 38, 3° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) abrogé par A.R. du 14 décembre 2023, art. 9, 2° (vig. 1er janvier 2024) (M.B. 29.12.2023)
[7° K.B. 26 januari 2018, art. 38, 4° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018) – niet beschikken over een niet-doorgehaalde tuchtsanctie.]	[7° A.R. du 26 janvier 2018, art. 38, 4° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) - ne pas être sous le coup d'une sanction disciplinaire non radiée.] <sup>i</sup>



<p>[K.B. van 9 mei 2016 (administratief statuut operationeel personeel), art. 17, 2° (inw. 2 juni 2016) (B.S. 23.05.2016) - In afwijking van het eerste lid, 2°, wanneer de functiebeschrijving als beroepspersoneelslid voorwaarden bevat inzake rijbewijs of brevet van ambulancier die niet vermeld worden in de functiebeschrijving van de vrijwillige kandidaat, moet aan deze voorwaarden voldaan worden ten laatste op het einde van de professionaliseringsstage. In dit geval kan de professionaliseringsstage bedoeld in artikel 95 drie keer verlengd worden met een periode van drie maanden om de stagiair toe te laten te voldoen aan deze nieuwe voorwaarden.]</p>	<p>[A.R. du 9 mai 2016 (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), art. 17, 2° (vig. 2 juin 2016) (M.B. 23.05.2016) - Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, lorsque la description de fonction en tant que professionnel comprend des exigences en matière de permis de conduire ou de brevet d'ambulancier qui ne figurent pas dans la description de fonction du candidat volontaire, ces exigences doivent être remplies au plus tard à la fin du stage de professionnalisation. Dans ce cas, le stage de professionnalisation visé à l'article 95 peut être prolongé trois fois d'une période de trois mois afin de permettre au stagiaire de satisfaire à ces nouvelles exigences.]</p>
<p>[Aangevuld bij K.B. van 14 december 2023, art 9, 3° (inw. 01 januari 2024) (B.S. 29.12.2023) - De raad kan beslissen dat als professionaliseringsvoorwaarde voor de graad van sergeant, adjudant en luitenant wordt toegevoegd: het beschikken over één of meer van onderstaande opleidingen: 1° het getuigschrift FOROP-1, 2° het getuigschrift PREV-1, 3° het attest "Competentiemanagement en evaluatie", 4° het attest "Leiderschapsvaardigheden". Desgevallend wordt dit vermeld in de oproep tot kandidaten. De raad kan beslissen dat als professionaliseringsvoorwaarde voor de graad van kapitein, majoor en kolonel wordt toegevoegd: het beschikken over één of meer van onderstaande opleidingen: 1° het getuigschrift FOROP-1, 2° het getuigschrift FOROP-2, 3° het getuigschrift PREV-1, 4° het getuigschrift PREV-2, 5° het attest "Competentiemanagement en evaluatie", 6° het attest "Leiderschapsvaardigheden". Desgevallend wordt dit vermeld in de oproep tot kandidaten.]</p>	<p>[Complété par A.R. du 14 décembre 2023, art. 9, 3° (vig. 1<sup>er</sup> janvier 2024) (M.B. 29.12.2023) – Le conseil peut décider d'ajouter comme condition de professionnalisation pour les grades de sergent, adjudant et lieutenant : la possession d'une ou plusieurs des formations suivantes : 1° le certificat FOROP-1, 2° le certificat PREV-1, 3° l'attestation « Gestion et évaluation des compétences », 4° l'attestation « Compétences de leadership ». Le cas échéant, il en est fait mention dans l'appel aux candidats. Le conseil peut décider d'ajouter comme condition de professionnalisation pour les grades de capitaine, major et colonel : la possession d'une ou plusieurs des formations suivantes : 1° le certificat FOROP-1, 2° le certificat FOROP-2, 3° le certificat PREV-1, 4° le certificat PREV-2, 5° l'attestation « Gestion et évaluation des compétences », 6° l'attestation « Compétences de leadership ». Le cas échéant, il en est fait mention dans l'appel aux candidats.]</p>
<p><b>V1 Kunnen de jaren die men als "waarnemend" gepresteerd heeft, meetellen voor de anciënniteit om geprofessionaliseerd te kunnen worden?</b></p> <p>Ja, overeenkomstig artikel 145, tweede lid.</p>	<p><b>Q1 Les années prestées en tant que "faisant fonction" peuvent-elles compter pour l'ancienneté pour pouvoir être professionnalisé?</b></p> <p>Oui, conformément à l'article 145, al.2</p>
<p><b>V2 Wordt iemand met een 'oud' brevet sergeant, verondersteld te beschikken over het attest "Competentiemanagement en evaluatie" (EVAL)?</b></p> <p>Vooreerst: indien men wil professionaliseren tot sergeant, is het noodzakelijk dat men minstens beschikt over: - het oude brevet sergeant OF</p>	<p><b>Q2 Le titulaire d'un 'ancien' brevet de sergent est-il supposé disposer de l'attestation "Gestion des compétences et évaluation" (EVAL) ?</b></p> <p>Avant tout : si l'on souhaite se professionnaliser pour devenir sergent, il faut au moins disposer : - de l'ancien brevet de sergent OU - du brevet MO1 OU</p>

<p>- het brevet MO1 OF - het brevet NMO1. Het KB opleiding voorziet immers in een gelijkstelling van het oude brevet sergeant met het brevet MO1 en het brevet NMO1. (zie ook V2 bij art. 56)</p> <p>Indien het uitdrukkelijk vereist is door de zone, zoals mogelijk gemaakt door het derde en vierde lid van art. 92, moet men ook beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- het getuigschrift FOROP-1 en/of</li> <li>- het getuigschrift PREV-1 en/of</li> <li>- het attest "Competentiemanagement en evaluatie" en/of</li> <li>- het attest "Leiderschapsvaardigheden".</li> </ul> <p>Kandidaten met een oud brevet sergeant of het brevet NMO1 kunnen echter niet worden geacht te beschikken over het attest EVAL, aangezien dit geen deel uitmaakt(e) van die opleidingen. Iemand met het brevet MO1 kan hier wel over beschikken, aangezien dit wel een keuzemodule was in die opleiding. Wanneer dit behaald werd staat dat vermeld op het brevet MO1.</p>	<p>- du brevet NMO1. L'AR formation prévoit en effet une équivalence de l'ancien brevet de sergent avec le brevet MO1 et le brevet NMO1. (voir aussi Q2 pour l'art. 56)</p> <p>Si la zone l'exige expressément, comme le permettent les troisième et quatrième alinéas de l'art. 92, il faut également disposer :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- du certificat FOROP-1 et/ou</li> <li>- du certificat PREV-1 et/ou</li> <li>- de l'attestation "Gestion des compétences et évaluation" et/ou</li> <li>- de l'attestation "Compétences de leadership".</li> </ul> <p>Les candidats qui disposent d'un ancien brevet de sergent ou du brevet NMO1 ne peuvent toutefois pas être censés disposer de l'attestation EVAL, étant donné qu'elle ne fait (faisait) pas partie de ces formations. Une personne titulaire du brevet MO1 peut néanmoins en disposer vu qu'il s'agissait d'un module optionnel dans le cadre de cette formation. La date à laquelle il a été obtenu est mentionnée sur le brevet MO1.</p>
<p><b>V3 Komt de anciënniteit verworven in een andere zone in aanmerking voor de berekening van de onder punt 3° bedoelde voorwaarde van twee jaar?</b></p> <p>De anciënniteit verworven in een andere zone moet in aanmerking genomen worden. Artikel 309 van dit statuut laat toe de anciënniteiten verworven vóór de zonevorming in een brandweerdienst te erkennen. Naar analogie wordt ook de in een andere zone verworven anciënniteit aanvaard. Zie V2 van artikel 309 in het boek 16 van de FAQ administratief statuut.</p>	<p><b>Q3 L'ancienneté acquise dans une autre zone entre-t-elle en ligne de compte pour le calcul de la condition des deux années visée au 3° ?</b></p> <p>L'ancienneté acquise dans une autre zone doit être prise en compte. L'article 309 du présent statut permet de reconnaître les anciennetés acquises au sein d'un service incendie avant le passage en zone. Par analogie, l'ancienneté acquise dans une autre zone est aussi acceptée. Cf. Q2 de l'article 309 du FAQ Statut administratif.</p>
<p><b>V4 Het opleidingstraject van een sergeant en een kapitein wijzigt vanaf 1/1/2024. Een aantal modules zijn niet meer verplicht opgenomen om het brevet NMO1 of NOFF2 te behalen maar blijven bestaan in de vorm van een getuigschrift of attestopleiding. Wat is de impact van deze wijziging? Waar moeten we rekening mee houden in geval van professionalisering naar/in de graad van sergeant of kapitein?</b></p> <p>Zie antwoord op V6 bij artikel 56.</p>	<p><b>Q4 Le parcours de formation de sergent et de capitaine évolue à partir du 1/1/2024. En effet un certain nombre de modules ne sont plus obligatoirement nécessaires pour l'obtention du brevet NMO1 ou NOFF2 mais deviennent un certificat ou une attestation. Quel est l'impact de cette modification? De quoi faut-il tenir compte en cas de professionnalisation vers/dans le grade de sergent ou de capitaine ?</b></p> <p>Cf. réponse à la Q6 de l'article 56.</p>
<p><b>Art. 93. [K.B. van 26 januari 2018, art. 39 (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018) – De raad organiseert het professionaliseringsexamen. Dit vergelijkend examen bestaat uit één of meerdere proeven en test de motivatie, de inzetbaarheid, de beschikbaarheid en de overeenstemming van de kandidaat met de</b></p>	<p><b>Art. 93. [A.R. du 26 janvier 2018, art. 39. (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) - Le conseil organise l'examen de professionnalisation. Ce concours consiste en une ou plusieurs épreuves et teste la motivation, l'engagement, la disponibilité et la conformité du candidat avec la description de fonction. Les épreuves peuvent être éliminatoires.</b></p>

functiebeschrijving. De proeven kunnen eliminerend zijn.	
De raad legt in een reglement de inhoud van het vergelijkend examen en de samenstelling van de examenjury vast.	Le conseil fixe, dans un règlement, le contenu du concours et la composition du jury d'examen.
De raad kan een professionaliseringsreserve aanleggen waarvan de geldigheidsduur de twee jaar niet overschrijdt. De raad kan de geldigheid van de professionaliseringsreserve maximum twee keer verlengen met twee jaar.	Le conseil peut constituer une réserve de professionnalisation dont la validité ne dépasse pas deux ans. A deux reprises, le conseil peut prolonger de deux ans la validité de la réserve de professionnalisation.
De jury stelt een rangschikking van de kandidaten op. De raad is gebonden door deze rangschikking voor de toelating tot de professionaliseringsstage en de opname in de professionaliseringsreserve.	Le jury établit le classement des candidats. Le conseil est lié par ce classement pour l'admission au stage de professionnalisation et le versement dans la réserve de professionnalisation.
De laureaat opgenomen in een reserve, kan niet aangesteld worden door de raad, zolang hij beschikt over een niet-doorgehaalde tuchtsanctie zoals bedoeld in [artikel 250, eerste lid, 2° tot 5]. <i>Aldus vervangen bij K.B. van 12 september 2023, art. 3 (inw. 26 november 2023) (B.S. 27.10.2023)</i>	Le lauréat versé dans une réserve, ne peut pas être désigné par le conseil tant qu'il est sous le coup d'une sanction disciplinaire, visée [à l'article 250, alinéa 2, 2° à 4°], non radiée.] <sup>1</sup> ainsi modifié par A.R. du 12 septembre 2023, art. 4. (vig. 26 novembre 2023) (M.B. 27.10.2023)
<b>Art. 94.</b> De beslissing van de raad wordt via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum <sup>viii</sup> betekend aan de geselecteerde kandidaat.	<b>Art. 94.</b> La décision du conseil est notifiée au candidat retenu par lettre recommandée ou par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine.
Deze laatste beschikt over veertien kalenderdagen om aan de raad zijn beslissing over het aanvaarden van de betrekking kenbaar te maken via een aangetekende brief via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum.	Ce dernier dispose de quatorze jours calendrier pour notifier au conseil, par lettre recommandée ou par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine, sa décision d'accepter ou non l'emploi.
De niet-geselecteerde kandidaten worden via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum op de hoogte gebracht. Zij kunnen vragen om het dossier te mogen raadplegen binnen de veertien kalenderdagen vanaf de ontvangst van de beslissing.	Les candidats non retenus en sont informés par lettre recommandée ou par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine. Ils peuvent demander à consulter le dossier dans les quatorze jours calendrier à dater de la réception de la décision.
<b>Art. 95.</b> De geselecteerde kandidaat begint binnen de drie maanden vanaf de ontvangst van de beslissing zijn professionaliseringsstage. Het begin van de professionaliseringsstage kan uitgesteld worden met drie maanden in geval van een akkoord tussen de zone en de kandidaat.	<b>Art. 95.</b> Le candidat retenu commence son stage de professionnalisation dans les trois mois à dater de la réception de la décision. Le début du stage de professionnalisation peut être postposé de trois mois en cas d'accord entre la zone et le candidat.
<b>V1</b> Wie moet vaststellen wanneer de professionaliseringsstage aanvangt?  De zoneraad stelt vast wanneer de professionaliseringsstage begint.	<b>Q1</b> Qui doit constater le début du stage de professionnalisation?  Le conseil de zone devra constater le début du stage de professionnalisation.
De professionaliseringsstage duurt drie maanden met uitzondering van de professionaliseringsstage voor de graden sergeant en luitenant, die zes maanden duurt.	Le stage de professionnalisation dure trois mois à l'exception du stage de professionnalisation pour les grades de sergent et de lieutenant dont la durée est de six mois.

<sup>viii</sup> Voor de omschrijving van 'een drager met bewijskracht en vaste datum': zie antwoord op V8 bij artikel 37.

<b>Art. 96.</b> § 1. Om de duur van de periode van de professionaliseringsstage te berekenen, worden alle perioden waarin de beroepsstagiair in dienstactiviteit is, in aanmerking genomen.	<b>Art. 96.</b> § 1 <sup>er</sup> . Pour le calcul de la durée de la période de stage de professionnalisation, sont prises en considération toutes les périodes au cours desquelles le professionnel stagiaire est dans la position d'activité de service.
§ 2. Perioden van afwezigheid gedurende de professionaliseringsstage hebben een verlenging van deze stage tot gevolg, vanaf het ogenblik dat ze, in één of verschillende malen, [zesenzeventig prestatie-uren] <sup>i</sup> overschrijden, zelfs als de beroepsstagiair in dienstactiviteit is.	§ 2. Les périodes d'absence pendant la période de stage de professionnalisation entraînent une prolongation de la durée de ce stage, dès lors qu'elles dépassent, en une ou plusieurs fois, [septante-six heures de prestation] <sup>i</sup> , même si le professionnel stagiaire est en activité de service.
Komen voor de berekening van de [zesenzeventig prestatie-uren] <sup>i</sup> niet in aanmerking, afwezigheden als gevolg van :	N'entrent pas en ligne de compte pour le calcul des [septante-six heures de prestation] <sup>i</sup> , les absences résultant :
<sup>i</sup> Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 40 (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)	<sup>i</sup> ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 40. (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)
1° de dagen jaarlijks vakantieverlof;	1° des jours de congé annuel de vacances ;
2° de omstandigheidsverloven;	2° des congés de circonstance ;
3° de uitzonderlijke verloven;	3° des congés exceptionnels ;
4° de afwezigheden, voortvloeiend uit de artikelen 81, §§ 1 en 2, en 82 van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.	4° des absences résultant des articles 81, §§ 1 <sup>er</sup> et 2, et 82 de 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.
<b>Art. 97.</b> De professionaliseringsstage verloopt onder leiding van de functionele meerdere, hierna "stagebegeleider" genoemd, aangewezen door de commandant.	<b>Art. 97.</b> Le stage de professionnalisation se déroule sous la direction du supérieur fonctionnel, dénommé ci-après "maître de stage", désigné par le commandant.
<b>Art. 98.</b> De evaluatie heeft tot doel de prestaties van de stagiair te beoordelen in functie van zijn functiebeschrijving.	<b>Art. 98.</b> L'évaluation a pour but d'apprécier les prestations effectuées par le stagiaire et leur adéquation avec la description de fonction.
<b>Art. 99.</b> Binnen iedere zone wordt er een stagecommissie gevormd voor de evaluatie van de stagiairs.	<b>Art. 99.</b> Au sein de chaque zone, il est constitué une commission de stage pour l'évaluation des stagiaires.
De stagecommissie wordt samengesteld volgens artikel 43, § 1, tweede tot zesde lid en § 2 [met dien verstande dat, als er niet voldoende houders zijn van een graad die ten minste gelijk is aan de graad van het betrokken personeelslid, personeelsleden van andere hulpverleningszones, houders van de betreffende graden, in de jury zetelen, na aanduiding door de raad waartoe het betrokken personeelslid behoort.]	La commission de stage est composée conformément à l'article 43, § 1 <sup>er</sup> , alinéas 2 à 6 et § 2 [étant entendu que, s'il n'y a pas suffisamment de titulaires d'un grade au moins équivalent à celui du membre du personnel concerné, des membres du personnel d'autres zones de secours, titulaires des grades concernés siègent dans le jury, après désignation par le conseil dont le membre du personnel concerné relève.]
Aldus gewijzigd bij K.B. van 9 mei 2016, (administratief statuut operationeel personeel), art. 19 (inw. 2 juni 2016) (B.S. 23.05.2016) -	ainsi modifié par A.R. du 9 mai 2016 (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), art. 19. (vig. 2 juin 2016) (M.B. 23.05.2016)
De stagebegeleider, vermeld in artikel 97, mag niet zetelen in de commissie.	Le maître de stage visé à l'article 97 ne peut pas siéger au sein de la commission.

<p><b>Art. 100.</b> Op het einde van de professionaliseringsstage maakt de stagebegeleider, na de nodige informatie te hebben ingewonnen en na overleg met de stagiair [...], het stageverslag op.</p>	<p><b>Art. 100.</b> A la fin du stage de professionnalisation, le maître de stage établit le rapport de stage après avoir recueilli les informations nécessaires et après concertation avec le stagiaire.</p>
Erratum B.S. 10.04.2017	
<p><b>Art. 101.</b> Het stageverslag stelt voor :</p>	<p><b>Art. 101.</b> Le rapport de stage propose :</p>
1° hetzij het personeelslid te benoemen;	1° soit de nommer le membre du personnel ;
2° hetzij het personeelslid niet te benoemen.	2° soit de ne pas nommer le membre du personnel.
<p>Het wordt ondertekend door de stagebegeleider en wordt meegedeeld aan de stagiair, die het ondertekent en die er eventueel zijn opmerkingen aan toevoegt. Het verslag wordt toegevoegd aan het persoonlijk dossier van de stagiair.</p>	<p>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 personnel du stagiaire.</p>
<p><b>Art. 102.</b> Voor de professionaliseringsstage bij de graden van sergeant en luitenant wordt na 3 maanden een tussentijds verslag opgesteld. In het tussentijdse stageverslag wordt de stagiair geëvalueerd door middel van een "voldoende", "te verbeteren" of "onvoldoende" beoordeling. Deze evaluatie wordt gemotiveerd aan de hand van concrete vaststellingen. In dit kader formuleert de stagebegeleider aandachtspunten en reikt mogelijke oplossingen aan.</p>	<p><b>Art. 102.</b> Pour les stages de professionnalisation dans les grades de sergent et de lieutenant, un rapport intermédiaire est établi après 3 mois. Dans le rapport intermédiaire de stage, le stagiaire est évalué au moyen d'une appréciation « satisfaisant », « à améliorer » ou « insatisfaisant ». Cette évaluation est motivée au moyen de constatations concrètes. Dans ce cadre, le maître de stage formule des points d'attention et apporte des possibilités de solutions.</p>
<p><b>Art. 103.</b> Het verslag wordt aan de betrokkene ter kennis gebracht via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum.</p>	<p><b>Art. 103.</b> 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.</p>
<p><b>Art. 104.</b> Als de stagebegeleider voorstelt om het personeelslid niet te benoemen, kan [de stagiair] het geval voorleggen aan de stagecommissie, vermeld in artikel 99. De stagiair legt dit voor per aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum binnen één maand na de verzending van het voorstel.</p>	<p><b>Art. 104.</b> Si le maître de stage propose de ne pas confirmer la nomination du membre du personnel, [le stagiaire] peut saisir la commission de stage visée à l'article 99. Le stagiaire la saisit, soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine, dans le mois qui suit l'envoi de la proposition.</p>
Aldus gewijzigd bij K.B. van 9 mei 2016, (administratief statuut operationeel personeel), art. 20 (inw. 2 juni 2016) (B.S. 23.05.2016)	ainsi modifié par A.R. du 9 mai 2016 (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), art. 20. (vig. 2 juin 2016) (M.B. 23.05.2016)
<p>De stagecommissie hoort het personeelslid, alvorens zijn advies te geven. Het personeelslid heeft toegang tot het dossier en verschijnt in eigen persoon, het kan zich laten bijstaan door de persoon van zijn keuze. Deze persoon maakt geen deel uit van de commissie.</p>	<p>La commission de stage entend le membre du personnel avant de rendre son avis. Le membre du personnel a accès au dossier et comparaît en personne, il peut se faire assister par la personne de son choix. Cette personne ne peut faire partie à aucun titre de la commission.</p>
<p>Indien, alhoewel regelmatig opgeroepen, de stagiair of zijn verdediger, zonder geldig excuus, niet verschijnt, [geeft de commissie haar advies].</p>	<p>Si, bien que régulièrement convoqué, le stagiaire ou son défenseur s'abstient, sans excuse valable, de comparaître, [la commission rend son avis]<sup>i</sup>.</p>
Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 19 (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)	ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 19. (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)



De commissie spreekt zich uit op grond van het in artikel 100 vermelde verslag, zelfs indien de stagiair een geldig excuus kan inroepen, zodra de zaak het voorwerp van de tweede zitting uitmaakt.	La commission se prononce sur la base du rapport visé à l'article 100, même si le stagiaire peut se prévaloir d'une excuse valable, dès que l'affaire fait l'objet de la deuxième audience.
Het gemotiveerd advies wordt aan de raad en aan de betrokkene ter kennis gebracht via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum, binnen de twee maanden na het verhoor. Bij gebrek aan een advies uitgebracht binnen deze termijn, wordt het advies van de commissie geacht positief te zijn.	L'avis motivé est notifié au conseil et à l'intéressé soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine dans les deux mois de l'audition. A défaut d'avis rendu dans ce délai, l'avis de la commission est réputé positif.
De raad beslist op basis van het verslag van de stagebegeleider en het advies van de stagecommissie, binnen een termijn van twee maanden na de ontvangst van het advies. Bij gebrek aan genomen beslissing binnen deze termijn, wordt de stagiair benoemd.	Le conseil statue sur la base du rapport du maître de stage et de l'avis de la commission de stage, dans un délai de deux mois, à dater de la réception de l'avis. A défaut de décision prise dans ce délai, le stagiaire est nommé.
<b>V1 Bij het positief afsluiten van een professionaliseringsstage moet de zoneraad de benoeming bevestigen. Welke datum geldt als datum van de benoeming?</b>	<b>Q1 Si le stage de professionnalisation se clôture positivement, le conseil de zone doit confirmer la nomination. Quelle date tient lieu de date de nomination ?</b>
Bij de start van een professionaliseringsstage (en ook bij een mobiliteits- of bevorderingsstage) geniet de lauréat van aanstelling als stagiair. Op het einde van de stage moet deze aanstelling door de raad bevestigd worden. De datum van de benoeming is dus de datum van het einde van de stage. Opgelet: De betrokkene geniet tijdens deze stage niet de weddeschaal van stagiair. Er zijn immers enkel weddeschalen voor stagiairs in de aanwervingsgraden (art. 7, vierde lid geldelijk statuut) van brandweerman, sergeant en kapitein (en luitenant uitdovend systeem).	Au début d'un stage de professionnalisation (ainsi que lors d'un stage de mobilité et de promotion), le lauréat bénéficie d'une désignation comme stagiaire. Cette désignation doit être confirmée par le conseil à la fin du stage. La date de nomination est donc la date de fin du stage. Attention : Durant ce stage, l'intéressé ne bénéficie pas de l'échelle de traitement pour stagiaires. Il n'y a en effet des échelles de traitement que pour les stagiaires au niveau des grades de recrutement (art. 7, alinéa 4, statut pécuniaire) de sapeur-pompier, de sergent et de capitaine (et de lieutenant système d'extinction).
Voor het vaststellen van bv. de geldelijke anciënniteit of de graadanciënniteit, moet dus de datum van de aanstelling in de hoedanigheid van stagiair voor de professionalisering, mobiliteit of bevordering gebruikt worden.	En vue de la détermination, par exemple, de l'ancienneté d'échelle ou de l'ancienneté de grade, c'est donc la date de la désignation en qualité de stagiaire pour la professionnalisation, la mobilité ou la promotion qui doit être retenue.
De beslissing wordt speciaal gemotiveerd indien de raad afwijkt van het advies van de commissie.	La décision est spécialement motivée si le conseil s'écarte de l'avis de la commission.
De beslissing wordt aan de betrokkene meegedeeld via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum <sup>ix</sup> .	La décision est communiquée à l'intéressé soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine <sup>x</sup> .
<b>Art. 105.</b> Als de raad de benoeming van het personeelslid niet bevestigt, neemt het personeelslid zijn functie als vrijwillig	<b>Art. 105.</b> Si le conseil ne confirme pas la nomination du membre du personnel, celui-ci reprend sa fonction de membre du personnel

<sup>ix</sup> Voor de omschrijving van 'een drager met bewijskracht en vaste datum': zie antwoord op V7 bij artikel 37.

<sup>x</sup> Pour la définition de « une voie qui confère au courrier valeur probante et date certaine » : cf. réponse à la Q7 à l'article 37

<p>personeelslid opnieuw op in de graad die het bekleedde voor de benoeming. [Aangevuld bij K.B. van 21 juni 2022, art. 17 (inw. 22 augustus 2022) (B.S. 12.08.2022) – Het personeelslid wiens benoeming niet bevestigd werd geniet een beëindigingsvergoeding gelijk aan één keer de gemiddelde maandelijkse bezoldiging van tijdens de stage. De diverse premies en toelagen worden niet in rekening gebracht voor berekening van de beëindigingsvergoeding.]</p>	<p>volontaire, dans le grade dont il était revêtu avant la nomination. [A.R. du 21 juin 2022, art. 17. (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022) - Le membre du personnel dont la nomination n'est pas confirmée bénéficie d'une indemnité de départ égale à une fois le traitement mensuel moyen perçu pendant la durée du stage. Les primes et allocations diverses ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'indemnité de départ.]</p>
<b>HOOFDSTUK 2. - PROFESSIONALISERING IN EEN ANDERE ZONE</b>	<b>CHAPITRE 2. - PROFESSIONNALISATION DANS UNE AUTRE ZONE</b>
<p><b>Art. 106.</b> Professionalisering in een andere zone is de overgang van het vrijwillig personeelslid naar een vacant verklaarde betrekking van het beroepspersoneel [in dezelfde of een lagere graad] in een andere zone.</p>	<p><b>Art. 106.</b> La professionnalisation dans une autre zone est le passage du membre du personnel volontaire à un emploi déclaré vacant de personnel professionnel, [dans le même grade ou dans un grade inférieur]<sup>1</sup> et dans une autre zone.</p>
<p>Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 36 (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)</p>	<p>ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 36. (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)</p>
<p><b>Art. 107.</b> [...] <i>Opgeheven bij K.B. van 9 mei 2016 (administratief statuut operationeel personeel), art. 21 (inw. 2 juni 2016) (B.S. 23.05.2016)</i></p>	<p><b>Art. 107.</b> [...] <i>abrogé par A.R. du 9 mai 2016 (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), art. 21. (vig. 2 juin 2016) (M.B. 23.05.2016)</i></p>
<p><b>Art. 108.</b> Voor elke betrekking die wordt opengesteld voor professionalisering in een andere zone, wordt een oproep tot kandidaatstelling opgesteld.</p>	<p><b>Art. 108.</b> Pour chaque emploi ouvert à la professionnalisation dans une autre zone, un appel à candidature est lancé.</p>
<p>[K.B. van 26 januari 2018, art. 41, 1° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018) – 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 professionaliseringsreserve gaat.]</p>	<p>[A.R. du 26 janvier 2018, art. 41, 1° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) - L'appel à candidatures 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 professionnalisation.]<sup>1</sup></p>
<p>[K.B. van 9 mei 2016 (administratief statuut operationeel personeel), art. 22 (inw. 2 juni 2016) (B.S. 23.05.2016) – Deze oproep wordt ten minste [dertig dagen] voor de uiterste datum voor de indiening van de candidatures bekendgemaakt op de website van de zone en op de website van de Algemene Directie van de Civiele Veiligheid van de FOD Binnenlandse Zaken. De oproep tot kandidaatstelling wordt binnen dezelfde termijn ter informatie overgemaakt aan de andere zones die personeel van dezelfde taalrol tewerkstellen.]</p>	<p>[A.R. du 9 mai 2016 (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), art. 22. (vig. 2 juin 2016) (M.B. 23.05.2016) - Cet appel est publié au moins [trente jours]<sup>1</sup> avant la date limite d'introduction des candidatures sur le site internet de la zone et sur le site internet de la Direction générale de la Sécurité civile du SPF Intérieur. L'appel à candidature est transmis dans le même délai pour information à toutes les autres zones qui emploient du personnel du même rôle linguistique.]</p>
<p>Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 41, 2° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)</p>	<p>ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 41, 2° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)</p>

Worden enkel in aanmerking genomen, de kandidaturen van de personeelsleden die ingediend zijn ten laatste op de uiterste datum voor indiening van de kandidaturen.	Sont seules prises en considération, les candidatures des membres du personnel envoyées au plus tard à la date limite d'introduction des candidatures.
[...] Opgeheven bij K.B. van 26 januari 2018, art. 41, 3° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)	[...] abrogé par A.R. du 26 janvier 2018, art. 41, 3° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)
<b>Art. 109.</b> Voor de via professionalisering in een andere zone vacant verklaarde betrekkingen zijn de artikelen 92 tot 105 van toepassing.	<b>Art. 109.</b> Pour les emplois déclarés vacant par professionnalisation dans une autre zone, les articles 92 à 105 sont d'application.
Het begin van de professionaliseringsstage, vermeld in artikel 95, kan worden uitgesteld met drie maanden in geval van akkoord tussen de oorspronkelijke zone en de zone van bestemming.	Le début du stage de professionnalisation visé à l'article 95 peut toutefois être postposé de trois mois en cas d'accord entre la zone d'origine et la zone de destination.
In het geval, vermeld in artikel 105, keert het personeelslid terug naar zijn oorspronkelijke zone als vrijwillig personeelslid.	Dans le cas visé à l'article 105, le membre du personnel retourne dans sa zone d'origine, en tant que membre du personnel volontaire.
[ <b>Art. 109/1.</b> Ingevoegd bij K.B. van 21 juni 2022, art.18 (inw. 22 augustus 2022) (B.S. 12.08.2022) – Indien het vrijwillig personeelslid kan blijven voldoen aan de woonplaats- of beschikbaarheidsverplichting van de oorspronkelijke zone, houdt zijn benoeming als vrijwilliger in de oorspronkelijke zone niet op door de professionalisering naar de andere zone, op voorwaarde dat betrokkene een cumulaanvraag overeenkomstig artikel 26, § 2, indient bij de andere zone en deze wordt ingewilligd.]	[ <b>Art. 109/1.</b> A.R. du 21 juin 2022, art. 18. (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022) - Si le membre du personnel volontaire respecte l'obligation de domicile ou de disponibilité de sa zone d'origine, sa nomination dans cette zone ne cesse pas en raison de sa professionnalisation dans une autre zone, sous réserve de l'obtention d'un accord de cumul de l'autre zone conformément à l'article 26, § 2.]
<b>TITEL 4. – De wedertewerkstelling</b>	<b>TITRE 4. - De la réaffectation</b>
<b>HOOFDSTUK 1. - ALGEMEEN</b>	<b>CHAPITRE 1<sup>er</sup>. - GÉNÉRALITÉS</b>
<b>Art. 110.</b> Deze titel is van toepassing op de beroepspersoneelsleden.	<b>Art. 110.</b> Ce titre s'applique aux membres du personnel professionnel.
<b>V1 Kan een vrijwilliger die op zijn 60ste wil stoppen met operationele taken via wedertewerkstelling enkel worden ingezet voor niet-operationele taken?</b>	<b>Q1 Un volontaire qui souhaite cesser les tâches opérationnelles à 60 ans par le biais de la réaffectation, peut-il être affecté exclusivement à des tâches non opérationnelles ?</b>
Er bestaat geen systeem van wedertewerkstelling voor de vrijwilligers, zoals dat wel bestaat voor het beroepspersoneel. Een vrijwillig brandweerman zou in de praktijk hoofdzakelijk (of zelfs uitsluitend) administratieve prestaties kunnen leveren, maar dat ontslaat hem niet van de verplichtingen om jaarlijks medisch gekeurd te worden, zijn verplichte voortgezette en permanente opleidingen te volgen, ... Een andere mogelijkheid is dat hij ontslag neemt als vrijwillig brandweerman en als echte vrijwilliger (in de zin van de wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van vrijwilligers) administratief werk voor de zone doet. Dit is dan onbezoldigd en enkel in ruil voor een	Il n'existe aucun système de réaffectation pour les volontaires tel que celui prévu pour le personnel professionnel. En pratique, le pompier volontaire pourrait fournir principalement, voire exclusivement, des prestations administratives, mais cela ne le dispense pas de l'obligation de passer la visite médicale annuelle, de suivre ses formations continues et permanentes, ... Une autre possibilité est qu'il démissionne en tant que volontaire et effectuer du travail administratif pour la zone en tant que bénévole (au sens de la loi du 3/7/2005 relative aux droits des volontaires). Ce travail n'est pas rémunéré,

<p>onkostenvergoeding zoals vermeld in de wet van 3 juli 2005.</p> <p>Een vrijwillig brandweerman kan wel een beroep doen op de regels over de reïntegratie bepaald in het KB van 28/05/2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers. Uiteraard biedt dit de mogelijkheid voor de zone om vrijwilligers die medisch niet meer geschikt zijn om al hun taken uit te oefenen, toch toe te laten een deel van hun taken te blijven uitvoeren. Maar de zone kan op basis van artikel 73/3, § 4 van dit KB motiveren dat er gegronde redenen zijn om de vrijwilliger niet te reïntegreren. De zone kan dus kiezen, mits de nodige motivering:</p> <p>“Art. 73/3 §4. Een werkgever die na het overleg bedoeld in § 1 geen reïntegratieplan opmaakt omdat hij meent dat dat technisch of objectief onmogelijk is, of om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden geëist, motiveert dit in een verslag.</p> <p>Hij bezorgt dit verslag aan de werknemer en aan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer binnen dezelfde termijnen als bedoeld in § 3, en houdt het ter beschikking van de met het toezicht belaste ambtenaren.”</p> <p>In het kader van de reïntegratie, zowel voor het beroepspersoneel als voor het vrijwillige personeel, moet er een formele beslissing door de benoemende overheid (dus de raad, en bij delegatie, het college) genomen worden.</p>	<p>à l'exception des frais de déplacement visés dans la loi du 3/7/2005.</p> <p>Un pompier volontaire peut faire appel aux règles de réintégration (il ne s'agit donc pas de réaffectation) prévues par l'AR du 28/05/2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs. Cela offre évidemment la possibilité à la zone de confier à des volontaires, qui ne sont médicalement plus aptes à effectuer toutes leurs tâches, une partie de celles-ci. Toutefois, la zone peut toujours motiver, sur la base de l'article 73/3, §4 de cet AR, qu'il existe des raisons motivées de ne pas réintégrer le volontaire. La zone peut donc choisir, à condition de le motiver de manière adéquate :</p> <p>"Art. 73/3, § 4. Un employeur qui, après la concertation visée au § 1er, n'établit pas de plan de réintégration parce qu'il estime que cela est techniquement ou objectivement impossible, ou que cela ne peut être exigé pour des motifs dûment justifiés, le justifie dans un rapport.</p> <p>Il fournit ce rapport au travailleur et au conseiller en prévention-médecin du travail dans les mêmes délais que ceux visés au § 3, et le tient à la disposition des fonctionnaires chargés de la surveillance".</p> <p>Dans le cas de la réintégration, qu'il s'agisse du personnel professionnel ou du personnel volontaire, une décision formelle doit être prise par l'autorité de nomination (donc le conseil ou, par délégation, le collège).</p>
<p><b>V2 Waarom bestaat de wedertewerkstelling niet voor vrijwillig personeel?</b></p> <p>Uit het Verslag aan de Koning blijkt duidelijk dat dit een bewuste keuze van de wetgever was:</p> <p>“Er wordt niet voorzien in wedertewerkstelling voor de vrijwillige brandweerlieden, omwille van de sui generis aard van hun rechtspositie. Het gaat immers om een nevenactiviteit en niet om de hoofdactiviteit. De sui generis rechtspositie dient de specifieke rol van de vrijwillige brandweerlieden in de organisatie van de brandweerdiensten, in die zin dat zij prestaties leveren indien zij opgeroepen worden (binnen de periode waarin ze zich beschikbaar stellen). De flexibiliteit van dit organisatiesysteem zou verloren gaan wanneer men vrijwillige brandweerlieden die de interventies niet meer kunnen verzekeren, moet wedertewerkstellen.</p> <p>Bovendien zou dit ten nadele komen van de kansen van de beroepsbrandweerlieden - voor wie de functie wel hun hoofdactiviteit en dus hun beroepsinkomen uitmaakt-, op wedertewerkstelling in een alternatieve functie, gezien deze functies beperkt zijn. Er werd</p>	<p><b>Q2 Pourquoi la réaffectation n'est-elle pas prévue pour le personnel volontaire ?</b></p> <p>Le Rapport au Roi révèle clairement que le choix de ne rien prévoir de similaire pour les volontaires était un choix délibéré du législateur. "Aucune réaffectation n'est prévue pour les membres volontaires des services d'incendie, eu égard à la nature sui generis de leur position juridique. En effet, il s'agit d'une activité accessoire et non de son activité à titre principal. La position juridique sui generis permet de répondre au rôle spécifique des pompiers volontaires dans l'organisation des services d'incendie, en ce sens que ces pompiers n'effectuent des prestations que s'ils sont appelés (pendant leurs périodes de disponibilité). La flexibilité de ce système d'organisation serait perdue s'il fallait réaffecter les pompiers volontaires qui ne peuvent plus assurer les interventions.</p> <p>En outre, cette réaffectation mettrait en péril les chances des membres professionnels des services d'incendie - dont la fonction est bel et bien leur activité principale et qui génère dès lors leurs revenus professionnels - à la réaffectation dans une autre fonction, étant donné que ces</p>

<p>geopteerd om een dergelijke regeling niet te voorzien voor de vrijwilligers. Dit bestaat evenmin in de huidige reglementering.”</p> <p>Brandweervrijwilligers vallen echter wel onder het toepassingsgebied van de Welzijnswet (art. 2 Welzijnswet van 4 augustus 1996). De bepalingen van het KB van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht zijn bijgevolg onverkort van toepassing op zowel het beroeps als het vrijwillig personeel van de hulpverleningszones. Dit geldt ook voor de recente wijzigingen over de reïntegratie van werknemers, zie V1 bij artikel 110.</p>	<p>fonctions sont limitées. Il a dès lors été opté de ne pas prévoir un tel régime pour les volontaires. Cela n'existe d'ailleurs pas non plus dans la réglementation actuelle.”</p> <p>Les volontaires des services d'incendie tombent cependant sous le champ d'application de la loi sur le bien-être (art. 2 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être). Les dispositions de l'AR du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé sont de ce fait intégralement applicables tant aux personnel professionnel qu'au personnel volontaire des zones de secours. Ceci est également valable pour les récentes modifications concernant la réintégration des travailleurs (cf. Q1 à l'article 110).</p>
<p><b>V3 Geldt de verplichte [...] voortgezette en permanente opleiding ook voor het personeelslid dat wedertewerkgesteld is?</b></p> <p>Er moet een onderscheid gemaakt worden tussen het personeel wedertewerkgesteld in lichtere operationele taken en het personeel wedertewerkgesteld in een administratieve, technische of logistieke taak.</p> <p><u>Voor het personeelslid wedertewerkgesteld in lichtere operationele taken</u> blijft de verplichting tot het volgen van voortgezette en permanente opleiding gelden.</p> <p>De inhoud van de opleidingen moet bekeken worden in functie van de taak waarin de betrokkene wedertewerkgesteld is. Het volgen van de voortgezette opleiding is van belang voor de bevordering in weddeschaal. Een van de voorwaarden voor bevordering in de weddeschaal is immers het gevolgd hebben van x aantal uren voortgezette opleiding (art 12 tot 19 KB geldelijk statuut). Bovendien is het niet volgen van de voortgezette opleiding een reden voor ambtshalve ontslag (art. 302, 6°).</p> <p><u>Voor het personeelslid wedertewerkgesteld in een administratieve, technische of logistieke taak</u> werd de in artikel 150 voorziene verplichting tot het volgen van voortgezette en permanente opleiding geschrapt in artikel 114. De opleidingsverplichting is immers niet meer vereist voor de bevordering in weddenschaal, aangezien men voor de bevordering in weddenschaal de regels van het geldelijk statuut voor het administratief personeel moet volgen. Conform artikel 115, tweede lid behoudt het personeelslid wel het recht op voortgang in de weddenschaal, m.n. de verticale evolutie in de weddetrap volgens de verworven geldelijke anciënniteit, maar niet het recht op bevordering in de weddenschaal van het operationeel personeel. Hij behoudt conform artikel 115, eerste lid, zijn weddenschaal van operationeel personeel als bescherming, totdat hij,</p>	<p><b>Q3 L'obligation de formation continue et permanente [...] est-elle également valable pour le membre du personnel réaffecté ?</b></p> <p>Il faut différencier le personnel réaffecté à des tâches opérationnelles plus légères et le personnel réaffecté à des tâches administratives, techniques ou logistiques</p> <p><u>Pour le membre du personnel réaffecté à des tâches opérationnelles plus légères</u>, l'obligation de suivre une formation continue et permanente continue de s'appliquer.</p> <p>Le contenu des formations doit être examiné en fonction de la tâche à laquelle l'intéressé a été réaffecté. Le fait de suivre la formation continue est important pour la promotion barémique. Une des conditions à la promotion barémique est en effet d'avoir suivi un certain nombre d'heures de formation continue (art. 12 à 19 AR statut pécuniaire). Par ailleurs, le fait de ne pas suivre la formation continue constitue un motif de démission d'office (art. 302, 6).</p> <p><u>Pour le membre du personnel réaffecté à une tâche administrative, technique ou logistique</u>, l'obligation de suivre une formation continue et permanente prévue à l'article 150 a été supprimée à l'article 114. L'obligation de formation n'est en effet plus requise pour la promotion barémique, étant donné qu'il y a lieu d'appliquer les règles du statut pécuniaire pour le personnel administratif pour la promotion barémique. Conformément à l'article 115, alinéa 2, le membre du personnel conserve le droit à l'avancement dans l'échelle de traitement, c'est-à-dire l'évolution verticale dans les échelons de traitement en fonction de l'ancienneté pécuniaire acquise mais n'a pas le droit à la promotion barémique du personnel opérationnel. Conformément à l'article 115, alinéa 1er, il conserve son échelle barémique de personnel opérationnel comme protection jusqu'à ce que,</p>



desgevallend, in de administratieve functie waarin hij wedertewerkgesteld is, een voordeligere weddenschaal geniet. Het blijft wel de bedoeling dat iemand die wedertewerkgesteld is in een administratieve functie opleiding kan volgen om zich om te scholen en om zich bij te scholen tijdens zijn nieuwe loopbaan, maar zonder verplichting.	le cas échéant, il obtienne une échelle barémique plus avantageuse dans la fonction administrative dans laquelle il est réaffecté. L'idée reste toutefois de faire en sorte qu'une personne qui a été réaffectée dans une fonction administrative puisse suivre une formation pour se former et se recycler au cours de sa nouvelle carrière, mais sans obligation.
<b>Art. 111.</b> Het personeelslid kan worden wedertewerkgesteld in de volgende twee gevallen :	<b>Art. 111.</b> La réaffectation peut avoir lieu dans les deux cas suivants :
1° wanneer het personeelslid medisch 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;	1° si le membre du personnel est déclaré médicalement inapte à exercer son emploi, mais qu'il est déclaré apte à exercer un autre emploi compatible avec son état de santé ;
2° op eigen verzoek van het personeelslid, dat :	2° sur requête volontaire du membre du personnel, qui :
a) de leeftijd van zesenvijftig jaar bereikt heeft;	a) a atteint l'âge de cinquante-six ans ;
b) beschikt over vijftien jaar anciënniteit als beroepspersoneelslid met een operationele graad en;	b) compte quinze années d'ancienneté en tant que membre du personnel professionnel dans un grade opérationnel et ;
<b>V1 Wat betekent 'beroepspersoneelslid bekleed met een operationele graad'?</b>	<b>Q1</b> Que signifie « membre du personnel professionnel revêtu d'un grade opérationnel » ?
De omschrijving 'beroepspersoneelslid met een operationele graad' werd in de loop van het opstellen van het KB administratief statuut gebruikt om het onderscheid te maken met de ambulanciers-niet-brandweerman en de verpleegkundigen-niet-brandweerman. Het statuut dat zij binnen de zones zouden krijgen, is lang onduidelijk geweest. Ondertussen is duidelijk dat zij tot het operationeel personeel van de zone behoren (zie art 103 van de wet 15 mei 2007) maar zij vallen onder een apart KB van 23.8.2014. Doordat dit nu duidelijk is, is deze omschrijving eigenlijk zonder voorwerp geworden. Elk beroepspersoneelslid zoals bedoeld in het administratief statuut en zijn definities heeft immers een operationele graad. Er zijn geen niet-operationele graden. De omschrijving 'beroepspersoneelslid met een operationele graad' moet gelezen worden als "beroepspersoneelslid".	La description « membre du personnel professionnel dans un grade opérationnel » a été utilisée au fil de la rédaction de l'AR statut administratif afin de distinguer les ambulanciers non-pompier et les infirmiers non-pompier. Le statut qui leur serait octroyé au sein des zones est longtemps resté flou. Entre-temps, ils font bel et bien partie du personnel opérationnel de la zone (cf. art. 103 de la loi du 15.5.2007), mais relèvent d'un AR distinct du 23.8.2014. Entre-temps, une clarification a été apportée à ce niveau par l'AR du 23.8.2014 et cette description est en réalité devenue sans objet. Chaque membre du personnel visé par l'AR du 19.4.2014 statut administratif et ses définitions a, en effet, un grade opérationnel, et plus aucun grade non-opérationnel n'existe. Il y a dès lors lieu de lire « membre du personnel professionnel revêtu d'un grade opérationnel » comme « membre du personnel professionnel ».
Dezelfde omschrijving wordt ook gebruikt in artikel 125, §1, 2° voor wat betreft de voorwaarden voor het eindeloopbaanregime. Dezelfde uitleg is hierop van toepassing.	La même description est également utilisée à l'art. 125, §1, 2° pour ce qui concerne les conditions relatives au régime de fin de carrière. La même explication s'y applique.
c) deel uitmaakt van het basis- of middenkader of van het hoger kader mits het voornamelijk belast is met een operationeel takenpakket.	c) fait partie du cadre de base ou du cadre moyen ou du cadre supérieur à condition qu'il soit principalement chargé de tâches opérationnelles.

De raad kan andere vormen van wedertewerkstelling binnen de zone bepalen.	Le conseil peut prévoir d'autres possibilités de réaffectation dans la zone.
<b>V2 Kan de raad beslissen tot deeltijdse wedertewerkstelling op vraag van een personeelslid?</b>  Ja, de raad kan beslissen tot deeltijdse wedertewerkstelling op vraag van het personeelslid, bv. in administratieve, technische of logistieke taken. De basiswedde en de operationaliteitspremie zullen verminderd worden in verhouding tot de deeltijdse arbeid, alsook het geheel van verloven en dienstvrijstellingen en afwezigheidsdagen wegens ziekte waarvan het personeelslid kan genieten. Het personeelslid dat deeltijds wordt wedertewerkgesteld zal enkel voor deze tijd in dienstactiviteit zijn. De raad moet in de individuele beslissing tot deeltijdse wedertewerkstelling aangeven wat de impact hiervan is zodat het personeelslid correct en volledig wordt geïnformeerd.	<b>Q2 Le conseil peut-il décider d'une réaffectation à temps partiel à la demande du personnel ?</b>  Oui, le conseil peut décider d'une réaffectation à temps partiel à la demande de l'agent, par exemple dans des tâches administratives, techniques ou logistiques. Le traitement de base et la prime d'opérationnalité seront réduits à due-concurrence du temps partiel ainsi que, l'ensemble des congés et dispenses et jours d'absence pour maladie dont l'agent peut bénéficier.  Le membre du personnel qui est réaffecté à temps partiel ne sera en activité de service que pour ce temps partiel. Il revient au conseil d'indiquer dans la décision individuelle de réaffectation à temps partiel l'impact de celle-ci afin d'informer correctement et complètement le membre du personnel concerné.
<b>Art. 112.</b> De raad beslist over de wedertewerkstelling, op advies van de commandant.	<b>Art. 112.</b> La réaffectation est décidée par le conseil, sur avis du commandant.
Het personeelslid wordt wedertewerkgesteld in een aangepaste functie, tenzij wanneer dat noch technisch noch objectief mogelijk is of wanneer dat om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden geëist.	Le membre du personnel est réaffecté sauf si cela n'est pas techniquement ou objectivement possible ou si cela ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés.
<b>Art. 113.</b> De wedertewerkstelling in een betrekking gebeurt met inachtneming van de functiebeschrijving van die betrekking. De raad kan opleggen dat het personeelslid slaagt in een competentieproef en dat een bijscholing, al dan niet voorafgaand aan de wedertewerkstelling, gevolgd wordt.	<b>Art. 113.</b> La réaffectation dans un emploi est effectuée en tenant compte de la description de fonction de cet emploi. Le conseil 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.
<b>Art. 114.</b> Het personeelslid dat wedertewerkgesteld wordt naar een administratieve dienst, blijft onderworpen aan het administratief statuut bepaald in onderhavig besluit[, uitgezonderd artikel 150.]  <i>Aldus aangevuld bij K.B. van 21 juni 2022, art. 19 (inw. 22 augustus 2022) (B.S. 12.08.2022)</i>	<b>Art. 114.</b> Le membre du personnel qui est réaffecté dans un service administratif reste soumis au statut administratif fixé au présent arrêté [, à l'exception de l'article 150].  <i>ainsi modifié par A.R. du 21 juin 2022, art. 19. (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022)</i>
<b>Art. 115.</b> Het wedertewerkgestelde personeelslid behoudt zijn rechten inzake weddeschaal totdat hij een voordeligere weddeschaal geniet in de functie waarin hij wedertewerkgesteld is.  Het personeelslid behoudt zijn aanspraken [op voortgang in de weddeschaal] en verliest zijn aanspraken op bevordering, vermeld in [artikel 52].	<b>Art. 115.</b> 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 52].

<i>Aldus gewijzigd bij K.B. van 21 juni 2022, art. 20, 1° en 2° (inw. 22 augustus 2022) (B.S. 12.08.2022)</i>	<i>ainsi modifié par A.R. du 21 juin 2022, art. 20, 2° (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022)</i>
Het recht van het wedertewerkgestelde personeelslid op premies en toelagen wordt bepaald in het koninklijk besluit van 19 april 2014.	Le droit du membre du personnel réaffecté aux primes et allocations est fixé dans l'arrêté royal du 19 avril 2014.
Erratum 24.11.2015	sic erratum M.B. 24.11.2015
<b>Art. 116.</b> De zone kan het wedertewerkgestelde personeelslid vervangen.	<b>Art. 116.</b> La zone peut remplacer le membre de personnel réaffecté.
<b>HOOFDSTUK 2. - WEDERTEWERKSTELLING OMWILLE VAN MEDISCHE REDENEN</b>	<b>CHAPITRE 2. - DE LA RÉAFFECTATION POUR RAISONS MÉDICALES</b>
<b>V1</b> Hoe verhoudt de wedertewerkstelling om medische redenen voorzien in dit administratief statuut zich tot de reïntegratie uit het KB Gezondheidstoezicht van 28 mei 2003? Moet de zone een formele beslissing tot reïntegratie of tot niet-reïntegratie nemen?	<b>Q1</b> Comment la réaffectation pour raisons médicales prévue dans le présent statut administratif se combine-t-elle à la réintégration reprise dans l'AR surveillance de la santé du 28 mai 2003 ? La zone doit-elle prendre formellement une décision de réintégration ou de non-réintégration ?
De regels betreffende de wedertewerkstelling (om medische redenen en op eigen verzoek) zijn enkel van toepassing op <u>beroepspersoneel</u> . Het onderzoek naar de compatibiliteit tussen het KB van 19/04/2014 en het KB van 28/05/2003 heeft dus enkel betrekking op de beroepsbrandweer.	Les règles en matière de réaffectation (pour raisons médicales et sur requête volontaire) ne s'appliquent qu'aux <u>membres du personnel professionnel</u> . L'examen de la compatibilité de l'AR du 19/04/2014 avec l'AR du 28/05/2003 ne concernent donc que les pompiers professionnels.
Het KB van 28/05/2003 handelt enkel over de algemene procedures in het kader van het gezondheidstoezicht. De specifieke bepalingen uit het administratief statuut blijven dus van toepassing op het beroepspersoneel van de zone. Zo is o.a. bepaald dat de zoneraad moet beslissen op advies van de zonecommandant. De geldelijke gevolgen worden geregeld in het KB geldelijk statuut. Het beroepslid zal een deel van zijn operationaliteitspremie verliezen bij wedertewerkstelling om medische redenen. Hij kan dit niet vermijden door zich te beroepen op het KB van 28/05/2003.	L'AR du 28 mai 2003 traite uniquement des procédures générales dans le cadre de la surveillance de la santé. Les dispositions spécifiques prévues par le statut administratif restent dès lors d'application pour le personnel professionnel de la zone. Il est notamment prévu que le conseil de zone doit décider sur avis du commandant de zone. Les conséquences pécuniaires sont régies par l'AR statut pécuniaire. Le membre du personnel professionnel perdra donc une partie de sa prime d'opérationnalité en cas de réaffectation pour raisons médicales. Il ne peut l'éviter en recourant à l'AR du 28 mai 2003.
<u>Voor het vrijwillig personeel</u> zijn de regels over de reïntegratie uit het KB van 28/05/2003 toepasselijk. Dit KB biedt de mogelijkheid om vrijwilligers die medisch niet meer geschikt zijn om al hun taken uit te oefenen, toe te laten een deel ervan te blijven uitoefenen. Maar de zone kan op basis van artikel 73/3, § 4 van dit KB motiveren dat er gegronde redenen zijn om de vrijwilliger niet te reïntegreren. De zone kan dus kiezen, mits de nodige motivering.	<u>Pour le personnel volontaire</u> , les règles de réintégration prévues par l'AR du 28/05/2003 s'appliquent telles quelles. Cet AR offre la possibilité à la zone de confier à des volontaires, qui ne sont médicalement plus aptes à effectuer toutes leurs tâches, une partie de celles-ci. Toutefois, la zone peut toujours motiver, sur la base de l'article 73/3, §4 de cet AR, qu'il existe des raisons motivées de ne pas réintégrer le volontaire. Par ailleurs, La zone peut donc choisir, à condition de le motiver de manière adéquate.
In het kader van de reïntegratie, zowel voor het beroepspersoneel als voor het vrijwillig	Dans le cas de la réintégration, qu'il s'agisse du personnel professionnel ou du personnel

<p>personeel, moet er een formele beslissing door de benoemende overheid (dus de raad, of bij delegatie, het college) genomen worden.</p>	<p>volontaire, une décision formelle doit être prise par l'autorité de nomination (donc le conseil ou, par délégation, le collège).</p>
<p><b>Art. 117.</b> Voor zover mogelijk dient de raad het personeelslid tijdelijk wedertewerk te stellen, indien het personeelslid tijdelijk medisch ongeschikt wordt verklaard voor de uitoefening van zijn functie, maar wel geschikt verklaard wordt om gedurende die periode een ander ambt binnen de zone uit te oefenen dat verenigbaar is met zijn gezondheidstoestand.</p>	<p><b>Art. 117.</b> Dans la mesure du possible, le conseil doit réaffecter temporairement le membre du personnel, si ce dernier est déclaré temporairement inapte d'un point de vue médical à l'exercice de sa fonction, mais qu'il est déclaré apte à exercer, pendant cette période, un autre emploi dans la zone, compatible avec son état de santé.</p>
<p><b>[K.B. van 9 mei 2016 (administratief statuut operationeel personeel), art. 23 (inw. 2 juni 2016) (B.S. 23.05.2016) – In de mate van het mogelijke, wordt het personeelslid definitief wedertewerkgesteld door de raad indien hij of zij uit medisch oogpunt definitief ongeschikt verklaard wordt voor de uitoefening van zijn of haar ambt, maar wel geschikt verklaard wordt om een ander ambt in de zone uit te oefenen.]</b></p>	<p><b>[A.R. du 9 mai 2016 (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), art. 23. (vig. 2 juin 2016) (M.B. 23.05.2016) - Dans la mesure du possible, le conseil 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 la zone.]</b></p>
<p><b>V1</b> <b>Waarom wordt het onderscheid tussen lichtere operationele taken en administratieve, technische of logistieke taken enkel vermeld in artikel 119 (wedertewerkstelling op eigen verzoek) en niet in artikel 117 (wedertewerkstelling om medische redenen)?</b></p> <p>In artikel 119 wordt een duidelijk onderscheid gemaakt tussen de twee stelsels omdat de verzoeker zelf moet aangeven in welk van die stelsels hij wil werken (zie art. 121). In artikel 117 is het de arbeidsgeneesheer die bepaalt waarvoor betrokkene nog geschikt is. In de praktijk zal het er ook in deze regeling op neer komen dat iemand wedertewerkgesteld wordt in een lichtere operationele taak of in een administratieve, technische of logistieke taak.</p>	<p><b>Q1</b> <b>Pourquoi la distinction entre les tâches opérationnelles allégées et les tâches logistiques/administratives n'est abordée qu'à l'article 119 (réaffectation sur requête volontaire) et pas à l'article 117 (réaffectation pour raisons médicales) ?</b></p> <p>L'article 119 établit une distinction claire entre les 2 régimes, étant donné que le requérant doit lui-même préciser le régime dans lequel il souhaite travailler (cf. art. 121). A l'article 117, c'est le médecin du travail qui détermine les tâches pour lesquelles l'intéressé n'est pas apte. Concrètement, cela reviendra au même en pratique puisqu'il dira si la personne pourra effectuer encore des tâches opérationnelles allégées ou uniquement des tâches administratives, techniques ou logistiques.</p>
<p><b>V2</b> <b>Is er een verschil tussen wedertewerkstelling om medische redenen n.a.v. een arbeidsongeval en wedertewerkstelling om medische redenen n.a.v. een privé-ongeval of een (gewone) ziekte?</b></p> <p>Indien het een arbeidsongeval is, zijn de arbeidsongevallenwet van 3 juli 1967 en het KB van 13 juli 1970 van toepassing. De enige bepaling m.b.t. de vergoeding tijdens de wedertewerkstelling is artikel 6, §2, van de wet:</p> <p>“§ 1. Zolang het slachtoffer de uitoefening van ambten behoudt, mogen de rente bedoeld in artikel 3, eerste lid, 1°, b, en de bijslag bedoeld in artikel 3, eerste lid, 1°, c, niet hoger liggen dan 25 % van de bezoldiging op grond waarvan de rente werd vastgesteld.</p>	<p><b>Q2</b> <b>Y-a-t 'il une différence entre des raisons médicales de remise au travail suite à un accident du travail et des raisons médicales de remise au travail suite à un accident survenu dans le cadre privé ou une simple maladie?</b></p> <p>En cas d'accident du travail, ce sont la loi du 03.07.1967 sur les accidents du travail et l'AR du 13.7.1970 qui sont d'application. La seule disposition relative à l'indemnisation lors de la remise au travail est contenue dans l'article 6, §2, de la loi :</p> <p>« § 1. Aussi longtemps que la victime conserve l'exercice de fonctions, la rente visée à l'article 3, alinéa 1er, 1°, b, et l'allocation visée à l'article 3, 1°, alinéa 1er, 1°, c, ne peuvent dépasser 25 % de la rémunération sur la base de laquelle la rente a été établie.</p>

<p>§ 2. Het slachtoffer die ongeschikt is bevonden om zijn ambt uit te oefenen maar die andere, met zijn gezondheidstoestand verenigbare ambten kan vervullen, kan volgens de regelen en binnen de grenzen die zijn statuut bepaalt, weder tewerkgesteld worden in een betrekking welke met zulk een ambt overeenkomt. Het wedertewerkgestelde slachtoffer behoudt het voordeel van de bezoldigingsregeling welke hij genoot toen het ongeval zich voordeed of de beroepsziekte werd vastgesteld.”</p> <p>Onder “het voordeel van de bezoldigingsregeling” wordt begrepen de baremische loopbaan. Daaronder vallen niet de toelagen of premies.</p> <p>Artikel 25 van het geldelijk statuut heeft betrekking op de wedertewerkstelling wegens medische redenen, zonder onderscheid of dit n.a.v. een privéongeval/ziekte of n.a.v. een arbeidsongeval is. De vermindering van de operationaliteitspremie is dus ook van toepassing ingeval van wedertewerkstelling om medische redenen n.a.v. arbeidsongeval. Dit betekent dat er geen recht is op 100% van de operationaliteitspremie, maar op 25% ervan (administratieve, technische, logistieke functie) of op 75% ervan (operationele functie).</p> <p>Conclusie: Er is geen verschil tussen de wedertewerkstelling om medische redenen n.a.v. een arbeidsongeval en wedertewerkstelling om medische redenen n.a.v. een privé-ongeval of een (gewone) ziekte.</p>	<p>§ 2. Lorsque la victime est reconnue inapte à l'exercice de ses fonctions mais qu'elle peut en exercer d'autres qui sont compatibles avec son état de santé, elle peut être réaffectée, selon les modalités et dans les limites fixées par son statut, à un emploi correspondant à de telles fonctions. Lorsque la victime est réaffectée, elle conserve le bénéfice du régime pécuniaire dont elle jouissait lors de l'accident ou de la constatation de la maladie professionnelle. »</p> <p>Par « bénéfice du régime pécuniaire », on doit comprendre la carrière barémique. Les allocations ou les primes n'en font pas partie.</p> <p>L'article 25 de l'AR portant le statut pécuniaire concerne la réaffectation pour raisons médicales sans faire de distinction si c'est suite à un accident du domaine privé/maladie ou suite à un accident du travail. L'article 25 s'applique donc également en cas de réaffectation pour raisons médicales suite à un accident du travail. Cela signifie qu'il n'y a pas de droit à 100% de la prime d'opérationnalité mais seulement à 25% de celle-ci (fonction administrative, technique, logistique) ou à 75% de celle-ci (fonction opérationnelle)</p> <p>Conclusion : Il n'y a pas de différence entre la réaffectation pour raisons médicales après un accident du travail et une réaffectation pour raisons médicales après un accident privé ou une simple maladie.</p>
<p><b>Art. 118.</b> Het personeelslid dat medisch ongeschikt werd verklaard, kan voor de duur van de ongeschiktheid de functie van vrijwillig brandweerman niet uitoefenen.</p>	<p><b>Art. 118.</b> Le membre du personnel déclaré médicalement inapte ne peut pas exercer la fonction de pompier volontaire pendant toute la durée de l'inaptitude.</p>
<p>[ <b>Art. 118/1.</b> Ingevoegd bij K.B. van 21 juni 2022, art. 21 (inw. 22 augustus 2022) (B.S. 12.08.2022) – Indien de maatregelen of tewerkstellingsvoorwaarden bepaald door de arbeidsarts in toepassing van de Codex over het welzijn op het werk een verandering van werkregime voorstellen, is de wedertewerkstelling conform artikel 117 mogelijk in een deeltijds werkregime onder de volgende voorwaarden:</p>	<p>[ <b>Art. 118/1.</b> A.R. du 21 juin 2022, art. 21. (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022) - Si les mesures ou conditions de travail déterminées par le médecin du travail en application du Code du bien-être au travail suggèrent un changement de régime de travail, la réintégration du membre du personnel conformément à l'article 117 est admise dans un régime de travail à temps partiel aux conditions suivantes :</p>
<p>1° de wedertewerkstelling vindt plaats na een ononderbroken afwezigheid wegens ziekte van ten minste dertig kalenderdagen of na het aflopen van een periode van verminderde prestaties wegens medische redenen zoals bedoeld in artikel 239/1;</p>	<p>1° la réintégration a lieu après une absence ininterrompue pour cause de maladie d'au moins trente jours calendriers ou après la fin d'une période de prestations réduites pour raisons médicales visée à l'article 239/1 ;</p>



<p>2° de wedertewerkstelling heeft een maximumperiode van twaalf maanden, conform de duur van de maatregelen of tewerkstellingsvoorwaarden bepaald door de arbeidsarts;</p> <p>3° verlengingen van ten hoogste twaalf maanden zijn toegestaan, indien de arbeidsarts bij een nieuw onderzoek opnieuw een verandering van werkregime voorstelt;</p> <p>4° het personeelslid wordt wedertewerkgesteld in een aangepaste functie voor ten minste 50% van zijn normale prestaties,</p> <p>5° de deeltijdse prestaties worden uitgevoerd volgens een spreiding over de week rekening houdend met het advies van de arbeidsarts;</p> <p>6° de aangepaste functie is een administratieve functie.</p>	<p>2° la réintégration a une durée maximale de douze mois, en fonction de la durée des mesures ou des conditions de travail déterminées par le médecin du travail ;</p> <p>3° des prolongations de douze mois au maximum sont autorisées si le médecin du travail propose à nouveau un changement de régime de travail à l'occasion d'un nouvel examen ;</p> <p>4° le membre du personnel est réintégré dans une fonction adaptée pour au moins 50 % de son temps de travail normal ;</p> <p>5° le travail à temps partiel est réparti sur la semaine, en tenant compte de l'avis du médecin du travail.</p> <p>6° la fonction adaptée est une fonction administrative.</p>
<p><b>Art. 118/2.</b> De periode die niet gepresteerd wordt omwille van de deeltijdse prestaties bedoeld in artikel 118/1 wordt beschouwd als afwezigheid wegens ziekte zoals bedoeld in artikel 223 en volgende, of als beschikbaarheid wegens ziekte overeenkomstig artikel 232 in functie van de situatie van het personeelslid.</p>	<p><b>Art. 118/2.</b> La période non prestée en raison du régime de travail à temps partiel visé à l'article 118/1 est considérée comme une absence pour maladie visée aux articles 223 et suivants ou comme une disponibilité pour maladie visée à l'article 232 en fonction de la situation du membre du personnel.</p>
<p><b>Art 118/3.</b> De deeltijdse prestaties worden opgeschort door: 1° loopbaanonderbreking; 2° langdurige afwezigheid wegens persoonlijke redenen. De deeltijdse prestaties worden tijdelijk onderbroken tijdens een afwezigheid wegens ziekte, arbeidsongeval, een ongeval op de weg van en naar het werk en een beroepsziekte.]</p>	<p><b>Art 118/3.</b> Le régime de travail à temps partiel est suspendu en cas : 1° d'interruption de carrière ; 2° d'absence de longue durée pour raisons personnelles. Le régime de travail à temps partiel est temporairement suspendu lorsque le membre du personnel est absent pour maladie, par suite d'un accident de travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle.]</p>
<p style="text-align: center;"><b>HOOFDSTUK 3. - WEDERTEWERKSTELLING OP EIGEN VERZOEK</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>CHAPITRE 3. - DE LA RÉAFFECTATION SUR REQUÊTE VOLONTAIRE</b></p>
<p><b>Art. 119.</b> Wedertewerkstelling op eigen verzoek, vermeld in artikel 111, 2°, gebeurt in één van volgende stelsels :</p>	<p><b>Art. 119.</b> La réaffectation sur requête volontaire, telle que visée à l'article 111, 2°, a lieu dans un des régimes suivants :</p>
<p>1° lichtere operationele taken als operationeel personeelslid;</p>	<p>1° tâches opérationnelles plus légères comme membre du personnel opérationnel ;</p>
<p>2° administratieve, technische of logistieke taken als administratief personeelslid.</p>	<p>2° tâches administratives, techniques ou logistiques comme membre du personnel administratif.</p>
<p><b>Art. 120.</b> Het personeelslid behoudt zijn aanspraken op bevordering in de weddeschaal en verliest zijn aanspraken op bevordering, vermeld in [artikel 52].</p>	<p><b>Art. 120.</b> 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 52].</p>

<i>Aldus gewijzigd bij K.B. van 21 juni 2022, art. 20, 1° en 2° (inw. 22 augustus 2022) (B.S. 12.08.2022)</i>	<i>ainsi modifié par A.R. du 21 juin 2022, art. 20, 2° (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022)</i>
Erratum 24.11.2015	sic erratum M.B. 24.11.2015
<b>Art. 121.</b> Het personeelslid dient een schriftelijk verzoek in bij de raad en geeft aan in welk stelsel, vermeld in artikel 119, het wenst wedertewerkgesteld te worden.	<b>Art. 121.</b> Le membre du personnel adresse une requête écrite au conseil et indique dans quel système visé à l'article 119 il souhaite être réaffecté.
De raad beschikt over een termijn van drie maanden vanaf de ontvangst van het verzoek, om het personeelslid desgevallend de functiebeschrijving van de betrekking in wedertewerkingstelling en de nodige inlichtingen inzake zijn nieuwe geldelijke statuut schriftelijk te bezorgen.	Le conseil dispose d'un délai de trois mois à dater de la réception de la requête pour, le cas échéant, transmettre par écrit au membre du personnel la description de fonction de l'emploi de réaffectation et les informations nécessaires relatives à son nouveau statut pécuniaire.
Het personeelslid kan, naargelang het hem schikt :	Le membre du personnel peut, soit :
1° de voorgestelde betrekking aanvaarden;	1° accepter l'emploi proposé ;
2° beslissen zijn betrekking te behouden.	2° décider de conserver son emploi.
<b>Art. 122.</b> Het personeelslid dat wedertewerkgesteld wordt op eigen verzoek is verplicht zijn oppensioenstelling aan te vragen wanneer het de leeftijd bereikt waarop het de voorwaarden voor vervroegd pensioen vervult.	<b>Art. 122.</b> Le membre de personnel qui est réaffecté sur requête volontaire est obligé de demander sa mise à la pension dès qu'il atteint l'âge auquel il remplit les conditions de la pension anticipée.
<b>Art. 123.</b> De wedertewerkingstelling op vrijwillig verzoek kan slechts eenmaal toegekend worden en is definitief, onverminderd de mogelijkheid voor de raad tot het voorzien in een proefperiode en onverminderd de mogelijkheid voor het personeelslid tot het indienen van een aanvraag voor toepassing van het eindeloopbaanregime, vermeld in artikel 125 .	<b>Art. 123.</b> La réaffectation sur requête volontaire ne peut être accordée qu'une seule fois et à titre définitif, sans préjudice de la possibilité pour le conseil de prévoir une période d'essai et nonobstant la possibilité pour le membre du personnel d'introduire une demande d'application du régime de fin de carrière tel que visé à l'article 125.
<b>TITEL 5. - Eindeloopbaanregime</b>	<b>TITRE 5. - Du régime de fin de carrière</b>
<b>V1</b> Is er nog verlof voorafgaand aan het pensioen VVP in het administratief statuut?	<b>Q1</b> Le nouveau statut prévoit-il encore un congé préalable à la pension (CPP) ?
Ja, alhoewel dit statuut niet voorziet in eenzelfde systeem van verlof voorafgaand aan het pensioen zoals het bestaat in de steden en gemeenten die het ingevoerd hebben op basis van het KB van 03/06/1999. Enkel wanneer er geen lichtere aangepaste functie kan gevonden worden voor de persoon die aan de voorwaarden voldoet en een aanvraag indient, kan een VVP worden toegekend. Het is dus geen automatisch recht voor de persoon die aan de voorwaarden voldoet.	Oui, toutefois, ce statut ne prévoit pas le même système de congé préalable à la pension que celui que les villes et communes ont introduit sur la base de l'AR du 03/06/1999.  L'octroi d'un CPP est uniquement prévu si aucune fonction adaptée allégée ne peut être trouvée pour la personne qui répond aux conditions et qui introduit une demande à cet effet. Il ne s'agit donc pas d'un droit automatique au CPP pour la personne qui répond aux conditions.
<b>V2</b> In het kader van de wedertewerkingstelling is voorzien dat het personeelslid onderworpen blijft aan het administratief statuut van het operationeel personeel. Is dit ook zo wanneer iemand in het kader van het	<b>Q2</b> Dans le cadre de la réaffectation, il est prévu que le membre du personnel reste soumis au statut administratif du personnel opérationnel. Est-ce également le cas lorsqu'une personne reprend une fonction

eindeloopbaanregime een administratieve functie opneemt?	administrative dans le cadre du régime de fin de carrière ?
Ja.	Oui.
<b>Art. 124.</b> Deze titel is van toepassing op de beroepspersoneelsleden.	<b>Art. 124.</b> Ce titre s'applique aux membres du personnel professionnel.
<b>Art. 125. § 1.</b> Het beroepspersoneelslid dat voldoet aan de volgende voorwaarden, kan [ten vroegste één jaar hieraan voorafgaand] bij de raad een aanvraag voor toepassing van het eindeloopbaanregime indienen :	<b>Art. 125. § 1<sup>er</sup>.</b> 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 conseil une demande d'application du régime de fin de carrière :
Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 42, 1° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)	ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 42, 1° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)
1° de leeftijd hebben van ten minste :	1° être âgé d'au moins :
a) achtenvijftig jaar voor een eindeloopbaanregime dat ingaat in 2016 of later;	a) cinquante-huit ans si le régime de fin de carrière débute en 2016 ou plus tard ;
b) zevenenvijftig en een half jaar voor een eindeloopbaanregime dat ingaat in 2015;	b) cinquante-sept ans et demi si le régime de fin de carrière débute en 2015 ;
2° ten minste vijftwintig 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 beroepspersoneelslid met een operationele graad <sup>xi</sup> ;	2° compter au moins vingt-cinq années de service 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 <sup>xii</sup> ;
<b>V1</b> Wat moet begrepen worden onder “aanneembare dienstjaren voor opening van het recht op pensioen in de openbare sector”?	<b>Q1</b> Dans le cadre du CPP, que veut-on dire par « années de service admissibles pour l'ouverture du droit à la pension dans le secteur public » ?
Dit zijn de dienstjaren gepresteerd in de publieke sector. De jaren gepresteerd in de privésector of als vrijwillig brandweerman tellen hier niet mee.	Il s'agit des années de service prestées dans le secteur public. Les années prestées dans le secteur privé ou en tant que pompier volontaire n'entrent pas ici en ligne de compte.
3° op het einde van eindeloopbaanregime, dat een maximale duurtijd van vier jaar heeft, voldoen aan de voorwaarden om aanspraak te maken op vervroegd pensioen, vermeld in artikel 46 van de wet van 15 mei 1984 houdende maatregelen tot harmonisering van de pensioenregelingen.	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.
<b>Ter informatie:</b> de jaren gepresteerd in de privésector of als vrijwillig brandweerman tellen wel mee voor de loopbaanvoorwaarde voor het recht op vervroegd pensioen zoals bepaald in dit 3°.	<b>Pour information :</b> les années prestées dans le secteur privé ou en tant que pompier volontaire comptent pour la condition de durée de carrière requise pour le droit à la pension anticipée visé au présent point 3°.

<sup>xi</sup> Voor het uitleg van de woorden « met een operationele graad », zie het antwoord op V1 bij artikel 111

<sup>xii</sup> Pour l'explication des termes « revêtus d'un grade opérationnel », cf. réponse à la Q1 à l'article 111

§ 2. De raad neemt een beslissing binnen de termijn van [zes] maanden vanaf de ontvangst van de aanvraag.	§ 2. Le conseil prend une décision dans le délai de [six] mois à dater de la réception de la demande.
Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 42, 2° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)	ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 42, 2° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)
<b>Art. 126.</b> De raad 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.	<b>Art. 126.</b> Le conseil 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.
Onder lichtere, aangepaste betrekking moet begrepen worden een betrekking van operationele, administratieve, technische of logistieke aard die aangepast is aan het profiel en de mogelijkheden van het betrokken personeelslid.	Par fonction allégée, adaptée, il y a lieu de comprendre une fonction de nature opérationnelle, administrative, technique ou logistique adaptée au profil et aux possibilités du membre du personnel concerné.
De Minister stelt een lijst op met lichtere, aangepaste betrekkingen.	Le Ministre détermine une liste de fonctions allégées, adaptées.
<b>Art. 127.</b> 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 in de zone.	<b>Art. 127.</b> 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 la zone.
De vertegenwoordigers van de werkgever betreffen ten minste de commandant of zijn afgevaardigde.	Les représentants de l'employeur comportent au moins le commandant ou son délégué.
De eindeloopbaancommissie hoort de aanvrager.	La commission de fin de carrière entend le demandeur.
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.	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.
De commissie kan slechts een beslissing nemen indien de meerderheid van zijn leden aanwezig is en beslist bij geheime stemming en bij gewone meerderheid van de stemmen.	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.
<b>V1 Kan men zich laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde of een andere vertegenwoordiger wanneer men voor de eindeloopbaancommissie moet verschijnen?</b>	<b>Q1 Peut-on se faire assister par un délégué syndical ou un autre représentant lorsqu'on doit comparaître devant la commission de fin de carrière?</b>
Noch het KB administratief statuut, noch de wet van 19 december 1974 of haar uitvoeringsbesluiten voorzien hierover bepalingen. Geen enkele reglementering verplicht de overheid om de aanwezigheid van een vakbondsafgevaardigde bij een gesprek met de eindeloopbaancommissie toe te staan. Niettemin kan de overheid dit toch toestaan.	Ni l'AR statut administratif, ni la loi du 19 décembre 1974 et ses arrêtés d'exécution ne prévoient de dispositions à ce sujet. Aucune réglementation n'impose à l'autorité d'autoriser la présence d'un délégué syndical lors d'un entretien à la commission de fin de carrière. Toutefois, l'autorité peut l'autoriser.
Door de dubbele vaststelling dat « niets dit verbiedt » en dat « de constante zorg voor de	Moyennant le double constat que « rien ne l'interdit » et que « le souci constant des droits

rechten van verdediging vaak de beste manier is om de procedures te voltooien », luidt het advies om de persoon die voor de eindeloopbaancommissie moet verschijnen, toe te staan zich te laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde of een andere vertegenwoordiger.	de la défense est souvent la meilleure façon de mener les procédures à terme », il est conseillé de permettre à la personne qui doit se présenter devant la commission de fin de carrière de se faire assister d'un délégué syndical ou d'un autre représentant.
<b>Art. 128.</b> Het personeelslid dat tewerkgesteld is in een lichtere, aangepaste betrekking behoudt zijn rechten op zijn weddeschaal.	<b>Art. 128.</b> Le membre du personnel employé dans une fonction allégée, adaptée, conserve ses droits à son échelle de traitement.
Het recht van het personeelslid tewerkgesteld in een lichtere, aangepaste betrekking, op premies en toelagen wordt bepaald in het koninklijk besluit van 19 april 2014.	Le droit du membre du personnel affecté dans une fonction allégée, adaptée, aux primes et allocations est fixé dans l'arrêté royal du 19 avril 2014.
<b>Art. 129.</b> 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.	<b>Art. 129.</b> Le membre du personnel qui est employé dans une fonction allégée, adaptée, est obligé de demander sa mise à la pension dès qu'il atteint l'âge auquel il remplit les conditions de la pension anticipée.
<b>Art. 130.</b> De zone kan het personeelslid dat tewerkgesteld is in een lichtere, aangepaste betrekking vervangen.	<b>Art. 130.</b> La zone peut remplacer le membre du personnel qui est employé dans une fonction allégée, adaptée.
<b>Art. 131.</b> Ingeval de eindeloopbaancommissie in haar advies geen aangepaste, lichtere betrekking voorstelt, en ingeval de raad vaststelt dat het niet mogelijk is een aangepaste, lichtere betrekking te bepalen, kent de raad een verlof voorafgaand aan het pensioen toe aan het personeelslid.	<b>Art. 131.</b> Si, dans son avis, la commission de fin de carrière ne propose pas de fonction allégée et adaptée, et si le conseil constate qu'il est impossible de déterminer une fonction allégée et adaptée, il accorde au membre du personnel un congé préalable à la pension.
<b>V1</b> Is het advies van de eindeloopbaancommissie bindend? Wat gebeurt er bij een ex aequo-stemming in deze commissie?	<b>Q1</b> L'avis de la commission de fin de carrière est-il contraignant ? Quid en cas de vote ex aequo au sein de cette commission ?
Het advies van de eindeloopbaancommissie is niet bindend. Wanneer de commissie zou voorstellen dat er geen geschikte lichtere betrekking bestaat, zou de raad toch nog een aangepaste lichtere betrekking kunnen bepalen. Bij een ex-aequo stemming zal dit resultaat zo worden overgemaakt aan de raad, die een definitieve beslissing moet nemen. Het komt erop aan dat ieder zijn standpunt zo goed mogelijk motiveert, zodat de raad over zoveel mogelijk argumenten beschikt om een beslissing te kunnen nemen.	Non, l'avis de la commission de fin de carrière n'est pas contraignant. Si la commission ne propose pas de fonction allégée adaptée, le conseil pourrait encore déterminer une fonction allégée adaptée.  En cas de vote ex aequo, ce résultat sera transmis tel quel au conseil, qui doit alors formuler une décision définitive. En d'autres termes, chacun motive au mieux son point de vue, afin que le conseil puisse disposer d'un maximum d'arguments pour pouvoir prendre une décision.
<b>Art. 132.</b> Het verlof voorafgaand aan het pensioen vangt aan op de eerste dag van een kalendermaand.	<b>Art. 132.</b> Le congé préalable à la pension débute le premier jour d'un mois calendrier.



<p><b>Art. 133.</b> 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.</p>	<p><b>Art. 133.</b> 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.</p>
<p>De periode van voorafgaand verlof wordt met dienstactiviteit gelijkgesteld.</p>	<p>La période du congé préalable est assimilée à une période d'activité de service.</p>
<p>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.</p>	<p>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 auquel il remplit les conditions de la pension anticipée.</p>
<p><b>Art. 134.</b> Het personeelslid met verlof voorafgaand aan de pensionering ontvangt een wachtgeld gelijk aan 75 % van zijn laatste activiteitswedde.</p>	<p><b>Art. 134.</b> L'agent en congé préalable à la pension perçoit un traitement d'attente égal à 75 % de son dernier traitement d'activité.</p>
<p>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 25 van het koninklijk besluit van 19 april 2014. [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. Onder ontvangen premie voor operationaliteit en onregelmatige prestaties vermeld in artikel 25 van het koninklijk besluit van 19 april 2014 wordt niet begrepen de premie voor operationaliteit en onregelmatige prestaties ontvangen voor de bijkomende uren bedoeld in artikel 7 van de wet van 19 april 2014 tot vaststelling van bepaalde aspecten van de arbeidstijd van de operationele beroepsleden van de hulpverleningszones en van de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp en tot wijziging van de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid.]</p>	<p>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 25 de l'arrêté royal du 19 avril 2014. [Par traitement annuel alloué et prime d'opérationnalité et de prestations irrégulières reçue, 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. La prime d'opérationnalité et de prestations irrégulières reçue visée à l'article 25 de l'arrêté royal du 19 avril 2014 n'inclut pas la prime d'opérationnalité et de prestations irrégulières perçue pour les heures de travail additionnelles visées à l'article 7 de la loi du 19 avril 2014 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail des membres professionnels opérationnels des zones de secours et du Service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région Bruxelles-Capitale et modifiant la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile.]</p>
<p>Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 43 (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)</p>	<p>ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 43. (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)</p>
<p><b>V1 Voor de berekening van de 'laatste activiteitswedde':</b> a) Starten de vijf jaren de maand voorafgaand aan het VVP? Bv. als men met VVP is vanaf 1 juni 2016, moeten de vergoedingen van deze vijf jaren dan berekend worden van juni 2011 tot mei 2016 of van januari 2011 tot december 2015?</p>	<p><b>Q1</b> Pour le calcul du dernier traitement d'activité, a) Est-ce que les cinq années débutent le mois précédent le congé préalable ? Ex : si on est en congé préalable à partir du 1 juin 2016, les rémunérations des cinq dernières années doivent être calculées de juin 2011 jusqu'à mai 2016 ou bien de janvier 2011 jusqu'à décembre 2015 ?</p>

<p>Onder de laatste 5 jaren wordt verstaan: 5 x 12 maanden. Het komt er dus op aan om deze in aanmerking te nemen vanaf de maand die voorafgaat aan de start van het verlof voorafgaand aan het pensioen.</p> <p><b>b) Moet de diplomatoelage meegeteld worden voor de berekening van het wachtgeld?</b></p> <p>De diplomatoelage maakt geen deel uit van de operationaliteitspremie, noch van de jaarwedde. Ze kan dus niet in aanmerking genomen worden.</p> <p><b>c) We betalen ook elke maand een vaste vergoeding (overschrijding van de 38u per week). Moet deze ook in aanmerking genomen worden?</b></p> <p>Deze vergoeding maakt geen deel uit, noch de operationaliteitspremie, noch van de jaarwedde. Ze kan dus niet in aanmerking genomen worden.</p>	<p>Les 5 dernières années s'entendent comme suit: 5 x 12 mois. Il s'agit donc de prendre en compte à partir du mois précédant le début du congé préalable.</p> <p><b>b) L'allocation de diplôme doit-elle être prise en compte pour le calcul du traitement d'attente?</b></p> <p>L'allocation de diplôme ne fait pas partie du traitement annuel, ni de la prime d'opérationnalité. Elle ne peut donc être prise en compte.</p> <p><b>c) Nous payons également chaque mois une indemnité fixe (dépassement des 38h par semaine). Celle-ci doit-elle également être prise en compte?</b></p> <p>Cette indemnité ne fait pas partie du traitement annuel, ni de la prime d'opérationnalité. Elle ne peut donc pas non plus être prise en compte.</p>
<p><b>[Q 2 Artikel 134 vermeldt dat het wachtgeld van 75 % bij verlof voorafgaand aan de pensionering (VVP) moet berekend worden op basis van het gemiddelde over de laatste 5 jaar van de jaarwedde en de operationaliteitspremie. De operationiliteitspremie bestaat echter nog maar sinds 1.1.2015. Moet dit strikt geïnterpreteerd worden zodat voor de personeelsleden die nu maar instappen in dit verlof er enkel rekening gehouden wordt met de operationaliteitspremie vanaf 1 januari 2015. Of mag er ook rekening gehouden worden met de vergoedingen voor onregelmatige prestaties die ze dan ontvingen in de jaren voorafgaand aan 2015?</b></p> <p>Voor het berekenen van het wachtgeld bij VVP zoals bepaald in artikel 134 mag inderdaad het ontvangen bedrag voor onregelmatige prestaties van de jaren vóór 1.1.2015 worden gebruikt in plaats van de operationaliteitspremie. Het is niet de bedoeling geweest om mensen die op VVP gaan tijdens de eerste 4 jaar na de overgang naar de zones, een structureel lager wachtgeld toe te kennen in vergelijking met personeelsleden die later VVP krijgen.] <i>Update 09/2024</i></p>	<p><b>[Q 2 L'article 134 stipule que le traitement d'attente de 75 % en cas de congé préalable à la pension (CPP) doit être calculé sur la base de la moyenne des cinq dernières années du salaire annuel et de la prime d'opérationnalité. Or, la prime d'opérationnalité n'existe que depuis le 1.1.2015. Faut-il l'interpréter d'une manière telle que seule la prime d'opérationnalité versée depuis le 1er janvier 2015 soit prise en compte ou bien les indemnités pour prestations irrégulières perçues au cours des années antérieures à 2015 peuvent-elles également être prises en compte si le pompier obtient le CPP dans les 5 premières années suivant la réforme ?</b></p> <p>Afin de calculer le traitement d'attente du CPP prévu à l'article 134, le montant perçu pour les prestations irrégulières peut être utilisé à la place de la prime d'opérationnalité pour les années antérieures au 1.1.2015. L'intention n'est pas de donner aux personnes qui bénéficient du CPP pendant les 4 premières années après la transition vers les zones un traitement d'attente structurellement inférieur par rapport aux personnes qui bénéficient du CPP par la suite.] <i>Update 09/2024</i></p>
<p>Het vakantiegeld en de eindejaarstoelage worden volgens de proporties, vermeld in het eerste lid, toegekend.</p>	<p>Le pécule de vacances et la prime de fin d'année sont accordés dans les proportions visées à l'alinéa 1<sup>er</sup>.</p>

<b>Art. 135.</b> De zone kan het personeelslid dat in verlof voorafgaand aan het pensioen is vervangen.	<b>Art. 135.</b> La zone peut remplacer le membre de personnel en congé préalable à la pension.
<b>Art. 136.</b> § 1. De personeelsleden die het in het artikel 131 vermelde verlof nemen, mogen, mits voorafgaande toelating, andere beroepsactiviteiten uitoefenen, met dien verstande dat, indien de inkomsten uit de beroepsactiviteiten de grenzen inzake cumulatie, bepaald bij de artikelen 76, 80 en 84 tot en met 89 van de programmawet van 28 juni 2013, overschrijden, het wachtgeld wordt verminderd of geschorst op dezelfde wijze als het rustpensioen.	<b>Art. 136.</b> § 1 <sup>er</sup> . Les membres du personnel qui bénéficient du congé prévu à l'article 131 peuvent, moyennant autorisation préalable, exercer une activité professionnelle. Dans le cas cependant où les revenus de cette activité professionnelle dépassent les limites en matière de cumul prévues par les articles 76, 80 et 84 jusqu'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.
De voorafgaande toelating verloopt volgens de procedure bepaald in de artikelen 27 tot en met 33.	L'autorisation préalable se déroule conformément à la procédure visée aux articles 27 à 33.
§ 2. Het personeelslid dat het verlof, vermeld in artikel 131, geniet, mag de functie van vrijwillig brandweerman niet uitoefenen.	§ 2. Les membres du personnel qui bénéficient du congé prévu à l'article 131 ne peuvent pas exercer les fonctions de pompier volontaire.
<b>TITEL 6. – Uitoefening van een hoger ambt</b>	<b>TITRE 6. - De l'exercice d'une fonction supérieure</b>
<b>Art. 137.</b> Voor de toepassing van deze titel wordt onder hoger ambt verstaan : elk ambt, binnen de zone, dat overeenstemt met een betrekking van een graad die hoger is aan die waarmee het personeelslid is bekleed.	<b>Art. 137.</b> Pour l'application du présent titre, on entend par fonction supérieure, toute fonction correspondant à un emploi, au sein de la zone, dans un grade supérieur à celui dont le membre du personnel est revêtu.
<b>Art. 138.</b> Het feit alleen dat een betrekking vacant is of tijdelijk niet door haar titularis waargenomen wordt, is geen voldoende reden om die betrekking voorlopig te verlenen. De hoogdringendheid en de nood om erin te voorzien, moet worden vastgesteld.	<b>Art. 138.</b> Le seul fait qu'un emploi est vacant ou momentanément inoccupé par son titulaire ne suffit pas à justifier que cet emploi soit conféré à titre provisoire. L'urgence et la nécessité d'y pourvoir doit être établie.
<b>Art. 139.</b> Alleen een personeelslid dat voldoet aan de vereiste voorwaarden om tot de met het hoger ambt overeenstemmende graad te worden benoemd, kan voor het uitoefenen van dat ambt worden aangesteld.	<b>Art. 139.</b> Seul un membre du personnel qui remplit les conditions requises pour être nommé au grade correspondant à la fonction supérieure peut être désigné pour l'exercice de cette fonction.
Bij gebrek aan een personeelslid dat de vereiste voorwaarden vervult om tot de met het hoger ambt overeenstemmende graad benoemd te worden, kan een ander personeelslid bij een met redenen omklede aanstellingsakte voor het uitoefenen van dat ambt aangesteld worden.	A défaut de membre du personnel remplissant les conditions requises pour être nommé au grade correspondant à la fonction supérieure, un autre membre du personnel peut être désigné pour l'exercice de cette fonction, par acte de désignation motivé.
<b>V1 Kan de zoneraad een waarnemende kapitein aanstellen, ook al voldoet deze niet om kapitein te worden?</b>  Ja, als er niemand in de zone de voorwaarden vervult om kapitein te worden.	<b>Q1 Le conseil de zone pourrait-il désigner un capitaine faisant fonction (même s'il ne répond pas aux exigences lui permettant de devenir capitaine) ?</b>  Oui, s'il n'y a pas personne dans la zone qui remplit les conditions pour être nommé capitaine.

<p><b>V2 Artikel 56 van het statuut voorziet als bevorderingsvoorwaarde met name het slagen voor het bevorderingsexamen. Wordt deze voorwaarde ook gesteld om aangesteld te worden in een hogere functie in toepassing van artikel 139, eerste lid?</b></p> <p>Als een personeelslid voor het bevorderingsexamen geslaagd is, is het niet meer nodig dat hij de hogere functie als "waarnemend" uitoefent. Hij kan immers bevorderd worden.</p> <p>Hieruit volgt dat het slagen voor het examen geen "voorwaarde om als waarnemend aangesteld te worden" is in de zin van artikel 139, eerste lid. Deze bepaling heeft betrekking op de voorwaarden inzake de brevetten, de graad, de evaluatie en de tuchtsanctie, d.w.z. alle bevorderingsvoorwaarden BEHALVE het slagen voor het examen.</p>	<p><b>Q2. L'article 56 du statut prévoit notamment comme condition de promotion le fait d'avoir réussi l'examen de promotion. Cette condition est-elle également exigée pour être désigné comme faisant fonction en application de l'article 139, alinéa 1<sup>er</sup> ?</b></p> <p>Si un membre du personnel a réussi l'examen de promotion, il n'est plus nécessaire qu'il exerce la fonction supérieure en faisant fonction. Il peut être promu à cette fonction.</p> <p>!</p> <p>Il en résulte que la réussite de l'examen n'est pas une «condition requise pour être désigné comme faisant fonction» au sens de l'article 139, alinéa 1<sup>er</sup>. Cette disposition vise les conditions de brevets, de grade, d'évaluation et de sanction disciplinaire, c'ad toutes les conditions de promotion SAUF la réussite de l'examen.</p>
<p><b>Art. 140.</b> Een aanstelling voor het uitoefenen van een hoger ambt in een vacante betrekking kan slechts geschieden op voorwaarde dat de procedure tot toekenning van die betrekking wordt ingezet.</p>	<p><b>Art. 140.</b> Une désignation pour l'exercice d'une fonction supérieure dans un emploi vacant ne peut être faite qu'à la condition que la procédure d'attribution de l'emploi soit engagée.</p>
<p><b>Art. 141.</b> De uitoefening van een hoger ambt wordt toevertrouwd aan het personeelslid dat rekening houdend met de functiebeschrijving het meest geschikt bevonden wordt om in de onmiddellijke behoeften van de dienst te voorzien.</p>	<p><b>Art. 141.</b> L'exercice d'une fonction supérieure est confié au membre du personnel jugé le plus apte à faire face aux nécessités immédiates de service, eu égard à la description de fonction.</p>
<p><b>V1 Kan de zoneraad de aanwijzing in een hogere functie van een personeelslid dat langdurig afwezig is n.a.v. een arbeidsongeval, uitstellen zoals bij een andere langdurige afwezigheid? Of mag de raad deze aanwijzing niet uitstellen omdat het gaat om de afwezigheid n.a.v. een arbeidsongeval?</b></p> <p>De raad (of het college in geval van delegatie) kan de aanwijzing voor de uitoefening van een hogere functie uitstellen of opheffen, ook in geval van afwezigheid n.a.v. een arbeidsongeval.</p> <p>Bovendien gebeurt de aanwijzing voor de uitoefening van een hogere functie voor een hernieuwbare periode van maximum zes maanden. Het is uiteraard ondenkbaar dat een dergelijke aanwijzing vernieuwd zou worden voor een persoon die langdurig afwezig is, ongeacht de reden van deze afwezigheid. Het zou immers tegenstrijdig zijn om een persoon die afwezig is te beschouwen als "het meest geschikt om in de onmiddellijke behoeften van de dienst te voorzien".</p>	<p><b>Q1 Le conseil a-t-il le droit de suspendre la désignation pour fonctions supérieures d'un membre du personnel qui est absent pour longue durée suite à un accident du travail ou pour une autre absence de longue durée ? Ou bien le fait que ce soit dû à un accident de travail oblige-t-il le conseil à ne pas suspendre la désignation pour fonctions supérieures ?</b></p> <p>Le Conseil (ou le Collège en cas de délégation) peut suspendre ou mettre fin à la désignation pour l'exercice d'une fonction supérieure y compris en cas d'absence suite à un accident du travail.</p> <p>En outre, une désignation pour l'exercice d'une fonction supérieure s'effectue pour une période maximale de six mois renouvelable. Il est évidemment inconcevable de renouveler une telle désignation pour une personne qui est absente pour une longue durée, quel que soit le motif de cette absence. En effet, la personne étant absente, il serait antinomique de la considérer comme étant "la plus apte à faire face aux nécessités immédiates du service".</p>

<b>Art. 142.</b> De aanstelling geschiedt door de raad op grond van een met redenen omkleed voorstel door de commandant.	<b>Art. 142.</b> La désignation est faite par le conseil sur proposition motivée du commandant.
<b>Art. 143.</b> § 1. Een vacante of een tijdelijk niet waargenomen betrekking mag voor maximaal zes maanden vervuld worden door een aanstelling voor het uitoefenen van een hoger ambt.	<b>Art. 143.</b> § 1 <sup>er</sup> . Il ne peut être pourvu pour plus de six mois à un emploi vacant ou momentanément inoccupé, par désignation pour l'exercice d'une fonction supérieure.
§ 2. Indien de betrekking niet vacant is, kan de in paragraaf 1 bepaalde termijn verlengd worden, naargelang de behoeften van de dienst, met periodes van maximum zes maanden.	§ 2. Si l'emploi n'est pas vacant, le délai fixé au paragraphe 1 <sup>er</sup> peut être prorogé de périodes de maximum six mois, suivant les nécessités du service.
§ 3. Indien de betrekking vacant is, kan de in paragraaf 1 bepaalde termijn verlengd worden nadat de raad vastgesteld heeft dat de procedure tot toekenning loopt.	§ 3. Si l'emploi est vacant, le délai prévu au paragraphe 1 <sup>er</sup> peut être prorogé, après que le conseil a constaté que la procédure d'attribution de l'emploi est en cours.
§ 4. De akte tot aanstelling of verlenging vermeldt :	§ 4. L'acte de désignation ou de prorogation mentionne :
1° dat de betrekking waarop de aanstelling of de verlenging slaat een vacante betrekking dan wel een tijdelijk niet waargenomen betrekking is;	1° si l'emploi auquel se rapporte la désignation ou la prorogation est un emploi vacant ou un emploi momentanément inoccupé ;
2° de naam van de laatste titularis van de betrekking indien zij vacant is of de naam van de titularis van de betrekking indien zij tijdelijk niet wordt waargenomen;	2° le nom du dernier titulaire de l'emploi si celui-ci est vacant ou le nom du titulaire de l'emploi si celui-ci est momentanément inoccupé ;
3° desgevallend de datum vanaf dewelke de procedure tot definitieve toekenning van de betrekking loopt;	3° le cas échéant, la date depuis laquelle la procédure d'attribution définitive de l'emploi est en cours ;
4° de noodzaak om over te gaan tot het verlenen van een hoger ambt;	4° la nécessité de recourir aux fonctions supérieures ;
5° de motivering van de keuze van de aangeduide persoon.	5° la motivation du choix de la personne désignée.
<b>Art. 144.</b> Het personeelslid dat met een hoger ambt is belast, oefent alle aan dat ambt verbonden prerogatieven uit.	<b>Art. 144.</b> Le membre du personnel chargé d'une fonction supérieure exerce toutes les prérogatives attachées à cette fonction.
<b>Art. 145.</b> Het uitoefenen van een hoger ambt verleent geen aanspraak op benoeming in de graad van dat ambt.	<b>Art. 145.</b> L'exercice d'une fonction supérieure ne confère aucun titre à une nomination au grade de cette fonction.
Indien het personeelslid evenwel wordt bevorderd tot de graad die overeenstemt met de betrekking die het zonder onderbreking heeft waargenomen en indien het voor deze betrekking wordt aangewezen, begint zijn [graadanciënniteit] te lopen op de datum vanaf dewelke het die betrekking ononderbroken waarneemt. Deze datum mag niet teruggaan tot vóór de datum waarop het personeelslid alle vereisten heeft vervuld om bevorderd te worden tot de graad van de betrekking waarvoor het is	Cependant, si le membre du personnel est promu au grade correspondant à l'emploi qu'il a occupé sans interruption et s'il est affecté à cet emploi, [l'ancienneté de grade] prend cours à la date à partir de laquelle il occupe l'emploi de manière continue. Cette date ne peut pas remonter au-delà ni de la date à laquelle le membre du personnel a rempli toutes les conditions pour être promu au grade de l'emploi auquel il est affecté, ni de la date à laquelle cet emploi était vacant.



<p>aangewezen, noch tot vóór de datum waarop die betrekking vacant werd.</p> <p><i>Aldus gewijzigd bij K.B. van 21 juni 2022, art. 22 (inw. 22 augustus 2022) (B.S. 12.08.2022)</i></p>	<p><i>ainsi modifié par A.R. du 21 juin 2022, art. 22. (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022)</i></p>
<p><b>V1</b> In welke gevallen kunnen de jaren die men als “waarnemend” gepresteerd heeft, meetellen voor de anciënniteit?</p> <p>Dit is mogelijk in het kader van de mobiliteit (art. 70) en de professionalisering (art.92). Maar opgelet, de periode tijdens dewelke iemand een hogere functie heeft uitgeoefend, telt niet noodzakkelijk volledig mee. De anciënniteit waarmee rekening wordt gehouden, start pas vanaf het moment dat de persoon voldoet aan alle voorwaarden om van de mobiliteit of de professionalisering te genieten.</p>	<p><b>Q1</b>Dans quels cas les années prestées en tant que “faisant fonction” peuvent-elles compter pour être valorisées ?</p> <p>C’est possible dans le cadre de la mobilité (art. 70) et de la professionnalisation (art.92). Mais attention : la période pendant laquelle une personne a exercé une fonction supérieure ne compte pas nécessairement dans sa totalité. L’ancienneté qui est prise en compte ne peut commencer qu’au moment où la personne satisfait à toutes les conditions lui permettant de bénéficier de la mobilité ou de la professionnalisation.</p>
<p><b>Art. 146.</b> De artikelen 138, 140, 141, 143 [144 en 147] zijn van toepassing op de functie van commandant.</p>	<p><b>Art. 146.</b> Les articles 138, 140, 141, 143 [, 144 et 147] sont applicables à la fonction de commandant.</p>
<p>De aanstelling geschiedt door de raad op voorstel van het college en verleent geen aanspraak op een aanduiding als mandataris.</p>	<p>La désignation est faite par le conseil sur proposition du collège et ne confère aucun titre à une désignation en tant que mandataire.</p>
<p>Aldus gewijzigd bij K.B. van 9 mei 2016 (administratief statuut operationeel personeel), art. 24 (inw. 2 juni 2016) (B.S. 23.05.2016)</p>	<p>ainsi modifié par A.R. du 9 mai 2016 (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), art. 24. (vig. 2 juin 2016) (M.B. 23.05.2016)</p>
<p><b>Art. 147.</b> De aanstelling voor het uitoefenen van hogere functies eindigt ambtshalve en, volgens het geval, op de datum waarop de houder van de betrekking zijn functie hervat of op de datum waarop de benoeming of de aanstelling van de titularis van de vacant verklaarde betrekking of mandaatfunctie uitwerking krijgt.</p>	<p><b>Art. 147.</b> La désignation pour l'exercice de fonctions supérieures prend fin, d'office et selon le cas, à la date de la reprise de fonctions du titulaire de l'emploi ou à la date de prise d'effet de la nomination ou de la désignation du titulaire de l'emploi ou du mandat déclaré vacant.</p>