

c) Au § 380300, les spécialités suivantes sont insérées:

c) In § 380300, worden de volgende specialiteiten ingevoegd:

Dénomination / Benaming (Demandeur/Aanvrager)								
Cat.	Code	Conditionnements	Verpakkingen	Obs Opm	Prix Prijs <i>ex-usine / buiten bedrijf</i>	Base de remb Basis v tegem <i>ex-usine / buiten bedrijf</i>	I	II
LITICAN			SANOFI BELGIUM			ATC: A03FA05		
B-54	0818-708 0818-708	20 comprimés, 50 mg	20 tabletten, 50 mg		10,00 3,81	10,00 3,81	1,01	1,68
B-54 *	0726-893	1 comprimé, 50 mg	1 tablet, 50 mg		0,2460	0,2460		
B-54 **	0726-893	1 comprimé, 50 mg	1 tablet, 50 mg		0,2020	0,2020		
B-54 ***	0726-893	1 comprimé, 50 mg	1 tablet, 50 mg		0,2470	0,2470	0,0505	0,0840

Art. 2. Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} septembre 2023.

Bruxelles, le 18 août 2023.

F. VANDENBROUCKE

Art. 2. Dit besluit treedt in werking op 1 september 2023.

Brussel, 18 augustus 2023.

F. VANDENBROUCKE

**GOVERNEMENTS DE COMMUNAUTE ET DE REGION
GEMEENSCHAPS- EN GEWESTREGERINGEN
GEMEINSCHAFTS- UND REGIONALREGIERUNGEN**

REGION DE BRUXELLES-CAPITALE — BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

[C – 2023/31485]

13 JUILLET 2023. — Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale modifiant l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 24 août 2017 portant le statut administratif et pécuniaire des agents du personnel opérationnel du Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente (SIAMU)

RAPPORT AU GOUVERNEMENT

Le présent projet d'arrêté modifie le statut administratif et pécuniaire du personnel opérationnel du Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente (ci-après « le statut opérationnel »).

Le premier objectif de cette modification du statut opérationnel est de mettre en œuvre une politique diversité à jour. Pour ce faire, la modification du statut proposée s'appuie sur des recommandations à la suite d'un audit en la matière ainsi que sur les avis reçus de la part de UNIA [n° 305 du 31 mars 2022] et de l'IEFH (avis n° 2022-A/004).

S'inscrivant dans une réflexion globale sur la maternité, les modifications du statut à venir se concentrent principalement autour de l'élargissement des conditions d'octroi de la prime d'opérationnalité lors de la grossesse et après l'accouchement (art. 351).

Par ailleurs, d'autres mesures sont proposées pour supprimer les discriminations liées à la grossesse ou pour faciliter la période de la maternité :

- Abrogation de l'article 191§ 3 : Depuis la loi du 12 juin 2020, toute incapacité de travail ou écartement complet seront assimilés à des périodes de travail. Concrètement, si ces deux types d'absence surviennent entre la sixième semaine et la deuxième semaine qui précèdent l'accouchement, elles ne réduiront plus le droit au congé de maternité [art 91] ;

- Clarification de l'article 198§ 3 concernant la pause d'allaitement pour les régimes de travail opérationnel [art 93] ;

- Article 225/2 : Les jours de congé de maladie accordés pour raisons médicales directement liées à la grossesse ne sont pas imputés sur le capitale-congé pour maladie [art 95].

BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

[C – 2023/31485]

13 JULI 2023. — Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot wijziging van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 24 augustus 2017 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp

VERSLAG AAN DE REGERING

Dit ontwerpbesluit wijzigt het administratief- en bezoldigingsstatuut van het operationeel personeel van de Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp (hierna "het operationele statuut").

De eerste doelstelling van deze wijziging van het operationele statuut is uitvoering te geven aan een actueel diversiteitsbeleid. Daartoe is de voorgestelde wijziging van het statuut gebaseerd op de aanbevelingen van een audit over dit onderwerp, alsmede op de adviezen van UNIA [adviesnr. 305 van 31 maart 2022] en het IGVM [adviesnr. 2022-A/004].

In het kader van een globale denkoefening over het moederschap zijn de komende statuutwijzigingen vooral gericht op uitbreiding van de voorwaarden voor toekenning van de premie voor operationele tijdens de zwangerschap en na de bevalling (artikel 351).

Daarnaast worden andere maatregelen voorgesteld om discriminatie in verband met zwangerschap op te heffen of de periode van moederschap te vergemakkelijken:

- Afschaffing van artikel 191§ 3: sinds de wet van 12 juni 2020 worden alle werkonbekwaamheid of volledige werkverwijdering gelijkgesteld met periodes van arbeid. Concreet: indien deze twee types van afwezigheid voorkomen tussen de 6de en 2de week vóór de bevalling, zullen ze het recht op moederschapsverlof niet meer verminderen [art 91];

- Verduidelijking van het artikel 198§ 3 m.b.t. de borstvoedingspauze voor operationele werkregelingen (art 93);

- Artikel 225/2: Ziekteverlof dat wordt toegekend om medische redenen die rechtstreeks verband houden met de zwangerschap, wordt niet in mindering gebracht op het ziekteverlofkapitaal [art 95].

Il convient enfin de mentionner que les congés suite à l'accouchement de l'épouse ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple au moment de l'événement sont adaptés à quinze jours à partir du 1^{er} janvier 2021 et à vingt jours à partir du 1^{er} janvier 2023, par analogie à ce que prévoit la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail à l'égard des travailleurs salariés sous contrat (art. 30, § 2).

Toujours dans un but de faire évoluer le SIAMU vers plus d'inclusion, la procédure disciplinaire est repensée afin de garantir un maximum d'impartialité.

Au niveau du statut, les modifications principales sont les suivantes :

- changement des autorités chargées de décider de la sanction :
 - o proposition de sanction : officier-chef de service ;
 - o sanction définitive : commission disciplinaire ;
- modification de certains délais afin de permettre à l'agent poursuivi de déposer une note d'observation suite au rapport disciplinaire rédigé par l'autorité disciplinaire.

Outre les questions sur la procédure, les sanctions et leurs conséquences administratives ont été revues ou précisées.

Le deuxième objectif de cette modification du statut du personnel opérationnel du SIAMU est d'améliorer de nombreuses procédures (stage, promotion, mutation, réaffectation, disciplinaire, ...) par rapport aux difficultés constatées dans la pratique.

Le troisième objectif de cette modification consiste à mettre à jour le statut par rapport à l'arrêté royal du 19 avril 2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours (ci-après « statut fédéral ») qui s'applique soit en vertu des principes généraux déterminés à l'article 306 de ce statut soit sur la base de l'accord de coopération du 27 mars 2017 exécutant l'article 306, § 2, de l'arrêté royal du 19 avril 2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours, en particulier au niveau de la procédure de recrutement (articles 13, 14, 18).

On mettra également en évidence une modification majeure indirectement liée au statut fédéral. Un changement de niveau est prévu pour les grades de sergent, sergent-major et adjudant, historiquement de niveau C, vers le niveau B. Le niveau C ne correspond plus au type de tâches, ni aux conditions requises pour être recruté à ce niveau. En effet, la réglementation fédérale impose un diplôme de niveau B pour pouvoir être recruté en tant que sergent (article 37/1, 6^o du statut fédéral). Le statut modifie en conséquence toutes les dispositions rattachant ces grades au niveau C pour les rattacher au niveau B. Au niveau pécnuaire, les agents opérationnels titulaires des grades visés par la modification bénéficient déjà de barèmes supérieurs aux agents administratifs de niveau B. Ce changement de niveau n'entraîne donc aucune modification des barèmes.

Le quatrième et dernier objectif de cette modification vise à corriger les fautes de frappe et faire concorder les versions française et néerlandaise du texte.

De façon plus précise, les modifications suivantes appellent des commentaires complémentaires.

• **Art. 1^{er} modifié par l'article 3**

La modification apportée au 14^o du paragraphe 1^{er} (remplacement des mots « opérationnel du cadre supérieur » par « de niveau A ») a pour conséquence que seuls les agents de niveau A faisant partie de ce service peuvent prendre et signer des décisions, mais ne doit pas laisser sous-entendre que ce service n'est composé que d'agents de niveau A.

• **Art. 7/1 inséré par l'article 9**

Il est inséré une disposition qui précise clairement qui est compétent pour approuver les descriptions de fonction. L'autorité compétente est le directeur général à l'instar de ce qui est prévu par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 mars 2018 portant le statut administratif et pécnuaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région Bruxelles-Capitale (ci-après « statut général »), de sorte à avoir la même procédure pour les agents opérationnels et administratifs.

• **Art. 7/2 inséré par l'article 10**

Le statut prévoit désormais clairement que le conseil de direction doit approuver le choix de la procédure en vue de conférer un emploi vacant, ce qui permet d'harmoniser la procédure et de garantir une cohérence dans la mise en œuvre du plan du personnel.

• **Art 8 modifié par l'article 11**

La modification du cinquième paragraphe a pour but de préciser que les compétences qui peuvent être déléguées au coordinateur administratif ne sont que des compétences administratives visées à l'article 6bis de l'ordonnance organique du SIAMU et non des compétences d'ordre opérationnel.

Tot slot moet worden vermeld dat het verlof na de bevalling van de echtgenote of van de samenwonende partner van het personeelslid op het ogenblik van de gebeurtenis wordt aangepast tot vijftien dagen vanaf 1 januari 2021 en tot twintig dagen vanaf 1 januari 2023), naar analogie met wat de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten bepaalt ten aanzien van gecontracteerde werknemers (art. 30§ 2).

Om de DBDMH meer inclusief te maken, is de tuchtprocedure opnieuw ontworpen om maximale onpartijdigheid te waarborgen.

Wat het statuut zijn de belangrijkste wijzigingen de volgende:

- wijziging van de gezagsdragers die over de straf moeten beslissen:
 - o voorstel van straf: officier-dienstchef;
 - o definitieve sanctie: disciplinaire commissie;
- wijziging van bepaalde termijnen om het vervolgd personeelslid in de gelegenheid te stellen een nota met opmerkingen in te dienen naar aanleiding van het door de tuchtoverheid opgestelde tuchtverslag.

Naast de procedurekwesties, zijn ook de straffen en de administratieve gevolgen daarvan herzien of verduidelijkt.

De tweede doelstelling van deze wijziging van het statuut van het operationele personeel van de DBDMH is de verbetering van talrijke procedures (stage, bevordering, mutatie, reëffectatie, disciplinair...) in verband met de in de praktijk vastgestelde moeilijkheden.

De derde doelstelling van deze wijziging is het statuut aan te passen aan het koninklijk besluit van 19 april 2014 betreffende het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones (hierna "federaal statuut") dat van toepassing is hetzij krachtens de algemene beginselen bepaald in artikel 306 van dat statuut, hetzij op basis van het samenwerkingsakkoord van 27 maart 2017 tot uitvoering van artikel 306§ 2, van het koninklijk besluit van 19 april 2014 betreffende het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones, met name wat de aanwervingsprocedure betreft (artikelen 13, 14, 18).

Een belangrijke verandering die indirect verband houdt met het federaal statuut zal ook worden belicht. Een niveauverandering is voorzien voor de graden van sergeant, sergeant-majoor en adjudant, historisch gezien van C- naar B-niveau. Het C-niveau beantwoordt niet langer aan het soort taken, noch aan de voorwaarden om op dit niveau te worden aangeworven. De federale regelgeving vereist namelijk een diploma niveau B om als sergeant te worden aangeworven (artikel 37/1, 6^o van het federaal statuut). Daarom worden in het statuut alle bepalingen die deze graden aan niveau C koppelen, gewijzigd in niveau B. Wat de bezoldiging betreft, geniet het operationeel personeel in de door de wijziging getroffen graden reeds hogere schalen dan het administratief personeel op niveau B. Deze niveauverandering brengt dus geen wijziging van de schalen met zich mee.

De vierde en laatste doelstelling van deze wijziging is het corrigeren van tyfouten en in overeenstemming brengen van de Franse en de Nederlandse versie van de tekst.

Meer bepaald vragen de volgende wijzigingen om aanvullende opmerkingen.

• **Art. 1 gewijzigd door artikel 3**

De wijziging in 14^o van paragraaf 1 (vervanging van de woorden "operationele" en "van het hoger kader" door "personeelsleden van niveau A") houdt in dat enkel personeelsleden van niveau A van die dienst beslissingen mogen nemen en ondertekenen, maar mag niet impliceren dat die dienst uitsluitend uit personeelsleden van niveau A bestaat.

• **Art. 7/1 toegevoegd door artikel 9**

Er wordt een bepaling ingevoegd die duidelijk maakt wie bevoegd is om functiebeschrijvingen goed te keuren. De bevoegde autoriteit is de directeur-generaal naar het voorbeeld van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 21 maart 2018 betreffende het administratief en geldelijk statuut van de personeelsleden van de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (hierna "algemeen statuut"), zodat voor de operationele en administratieve personeelsleden dezelfde procedure geldt.

• **Art. 7/2 toegevoegd door artikel 10**

Het statuut bepaalt nu duidelijk dat de raad van bestuur de keuze van de procedure voor het vervullen van een vacature moet goedkeuren. Dit zal de procedure harmoniseren en zorgen voor samenhang bij de uitvoering van het personeelsplan.

• **Art 8 gewijzigd door artikel 11**

De wijziging van het vijfde lid strekt ertoe te verduidelijken dat de bevoegdheden die aan de administratieve coördinator kunnen worden gedelegeerd, uitsluitend administratieve bevoegdheden zijn als bedoeld in artikel 6bis van de ordonnantie houdende organisatie van de DBDMH, en geen operationele bevoegdheden.

Par ailleurs, il est clarifié que les délégations de compétences peuvent s'effectuer soit au directeur général adjoint soit au coordinateur administratif et non de façon cumulative comme la précédente rédaction pouvait le laisser penser.

La modification du sixième paragraphe permet d'assimiler l'officier-commandant en second au commandant de zone tel que prévu par les réglementations fédérales. Cette précision n'emporte pas de modification d'un point de vue de la gestion (arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 24 août 2017 déterminant, au Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale, les délégations de compétences et de signatures accordées au directeur général et au directeur général adjoint, les modalités d'exercice de l'avis du coordinateur administratif dans les matières relevant de sa compétence et portant dispositions diverses, article 5§ 2) et d'un point vue opérationnel (règlement du 4 mars 1999 fixant les règles de fonctionnement du Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente de la Région de Bruxelles, article 3) dès lors que ces réglementations prévoient la substitution des fonctions. Cette précision permet en revanche de pouvoir faire bénéficier l'officier-commandant en second des dispositions prévues au bénéfice du commandant de zone (notamment en matière de formation ou d'équivalence) dans les réglementations fédérales, qui ne prennent pas en compte la double direction imposée à Bruxelles.

L'article 17 § 6 de la loi du 15 mai 2007 sur la sécurité civile prévoit que 'Le terme 'commandant de zone' doit être entendu comme visant l'organe compétent du service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale conformément à la réglementation régionale bruxelloise (...)'.
L'autorité fédérale renvoie donc à la Région la désignation de l'autorité compétente – au regard de l'organisation propre du SIAMU – pour exercer les fonctions du commandant de zone.

Étant donné la substitution des fonctions (opérationnelle et administrative) entre directeur général et directeur général adjoint – unique au SIAMU – il est justifié d'assimiler le commandant en second au commandant de zone pour l'application des réglementations fédérales au SIAMU.

• **Art. 16 modifié par l'article 17**

En testant la conformité du candidat avec la description de fonction, le ministre fonctionnellement compétent évite toute discrimination directe et indirecte. L'avis de l'institut égalité femme/homme n° 2019-A/003 peut servir de support à cet effet. En testant la conformité du candidat avec le SIAMU, le ministre fonctionnellement veille à prévoir des tests objectifs, portant par exemple sur les connaissances en tant que telles du SIAMU, les institutions bruxelloises ou la topographie régionale.

• **Art. 17 modifié par l'article 18**

Il va de soi que si le ministre fonctionnellement compétent ne détermine pas le nombre de lauréats admis dans la réserve, tous les lauréats sont admis dans la réserve.

• **Art. 20 remplacé par l'article 20**

Il peut y avoir un délai de plusieurs années entre la réussite des tests physiques lors du recrutement et l'admission au stage. Cette disposition permet donc l'organisation d'un test physique avant le début de stage afin de s'assurer que les lauréats soient dans une forme physique suffisante pour débiter le stage. Le but n'est pas d'exclure des lauréats, raison pour laquelle les tests physiques correspondent à ceux qu'ils ont déjà dû réussir dans le cadre de l'obtention du certificat d'aptitude fédéral. De plus, pour éviter une conséquence trop lourde en cas de problème physique, la modification prévoit désormais une seconde chance en cas d'échec aux tests en permettant au lauréat de réintégrer la réserve plutôt que d'être démis de sa qualité de stagiaire, ce qui lui permet de conserver une chance d'intégrer le SIAMU par la suite. En cas de nouvel échec ou de non présentation non justifiée, le lauréat est en revanche exclu de la réserve.

• **Art. 21 modifié par l'article 21**

L'article 21 est modifié pour plusieurs raisons. Tout d'abord, il est clairement précisé que la formation interne est prévue dans le stage de recrutement.

Ensuite, l'alinéa 2 du paragraphe 1^{er} détermine que le début du délai de trois ans se compte à partir du début de la formation de l'un des brevets visés à l'alinéa 1^{er}. En effet, si un stagiaire est déjà porteur du badge AMU ou du brevet B01 au moment de son recrutement, sa formation sera adaptée et le point de départ des trois années peut se compter différemment.

Un troisième alinéa a également été introduit pour éliminer la lacune qui existait lorsque les stagiaires étaient déjà titulaires du brevet visé à l'article 39, alinéa 3 du statut fédéral (B01 ou OFF1). Dans ce cas, la date de fin de leur stage était difficile à déterminer. Afin de déterminer cette date, il a été décidé d'insérer que pour ces stagiaires, le stage se termine

Voorts wordt verduidelijkt dat de delegatie van bevoegdheden hetzij aan de adjunct-directeur-generaal, hetzij aan de administratieve coördinator kan geschieden, en niet cumulatief zoals de vorige formulering deed vermoeden.

De wijziging van het zesde lid maakt het mogelijk de officier-tweede in bevel gelijk te stellen met de zonecommandant, zoals bepaald in de federale regelgeving. Deze verduidelijking leidt niet tot een wijziging vanuit beheersoogpunt (besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 24 augustus 2017 tot vaststelling, in de Dienst Brandweer en Dringende Medische Hulp van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de delegaties van bevoegdheden en ondertekeningsvolmachten aan de directeur-generaal en aan de adjunct-directeur-generaal, de modaliteiten van het advies van de administratieve coördinator in de materies die onder zijn bevoegdheid vallen en houdende diverse bepalingen (Verordening van 4 maart 1999 tot vaststelling van de regels voor de werking van de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp, artikel 3) wanneer dit reglement voorziet in de vervanging van functies. Anderzijds maakt deze verduidelijking het mogelijk dat de officier-tweede in bevel kan profiteren van de bepalingen voor de zonecommandant (met name wat betreft opleiding of gelijkwaardigheid) in de federale regelgeving, die geen rekening houdt met de in Brussel opgelegde dubbele leiding.

Artikel 17 § 6 van de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid bepaalt dat "De term "zonecommandant" wordt begrepen als een verwijzing naar het bevoegde orgaan van de brandweerdienst en de dringende medische hulp van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest overeenkomstig de Brusselse gewestelijke reglementering (...)".

De federale overheid verwijst daarom naar het Gewest om de bevoegde autoriteit aan te duiden - met betrekking tot de specifieke organisatie van de DBDMH - om de functies van zonecommandant uit te oefenen.

Gezien de verwisseling van de functies (operationeel en administratief) tussen directeur-generaal en adjunct-directeur-generaal - uniek bij de DBDMH - is het gerechtvaardigd om de commandant tweede in bevel gelijk te stellen met de zonecommandant voor de toepassing van de federale regelgevingen bij de DBDMH.

• **Art. 16 gewijzigd door artikel 17**

Door te toetsen of de kandidaat aan de functiebeschrijving voldoet, voorkomt de functioneel bevoegde minister directe en indirecte discriminatie. Het advies van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen nr. 2019-A/003 kan hiervoor als basis dienen. Bij de toetsing van de conformiteit van de kandidaat voor de DBDMH zorgt de minister er functioneel voor dat er objectieve toetsen worden afgenomen, bijvoorbeeld over de kennis van de DBDMH als zodanig, de Brusselse instellingen of de regionale topografie.

• **Art. 17 gewijzigd door artikel 18**

Het spreekt vanzelf dat indien de functioneel bevoegde minister niet bepaalt hoeveel geslaagden tot de reserve worden toegelaten, alle geslaagden tot de reserve worden toegelaten.

• **Art. 20 vervangen door artikel 20**

Tussen het slagen voor de fysieke tests bij aanwerving en de toelating tot de stage kan enkele jaren liggen. Deze bepaling biedt derhalve de mogelijkheid om vóór het begin van de stage een fysieke test te organiseren om ervoor te zorgen dat de geslaagde kandidaten in voldoende goede fysieke conditie zijn om aan de stage te beginnen. Het is niet de bedoeling succesvolle laureaten uit te sluiten; daarom komen de fysieke tests overeen met die welke zij reeds hebben moeten afleggen om het federaal geschiktheidsattest te verkrijgen. Bovendien voorziet de wijziging, om te zware gevolgen in geval van fysieke problemen te voorkomen, nu in een tweede kans in geval van falen van de proeven door de laureaten toe te staan opnieuw tot de reserve toe te treden in plaats van uit het statuut van stagiair te worden verwijderd, zodat hij een kans behoudt om nadien tot de DBDMH toe te treden. In geval van een nieuwe of ongerechtvaardigde afwezigheid wordt de laureaat evenwel uitgesloten van de reserve.

• **Art. 21 gewijzigd door artikel 21**

Artikel 21 is om diverse redenen gewijzigd. Ten eerste wordt duidelijk gesteld dat de interne opleiding deel uitmaakt van de aanwervingsstage.

Vervolgens bepaalt het tweede lid van paragraaf 1 dat de termijn van drie jaar ingaat vanaf het begin van de opleiding voor een van de in lid 1 bedoelde brevetten. Indien een stagiair reeds houder is van een badge DGH of van het brevet B01 op het ogenblik van zijn aanwerving, wordt zijn opleiding aangepast en kan het beginpunt van de drie jaar anders worden geteld.

Tevens wordt er een derde lid ingevoerd om de lacune weg te werken die er was wanneer stagiairs reeds in het bezit waren van het brevet bedoeld in artikel 39, derde lid van het federaal statuut (B01 of OFF1). In dit geval was de einddatum van hun stage moeilijk vast te pinnen. Om hier duidelijkheid over te verschaffen werd er gekozen om in te

un an après la date à laquelle les autres stagiaires de la même levée ont obtenu ce brevet lors de la première session d'examen.

Enfin, la modification du troisième paragraphe a pour but de clarifier la façon de compter les périodes ayant pour conséquence de prolonger le stage.

Pour rappel, il est prévu que certains types de congés, considérés comme des droits, n'entraînent pas de prolongation du stage et ne retardent donc pas la nomination du stagiaire. Cette disposition a donc pour but d'éviter que des droits impactent négativement la carrière de l'agent.

Un équilibre doit cependant être trouvé car le stage de recrutement au SIAMU comprend un certain nombre de brevets à obtenir et d'examens réussis. Il en découle que des longs congés peuvent avoir pour effet de compliquer très fortement le bon déroulé du stage et mettre à mal ses chances de réussite du stage si la durée du stage n'est pas prolongée. Le stagiaire aurait en effet bien moins de temps pour se préparer.

Pour cette raison, malgré la recommandation de l'IEFH, il a été décidé de ne pas inclure le congé pour grossesse et de maternité dans les congés qui ne suspendent pas le stage. Il est certain que ces congés ont pour effet de rallonger la période de stage. Toutefois, ne pas suspendre la période de stage risquerait de mettre les femmes concernées dans une situation très compliquée pour réussir l'ensemble des examens nécessaires en vue de la nomination. Par ailleurs, la prolongation de la durée du stage n'a pas d'impact sur la carrière administrative ou péculaire dès lors que les périodes de stages sont assimilées à de l'ancienneté au grade de recrutement dès la nomination.

À la remarque du conseil d'Etat sur les congés de circonstance, il convient de préciser que la durée de ces congés n'est pas de nature à mettre à mal les chances de réussite des stagiaires qui en bénéficieraient. Il est donc décidé de maintenir que ces congés de circonstance n'ont pas pour effet de suspendre le stage, à l'exception du congé à l'occasion de l'accouchement de l'épouse ou de la coparente à l'égard des enfants dont le lien de filiation est établi à leur égard ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple au moment de l'événement, car ce congé de circonstance a une durée de 20 jours depuis 2023, ce qui est néanmoins nettement plus que les autres congés de circonstance (qui ont une durée maximale de 10 jours).

Ces observations sur la suspension du stage s'appliquent également pour les mêmes raisons aux stages de promotion (article 66) et au stage de mobilité (article 128).

• **Art. 22 modifié par l'article 22**

Le statut prévoyait déjà que la formation théorique et pratique soit décrite dans le règlement de stage, mais ce règlement contient des détails importants de la formation, des règles de conduite cruciales et des accords à respecter par le stagiaire. Pour que ce règlement de stage soit déterminant, il convient de le faire valider par le conseil de direction, le premier paragraphe a donc été complété en conséquence.

Le deuxième paragraphe a été étendu pour détailler les coûts liés à l'obtention du permis de conduire C ou C1. Le risque était en effet que les coûts prennent des proportions excessives, et pour éviter les discussions, des précisions ont été apportées sur le nombre de tentatives d'examen (à savoir deux) par section d'examen prises en charge, avec des précisions supplémentaires quant à la forme d'examen de conduite pratique visée, à savoir la filière libre.

• **Art. 23 remplacé par l'article 23**

Le responsable d'un stagiaire pendant la formation est le maître de stage. En pratique, on constate que le maître de stage a besoin d'être assisté et, pour répondre à ce besoin, le responsable des recrues a été créé. Le responsable du service Instruction a également une fonction de soutien importante pendant la formation du stagiaire. Compte tenu de sa charge de travail importante, il a aussi été décidé de supprimer l'implication de l'officier-chef de service durant la formation.

Le responsable des recrues est chargé du suivi quotidien et de la gestion quotidienne des recrues et est le superviseur direct des recrues pendant toute la durée de la formation de base. Le responsable du service Instruction apporte un soutien (administratif) au maître de stage et est également un point de contact possible pour le stagiaire.

Pour éviter toute confusion entre le terme « stagiaire » et le terme « recrue », un alinéa a été ajouté à l'art. 23 concernant le terme « recrue » dans un souci de clarification : durant la période de stage, on est toujours stagiaire, mais pendant la formation de base, le stagiaire est appelé « recrue ».

• **Art. 25 remplacé par l'article 24**

voegen dat de stage van deze stagiairs eindigt één jaar na de datum waarop dit brevet uitgereikt wordt aan de stagiairs van dezelfde lichte die het brevet bedoeld in artikel 39, derde lid van het federaal statuut, nog dienden te behalen en die geslaagd zijn bij de eerste examensessie.

Tot slot heeft de wijziging van de derde paragraaf tot doel te verduidelijken hoe periodes die een verlenging van de stage tot gevolg hebben, worden meegeteld.

Ter herinnering, bepaalde soorten verlof, die als rechten worden beschouwd, leiden niet tot een verlenging van de stage en vertragen de benoeming van de stagiair dus niet. Deze bepaling heeft dus tot doel te voorkomen dat rechten een negatieve invloed zouden hebben op de loopbaan van het personeelslid.

Er moet echter een evenwicht worden gevonden, aangezien de aanwervingsstage bij de DBDMH een aantal brevetten omvat die moeten worden behaald en examens waarvoor men moet slagen. Als gevolg hiervan kunnen lange verlofperiodes het goede verloop van de stage aanzienlijk bemoeilijken en de kans op slagen voor de stage in gevaar brengen als de duur van de stage niet wordt verlengd. De stagiair zou veel minder tijd hebben om zich voor te bereiden.

Om deze reden werd, ondanks de aanbeveling van het IGVM, beslist om het zwangerschaps- en moederschapsverlof niet op te nemen in de verloven die de stage niet schorsen. Het staat vast dat deze verloven tot gevolg hebben dat de stageperiode wordt verlengd. Door de stage niet op te schorten, lopen de betrokken vrouwen echter het risico in een zeer gecompliceerde situatie terecht te komen om alle nodige examens voor benoeming af te leggen. Overigens heeft de verlenging van de stage geen gevolgen voor de administratieve of geldelijke loopbaan, aangezien de stageperiodes worden gelijkgesteld met de anciënniteit in de aanwervingsgraad vanaf het ogenblik van benoeming.

In antwoord op de opmerking van de Raad van State over omstandigheidsverlof, moet erop worden gewezen dat de duur van dit verlof niet van dien aard is dat de slaagkansen van de stagiairs die hier van zouden genieten, in het gedrang komen. Daarom werd beslist staande te houden dat dit omstandigheidsverlof de opleidingsperiode niet opschort, met uitzondering van het verlof naar aanleiding van de bevalling van de echtgenote of van de co-ouder voor kinderen waarvan de afstamming te hinnen aanzien is vastgesteld of van de samenwonende partner van de ambtenaar op het ogenblik van de gebeurtenis, aangezien dit omstandigheidsverlof sinds 2023 een duur van 20 dagen telt, dewelke toch aanzienlijk meer is dan de andere omstandigheidsverloven (die maximum tien dagen tellen).

Om dezelfde redenen gelden deze opmerkingen over de opschorting van de stage ook voor de bevorderingsstage (artikel 66) en de mobiliteitsstage (artikel 128).

• **Art. 22 gewijzigd door artikel 22**

Het statuut voorzorg reeds dat de theoretische en praktische opleiding uiteengezet wordt in het stagereglement, maar dit reglement bevat belangrijke details van de opleidingen, cruciale gedragsregels en afspraken die nageleefd moeten worden door de stagiair. Om dit stagereglement daadkrachtig te laten zijn is een validatie door de directieraad aangewezen en werd de eerste paragraaf in die zin aangevuld.

De tweede paragraaf werd uitgebreid met een detaillering over de kosten voor het behalen van het rijbewijs C of C1. Het risico bestond immers dat de kosten buitensporige proporties zouden aannemen en om discussies te vermijden werd er duidelijkheid verschaft over het aantal examenkansen (i.e. twee) per examenonderdeel die ten laste worden genomen, met extra verduidelijking welke vorm van praktisch rijexamen, zijnde met vrije begeleiding, wordt beoogd.

• **Art. 23 vervangen door artikel 23**

De verantwoordelijke van een stagiair tijdens de opleiding is de stagemeeester. In praktijk zien we dat de stagemeeester nood heeft aan bijstand en om hieraan tegemoet te komen werd de verantwoordelijke voor de rekruten in het leven geroepen. Ook het diensthoofd van de dienst Instructie heeft een belangrijke ondersteunende functie tijdens de opleiding van de stagiair. Gelet op de reeds hoge werklast van de officier-dienstchef werd er dan ook voor gekozen om zijn betrokkenheid tijdens de opleiding op te heffen.

De verantwoordelijke voor de rekruten staat in voor de dagelijkse opvolging en beheer van de rekruten en is de directe leidinggevende van de rekruten tijdens de volledige duur van de basisopleiding. Het diensthoofd van de dienst Instructie biedt (administratieve) ondersteuning aan de stagemeeester en is eveneens een mogelijk aanspreekpunt voor de stagiair.

Om verwarring omtrent de termen 'stagiair' en 'rekrut' weg te werken werd er een verduidelijkend lid toegevoegd aan art. 23 omtrent de term 'rekrut': tijdens de stageperiode is men steeds stagiair, maar tijdens de basisopleiding wordt de stagiair 'rekrut' genoemd.

• **Art. 25 vervangen door artikel 24**

Suite à la modification apportée à l'article 23, les rôles du maître de stage, du responsable des recrues et du responsable du service Instruction sont décrits et précisés à l'article 25 §§ 1-3.

Afin d'élargir le pool de maîtres de stage potentiels et de tenir compte de la charge de travail élevée des officiers, le grade requis pour occuper la fonction de maître de stage a été abaissé au rang de caporal, mais en conservant 6 ans d'ancienneté de service comme condition de désignation.

Enfin, le paragraphe 5 de cet article fait également explicitement référence au règlement de stage, de sorte qu'il ne peut être contesté que les dispositions statutaires doivent être lues conjointement avec le règlement de stage.

• **Art. 26 modifié par l'article 25**

Dans la pratique, il a été constaté que l'entretien de fonction individuel créait une énorme charge de travail pour les maîtres de stage, étant donné que les stagiaires commencent en grand nombre à la même date. De plus, la pratique a montré que lors de l'entretien de fonction, le maître de stage doit systématiquement communiquer les mêmes informations au stagiaire et que la contribution des stagiaires lors de ces entretiens individuels était limitée. C'est pourquoi il est plus pragmatique de couvrir les objectifs à atteindre et les éléments d'évaluation dans une session d'information collective, tout en conservant la possibilité de réaliser un entretien de fonction individuel, si le stagiaire le souhaite. Dans ce cas, le stagiaire n'aura qu'à en faire la demande.

• **Art. 27 modifié par l'article 26**

Étant donné qu'un stagiaire doit suivre plusieurs cours et acquérir une expérience pratique au sein de différents services et compagnies, il n'est pas toujours directement sous l'autorité du maître de stage pendant son stage. Le stagiaire sera ainsi évalué par les instructeurs et supérieurs hiérarchiques qu'il rencontre tout au long du stage et, sur la base des informations fournies par ces instructeurs et supérieurs hiérarchiques au maître de stage, ce dernier pourra procéder à l'établissement des rapports de stage, qui seront ensuite utilisés lors de l'entretien d'évaluation qui a lieu entre le stagiaire et le responsable des recrues. Lorsque la mention « à améliorer » ou « insatisfaisant » figure dans le rapport de stage, ou si le stagiaire le souhaite, le maître de stage sera également présent lors de l'entretien d'évaluation afin de garantir l'objectivité. Pour toutes ces raisons, le premier paragraphe de l'article 27 a été modifié.

Le paragraphe 2 a également fait l'objet d'un ajout important, à savoir un délai concret dont dispose le stagiaire pour communiquer ses observations après avoir reçu un rapport de stage. Auparavant, l'article 27 § 2 semblait suggérer que le stagiaire était tenu de soumettre ses remarques immédiatement, or le stagiaire devrait avoir la possibilité d'adresser une réponse motivée au contenu d'un rapport de stage et donc l'ajout de la période de sept jours est opportun.

• **Art. 28 modifié par l'article 27**

En pratique, la méthode la plus logique était déjà appliquée, à savoir que le stagiaire était d'abord entendu par le maître de stage avant que le rapport final du stage ne soit établi. C'est pourquoi le premier alinéa de l'article 28 a été modifié.

Un deuxième alinéa a également été ajouté pour garantir l'implication du responsable des recrues lors de l'entretien de fin de stage, si le stagiaire le souhaite.

• **Art. 30 modifié par l'article 28**

Compte tenu du fait que la commission de stage prend des décisions importantes dans le cadre de la carrière professionnelle d'un individu, il convient d'établir un règlement d'ordre intérieur pour réglementer le fonctionnement de la commission de stage et la procédure de manière appropriée. Ici aussi, il est important que le conseil de direction approuve ce règlement d'ordre intérieur afin que la commission de stage puisse s'appuyer sur un cadre approuvé pour le traitement des procédures. C'est pourquoi l'alinéa 2 a été ajouté à l'article 30.

Un sixième alinéa a également été ajouté pour garantir l'indépendance et l'impartialité au sein de la commission de stage : aucun membre de la commission ne peut être une personne contre laquelle une plainte a été déposée par le stagiaire.

Sont visées dans ce nouvel alinéa les plaintes déposées auprès des instances internes et externes suivantes (liste indicative) :

- la police ;
- le parquet ;
- le juge d'instruction ;
- le tribunal ;
- le service externe pour la prévention et la protection au travail ;
- le service de plaintes interne du SIAMU ;
- le service RH opérationnel (via un rapport d'information) ;

Ten gevolge van de wijziging die doorgevoerd werd in artikel 23, worden de rollen van de stagemester, de verantwoordelijke van de rekruten en het diensthoofd van de dienst Instructie uiteengezet en verduidelijkt in artikel 25 §§ 1-3.

Om de poel van mogelijke stagemesters groter te maken en de hoge werklast van de officiers tegemoet te komen, werd de vereiste rang om de functie van stagemester te bekleden verlaagd naar korporaal, maar met behoud van 6 jaar dienstanciënniteit als aanstellingsvoorwaarde.

Tot slot wordt er in paragraaf 5 van dit artikel ook expliciet verwezen naar het stagereglement, zodat er geen discussie kan zijn over het feit dat de statutaire bepalingen samen gelezen dienen te worden met het stagereglement.

• **Art. 26 gewijzigd door artikel 25**

In de praktijk werd vastgesteld dat het individueel functiegesprek een enorme werklast met zich meebracht voor de stagemesters, gelet op het feit dat de stagiairs in grote getale starten op dezelfde datum. Daarenboven heeft de praktijk uitgewezen dat de stagemester tijdens het functiegesprek telkens opnieuw dezelfde informatie dient mee te delen aan de stagiair en dat er een beperkte input kwam van stagiairs tijdens deze individuele gesprekken. Om deze reden is het pragmatischer om de te behalen doelstellingen en evaluatie-elementen in een klassikale informatiesessie aan bod te laten komen, met daarbij nog altijd de mogelijkheid om een individueel functiegesprek te hebben, indien de stagiair dit zou wensen. In dergelijk geval dient de stagiair dergelijk gesprek louter aan te vragen.

• **Art. 27 gewijzigd door artikel 26**

Gelet op het feit dat een stagiair verschillende lessen dient te volgen en praktijkervaring opdoet in verschillende diensten en compagnieën, staat hij niet steeds rechtstreeks onder het gezag van de stagemester tijdens zijn stage. De stagiair zal aldus beoordeeld worden door lesgevers en hiërarchische meerderen die hij doorheen de stage tegenkomt en op basis van de informatie die deze lesgevers en hiërarchische meerderen aanleveren aan de stagemester, kan de stagemester overgaan tot opmaak van stageverslagen, die vervolgens gehanteerd worden tijdens het evaluatiegesprek dat plaatsvindt tussen de stagiair en de verantwoordelijke van de rekruten. Indien het stageverslag de vermelding 'te verbeteren' of 'onvoldoende' bevat of indien de stagiair dit wenst, zal de stagemester ook aanwezig zijn bij het evaluatiegesprek om objectiviteit te garanderen. Om deze redenen werd de eerste paragraaf van artikel 27 gewijzigd.

Ook paragraaf 2 kreeg nog een belangrijke toevoeging, zijnde een concrete termijn voor de stagiair om zijn opmerkingen mee te delen na het ontvangen van een stageverslag. Voorheen leek artikel 27, § 2 te suggereren dat de stagiair onmiddellijk zijn opmerkingen diende te geven, maar de stagiair dient de kans te krijgen een onderbouwde repliek te geven op de inhoud van een stageverslag en vandaar is de toevoeging van de termijn van zeven dagen opportuun.

• **Art. 28 gewijzigd door artikel 27**

In de praktijk werd reeds de meer logische werkwijze gehanteerd dat de stagiair eerst gehoord werd door de stagemester alvorens het eindverslag van de stage werd opgemaakt. Om deze reden werd het eerste lid van artikel 28 aangepast.

Daarnaast werd er ook een nieuw tweede lid ingevoegd om de betrokkenheid van de verantwoordelijke van de rekruten tijdens het gesprek op het einde van stage te waarborgen, indien dit gewenst is door de stagiair.

• **Art. 30 gewijzigd door artikel 28**

Gelet op het feit dat de stagecommissie belangrijke beslissingen neemt in het kader van de beroepsloopbaan van een persoon, is het aangewezen dat er een huishoudelijk reglement wordt opgemaakt om de werking van de stagecommissie en de procedure op een degelijke wijze te regelen. Ook hier is het van belang dat de Directieraad zijn goedkeuring geeft omtrent dit huishoudelijk reglement, zodat de stagecommissie kan terugvallen op een goedgekeurd kader voor de behandeling van de procedures. Om deze redenen werd lid 2 toegevoegd aan artikel 30.

Tevens werd er een nieuw zesde lid ingevoegd om de onafhankelijkheid en onpartijdigheid binnen de stagecommissie te garanderen: geen enkel lid van de commissie mag een persoon zijn tegen wie een klacht werd ingediend door de stagiair.

In dit nieuwe lid worden klachten bij de volgende interne en externe instanties beoogd (indicatieve lijst):

- de politie;
- het parket;
- de onderzoeksrechter;
- de rechtbank;
- de externe dienst voor preventie en bescherming op het werken;
- de interne klachtendienst van de DBDMH;
- de operationeel HRM-dienst (via een informatierapport);

- un service de médiation.

La plainte doit être antérieure à l'introduction du recours et être en cours d'instruction ou reconnue comme recevable et fondée par une décision de justice, par une décision disciplinaire ou dans un rapport du service externe pour la prévention et la protection au travail.

Il a été décidé de pouvoir récuser un membre de la commission si une plainte a été déposée contre le membre en question avant l'introduction du recours car nous voulons éviter que des plaintes soient déposées pendant que la procédure de recours est en cours et que la composition de la commission de stage doive à nouveau être modifiée, ce qui entraînerait la nécessité de recommencer la procédure de recours. Il faut éviter que les plaintes soient utilisées pour entraver le bon déroulement d'une procédure de recours.

• **Art. 33 remplacé par l'article 30**

L'article est divisé en paragraphes et le premier paragraphe prévoit que le maître de stage, le responsable des recrues et le responsable du service Instruction soient entendus. En effet, dans la pratique, la commission de stage a constaté qu'entendre uniquement le maître de stage était trop restrictif. Compte tenu du fait que, avec la modification de l'article 23, le maître de stage est également assisté par le responsable des recrues et le responsable du service Instruction dans le suivi du stage, il est important d'entendre également ces personnes dans le cadre d'une procédure devant la commission de stage. En outre, l'audition de ces personnes n'est plus facultative, car elles jouent un rôle important pendant le stage et leur récit est crucial pour l'évaluation du dossier.

Un deuxième paragraphe a également été ajouté pour permettre à la commission de stage d'entendre également toute autre personne qu'elle juge utile à la compréhension du dossier. Comme déjà expliqué supra à l'article 27, de nombreux instructeurs et supérieurs hiérarchiques croisent le chemin du stagiaire tout au long du stage et sont donc également susceptibles de fournir des informations utiles. De même, des collègues stagiaires ou d'autres témoins peuvent aussi fournir des informations utiles. Toutefois, l'audition des personnes au titre de ce deuxième paragraphe est facultative, la commission de stage devant conserver une certaine marge d'appréciation à cet égard.

Enfin, il y a l'ajout d'un troisième paragraphe pour permettre à la commission de stage de solliciter un soutien administratif. En effet, dans la pratique, il a été constaté que certains dossiers pouvaient bénéficier d'un soutien juridique supplémentaire ou qu'il était préférable de confier la rédaction de procès-verbaux à un membre du personnel administratif. Les règles concrètes concernant le soutien administratif sont inscrites dans le règlement d'ordre intérieur de la commission de stage.

• **Art. 35 modifié par l'article 32**

Le dossier de stage est un document crucial dans l'évaluation du stage et devrait donc également constituer un élément d'évaluation si un appel est décidé par le conseil de direction. C'est pourquoi le dossier de stage a été ajouté au premier alinéa de l'article 35.

Toujours pour éviter les discussions sur les délais, il a été précisé dans le premier alinéa que le délai de deux mois prenait cours à partir de la date de l'avis de la commission de stage et non de sa réception.

En outre, la pratique a montré qu'un membre de la commission de stage peut également être membre du conseil de direction, ce qui peut donner lieu à des soupçons de partialité ou de conflit d'intérêts. Il est mis fin à cette présomption au moyen de l'ajout du deuxième alinéa de l'article 35 : un membre du conseil de direction qui faisait également partie de la commission de stage ne participe pas à la proposition.

Enfin, il a été ajouté au dernier alinéa de l'article 35 que le stagiaire recevra la décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination, la proposition du conseil de direction et l'avis de la commission de stage afin d'être le plus transparent possible envers le stagiaire.

• **Art. 37/1 inséré par l'article 33**

Le maintien du statut de stagiaire jusqu'à la date à laquelle une décision définitive de nomination ou de licenciement est prise figurerait auparavant à l'article 21, § 3, alinéa 3. Toutefois, il est plus approprié de régler la capacité du stagiaire dans l'actuel article 37/1.

• **Art. 38 modifié par l'article 34**

Un deuxième alinéa a été ajouté à l'article 38 pour régler le problème de l'impossibilité de mettre fin prématurément à un stage lorsque le stagiaire a déjà épuisé toutes les possibilités d'examen de sa formation théorique et pratique et y a échoué. Pour sortir de cette impasse, le deuxième alinéa prévoit qu'un stagiaire peut recevoir une proposition de licenciement avant la fin du stage si toutes les possibilités d'examen ont été épuisées et que le stagiaire y a échoué.

- een ombudsdienst.

De klacht moet ingediend zijn vóór het indienen van het beroep en moet in onderzoek zijn of erkend zijn als ontvankelijk en gegrond door een rechterlijke beslissing, door een tuchtrechtelijke beslissing of in een verslag van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

Er werd voor gekozen om een lid van de commissie te kunnen wraken indien er vóór het indienen van het beroep een klacht tegen desbetreffend lid werd ingediend, omdat we willen vermijden dat klachten ingediend zouden worden terwijl de beroepsprocedure loopt en de stagecommissie opnieuw zou moeten veranderen van samenstelling, waardoor de beroepsprocedure opnieuw zou moeten worden overgedaan. Er dient vermeden te worden dat klachten worden gebruikt om het goede en vlotte verloop van een beroepsprocedure te verhinderen.

• **Art. 33 vervangen door artikel 30**

Het artikel werd onderverdeeld in paragrafen en de eerste paragraaf voorziet dat de stage meester, de verantwoordelijke voor de rekruten en het diensthoofd van de dienst Instructie gehoord worden. In de praktijk merkte de stagecommissie immers op dat het enkel horen van de stage meester te beperkend was. Gelet op het feit dat stage meester door de wijziging van artikel 23 bij de opvolging van de stage eveneens wordt bijgestaan door de verantwoordelijke voor de rekruten en het diensthoofd van de dienst Instructie, is het van belang om ook deze personen te horen in het kader van een procedure voor de stagecommissie. Daarnaast is het horen van deze personen niet langer optioneel, aangezien deze personen een belangrijke rol spelen tijdens de stage en hun relaas cruciaal is voor de beoordeling van het dossier.

Er werd tevens een tweede paragraaf toegevoegd om de stagecommissie de mogelijkheid te bieden ook nog andere personen te horen die zijn relevant achten voor het begrijpen van het dossier. Zoals reeds hierboven toegelicht bij artikel 27 zijn er tal van lesgevers en hiërarchische meerderen die het pad van de stagiair kruisen doorheen de stage en die ook nuttige informatie kunnen geven. Evenals zouden medestagiairs of andere getuigen nuttige informatie kunnen bieden. Het horen van personen op basis van deze tweede paragraaf is evenwel optioneel, aangezien de stagecommissie hieromtrent nog enige beoordelingsvrijheid dient te behouden.

Tot slot is er nog de toevoeging van een derde paragraaf om de stagecommissie de mogelijkheid te bieden een administratieve ondersteuning te verzoeken. In de praktijk werd immers vastgesteld dat sommige dossiers wat meer juridische ondersteuning kunnen gebruiken of dat de opmaak van notulen beter wordt uitbesteed aan een administratief personeelslid. De concrete regels omtrent de administratieve ondersteuning worden neergeschreven in het huishoudelijk reglement van de stagecommissie.

• **Art. 35 gewijzigd door artikel 32**

Het stagedossier is een cruciaal document in de beoordeling van de stage en dient dus eveneens een beoordelingselement te zijn indien over een beroep wordt beslist door de directieraad. Om deze reden werd het stagedossier toegevoegd in het eerste lid van artikel 35.

Ook om discussies over termijnen te vermijden werd er in het eerste lid verduidelijkt dat de termijn van twee maanden begint te lopen vanaf de datum van het advies van de stagecommissie en niet vanaf de ontvangst.

Tevens is uit de praktijk gebleken dat een lid van de stagecommissie evenzeer lid kan zijn van de Directieraad en ten gevolge hiervan kan er een vermoeden van partijdigheid of belangenvermenging opduiken. Dergelijk vermoeden wordt weggewerkt door de toevoeging van het nieuwe tweede lid van artikel 35: een lid van de Directieraad dat ook deel uitmaakte van de stagecommissie neemt niet deel aan het voorstel.

Tot slot werd er in het laatste lid van artikel 35 toegevoegd dat de stagiair in het bezit zal worden gesteld van de beslissing van de benoemende overheid, het voorstel van de Directieraad en het advies van de stagecommissie, teneinde zo transparant mogelijk te zijn naar de stagiair toe.

• **Art. 37/1 toegevoegd door artikel 33**

Dat de hoedanigheid van stagiair behouden blijft tot de datum waarop een definitieve beslissing over de benoeming of ontslag wordt genomen stond voorheen in artikel 21, § 3, derde lid. Echter is het adequater om de hoedanigheid van de stagiair in huidig artikel 37/1 te regelen.

• **Art. 38 gewijzigd door artikel 34**

Er werd een nieuw tweede lid ingevoegd bij artikel 38 om een oplossing te bieden voor het probleem dat een stage niet voortijdig beëindigd kon worden terwijl een stagiair alle examenkansen van zijn theoretische en praktische opleiding reeds, zonder succes, had benut. Om uit deze impasse te geraken werd in het tweede lid voorzien dat een stagiair voor het einde van de stage een voorstel tot afdanking kan krijgen indien alle examenkansen werden benut, maar de stagiair niet geslaagd is.

Le terme ‘peut notifier’ a été délibérément choisi pour donner au service GRH opérationnel un pouvoir discrétionnaire afin que les circonstances imprévues ou les particularités d’un cas particulier puissent encore être prises en compte. D’expérience, nous avons déjà constaté dans la pratique qu’un stagiaire peut effectivement se rétablir, même après deux rapports de stage intermédiaires avec une évaluation ‘insatisfaisante’. Offrir une toute dernière chance doit rester une possibilité du service GRH opérationnel.

• **Art. 39 modifié par l’article 35**

Un délai concret pour la rédaction du procès-verbal après l’audition a été ajouté dans le quatrième alinéa. Auparavant, l’autorité investie du pouvoir de nomination devait déjà se prononcer dans les cinq jours ouvrables suivant l’audition et le maître de stage devait rédiger un rapport entre l’audition et la décision finale, sans que soit mentionné un délai précis. Avec les modifications apportées au quatrième et au dernier alinéas de l’article 39, il existe désormais un calendrier clair et réalisable : le maître de stage, en concertation avec le service GRH opérationnel, rédige un rapport dans les 5 jours ouvrables suivant l’audition. L’autorité investie du pouvoir de nomination procède ensuite à la prise de décision finale, dans les cinq jours ouvrables suivant l’établissement du rapport.

• **Art 47 modifié par l’article 41**

Cette modification vise à clarifier les éléments suivants :

- La vacance de l’emploi est portée à la connaissance uniquement des agents susceptibles de remplir les conditions de promotion, à l’exception bien entendu de la réussite à l’examen de promotion, à la date limite de dépôt des candidatures ;

- L’appel ne doit plus mentionner si la procédure permet une réserve, cette possibilité de créer une réserve est prise à la fin de la procédure de promotion en fonction des besoins du service. Les procédures de promotion peuvent durer un certain temps au regard du nombre de candidats ; durant ce temps les besoins opérationnels peuvent évoluer. Il est donc plus opportun de décider de la création de la réserve à la fin de la procédure. Dans le cas où une réserve de promotion est constituée, le conseil de direction n’a pas l’obligation de l’activer. Il peut acter la fin de la réserve de promotion et recommencer une procédure de promotion ;

- Réduction du délai pour signer la note de service à 4 jours (correspondant au roulement des quatre jours de gardes). Cette réduction du délai n’a pas d’impact car en cas d’absence, un courrier recommandé est envoyé aux agents concernés ;

- Prévoir plus de souplesse au niveau du mode d’introduction des candidatures ;

- Faciliter la détermination de la date à laquelle les candidatures doivent être introduites.

• **Art 51 modifié par l’article 42**

La promotion au grade de sergent constitue une étape importante de la carrière de pompier puisqu’il passe du cadre de base, destiné à exécuter les interventions, au cadre de moyen dont la mission principale consiste à encadrer la troupe de base et le fonctionnement au quotidien ainsi qu’à gérer les interventions plus importantes. Les agents sont donc amenés à remplir davantage de fonctions administratives et de management tout en gardant un pied important dans l’opérationnel. Il s’agit de fonctions pour lesquelles l’expérience est particulièrement importante. Les conditions d’ancienneté prévues sont reprises du statut du 27 juin 2002. Or, les responsabilités de sergent ont connu des évolutions à la suite de la réforme de la sécurité civile. Il semblait donc opportun d’exiger des candidats davantage d’expérience pour être apte à la fonction de sergent.

Les modifications des anciennetés requises pour les grades d’adjudant, de major et de colonel répondent à la même logique.

De facto, les agents promus à ces différents grades répondent déjà pour la très grande majorité aux conditions d’ancienneté désormais exigées

• **Art. 58 modifié par l’article 46**

Cette modification a pour but de préciser le moment où les conditions de promotion doivent être remplies pour pouvoir présenter l’examen de promotion.

Par ailleurs, il est également précisé que chaque candidat reçoit uniquement ses propres résultats et ce, après chaque épreuve, avec la possibilité de recevoir un retour (feedback).

La jurisprudence du Conseil d’Etat (arrêt n° 218.834 du 5 avril 2012) précise que si l’administration est tenue de motiver formellement sa décision, il ne lui appartient pas de devoir justifier les motifs des motifs. Lorsqu’il faut obtenir un nombre minimum de points pour réussir un examen, l’indication de l’insuffisance des points obtenus constitue une motivation formelle adéquate et suffisante.

De term “kan betekenen” is bewust gekozen om de operationeel HRM-dienst een discretionaire bevoegdheid te geven, zodat er toch rekening kan worden gehouden met onvoorziene omstandigheden of de bijzonderheden van een bepaald geval. Uit ervaring hebben we al geconstateerd dat een stagiair zich wel degelijk kan herpakken, zelfs na twee tussentijdse stageverslagen met een evaluatie “onvoldoende”. Een laatste kans bieden moet een optie blijven van de operationeel HRM-dienst.

• **Art. 39 gewijzigd door artikel 35**

In het vierde lid werd een concrete termijn toegevoegd voor het opmaken van het verslag na afloop van de hoorzitting. Voorheen moest de benoemende overheid al beslissen binnen vijf werkdagen na de hoorzitting en diende de stagemeeester tussen de hoorzitting en de definitieve beslissing een verslag op te maken, zonder vermelding van een duidelijke termijn. Door de wijzigingen in het vierde lid en het laatste lid van artikel 39 is er nu een duidelijke en haalbare termijn: de stagemeeester maakt, in overleg met de operationeel HRM-dienst een verslag op binnen 5 werkdagen na de hoorzitting. Vervolgens gaat de benoemende overheid over tot het nemen van een definitieve beslissing, binnen vijf werkdagen na de opmaak van het verslag.

• **Art 47 gewijzigd door artikel 41**

Deze wijziging beoogt het volgende te verduidelijken:

- De vacature wordt alleen ter kennis gebracht van personeelsleden die op de uiterste datum voor de indiening van sollicitaties aan de voorwaarden voor bevordering kunnen voldoen, uiteraard met uitzondering van het slagen voor het bevorderingsexamen;

- De oproep hoeft niet langer te vermelden of de procedure een reserve toestaat, deze mogelijkheid tot het creëren van een reserve wordt aan het einde van de bevorderingsprocedure benut afhankelijk van de behoeften van de dienst. Bevorderingsprocedures kunnen enige tijd in beslag nemen, afhankelijk van het aantal kandidaten; gedurende deze tijd kunnen de operationele vereisten veranderen. Het is daarom zinvoller om aan het einde van de procedure een beslissing te nemen over de vorming van de reserve. Indien er een bevorderingsreserve wordt samengesteld, is de directieraad niet verplicht om deze te activeren. Hij kan de bevorderingsreserve beëindigen en een nieuwe bevorderingsprocedure starten;

- Verkorting van de termijn voor de ondertekening van de dienstnota tot 4 dagen (overeenkomend met het roulement van vier dagen wachtdienst). Deze verkorting van de termijn heeft geen gevolgen omdat in geval van afwezigheid een aangetekende brief naar de betrokken personeelsleden wordt gestuurd;

- Zorgen voor meer flexibiliteit bij het indienen van candidaturen;

- De vaststelling van de uiterste datum voor de indiening van de candidaturen te vergemakkelijken.

• **Art 51 gewijzigd door artikel 42**

De bevordering tot de graad van sergeant vormt een belangrijke stap in de loopbaan van een brandweerman omdat hij overgaat van het basiskader, dat bedoeld is om interventies uit te voeren, naar het middenkader, dat als hoofdtaak heeft toezicht te houden op de basistroep en hun dagelijkse werking evenals grotere operaties te leiden. Als gevolg daarvan, moeten personeelsleden meer administratieve functies en managementfuncties uitvoeren, terwijl ze toch een sterke operationele basis behouden. Dit zijn functies waarbij ervaring bijzonder belangrijk is. De voorwaarden met betrekking tot anciënniteit, zijn overgenomen uit het statuut van 27 juni 2002. De verantwoordelijkheden van een sergeant zijn echter ontwikkeld als gevolg van de hervorming van de civiele veiligheid. Het leek daarom gepast om van kandidaten meer ervaring te eisen om geschikt te zijn voor de functie van sergeant.

De wijzigingen in de anciënniteitsvereisten voor de graden van adjudant, major en kolonel volgen dezelfde logica.

De overgrote meerderheid van de personeelsleden die tot deze verschillende graden worden bevorderd, voldoet al aan de nu vereiste anciënniteitsvoorwaarden.

• **Art. 58 gewijzigd door artikel 46**

Met deze wijziging wordt beoogd te verduidelijken wanneer aan de voorwaarden voor bevordering moet zijn voldaan om aan het bevorderingsexamen te kunnen deelnemen.

Ook wordt duidelijk gemaakt dat elke kandidaat na elke proef alleen zijn eigen resultaten ontvangt, met de mogelijkheid om feedback te krijgen.

De jurisprudentie van de Raad van State (arrest nr. 218.834 van 5 april 2012) preciseert dat de administratie haar beslissing weliswaar formeel moet motiveren, maar niet motief per motief moet motiveren. Wanneer een minimumaantal punten vereist is om voor een examen te slagen, vormt de vermelding van de ontoereikendheid van de behaalde punten een toereikende en voldoende formele motivering.

Par contre, le candidat doit pouvoir obtenir avant l'introduction d'un recours, des informations complémentaires relatives à ses prestations suffisantes pour comprendre les raisons de son résultat. Mais ces explications ne doivent pas, en tant que telles, apparaître dans le corps de la décision.

La demande de retour doit intervenir dans un délai de 10 jours après la notification des résultats via le canal de communication mentionné dans le règlement de la procédure ou la notification du résultat. Ce délai de 10 jours se justifie par les besoins opérationnels. En effet, les procédures de promotion au SIAMU peuvent impliquer un nombre de candidats très important (parfois une centaine de candidats). Il est donc important d'imposer que les retours soient demandés dans un certain délai afin que les moyens à disposition pour organiser ces épreuves soient mobilisés de la façon la plus efficace possible.

• **Art. 63 remplacé par l'article 50**

La modification de cet article supprime le droit de contestation devant le conseil de direction à la fin de la procédure de promotion. Les agents disposent désormais d'une possibilité de retour et d'observations auprès du jury, ce qui constitue un moyen utile pour faire éventuellement modifier la décision du jury en temps utile. A contrario, une contestation auprès du conseil de direction en fin de procédure ne permet pas une réintégration dans le concours de promotion – terminé au moment du recours. Par ailleurs, étant donné l'absence de pouvoir d'appréciation du conseil de direction dans l'application des critères pour établir la proposition de promotion, une contestation n'apparaît pas comme un moyen approprié.

• **Art. 79/1 inséré par l'article 56**

Un chapitre sur la rétrogradation volontaire est introduit afin de prévoir la procédure pour donner suite à une telle demande. Les promotions des agents opérationnels peuvent impliquer des modifications de rythme de travail ou de type de fonctions qui ne conviennent pas aux agents promus. Il arrive dès lors que les agents souhaitent retrouver leur ancien grade. Cette procédure de rétrogradation volontaire ne peut évidemment pas constituer un moyen de pression sur les agents pour contourner une procédure disciplinaire.

• **Art. 80 modifié par l'article 57**

Pour des raisons indépendantes des agents, les conditions de promotion ne peuvent parfois pas être remplies par les agents. Cette impossibilité de promouvoir des agents à certains grades alors que des places sont prévues au plan de personnel génèrent des problèmes organisationnels. Pour répondre à ces besoins, la désignation dans des fonctions supérieures avec une dérogation quant aux conditions de nomination constitue la meilleure option.

• **Art. 99 modifié par l'article 65**

Lorsque la chambre de recours décide d'octroyer une mention d'évaluation différente, elle doit octroyer une des mentions d'évaluation prévues par le statut des agents opérationnels et pas une mention prévue par le statut général. Ces différences de mention d'évaluation s'expliquent par la nécessité d'utiliser les mentions d'évaluation prévues par le statut fédéral afin de permettre la mobilité entre les agents du SIAMU et les zones, et inversement.

• **Art. 101 remplacé par l'article 66**

L'ajout de la précision quant au changement d'activité a pour but de pallier les situations dans lesquelles l'agent n'est plus en mesure de participer aux gardes opérationnelles, soit parce qu'il se mettrait en danger, soit parce qu'il mettrait en danger ses collègues d'intervention, ou en raison de son inaptitude physique ou psychologique. A titre d'exemples, sont visées les situations dans lesquelles l'agent présente une addiction à l'alcool ou à des stupéfiants, qu'il présente un trouble mental, qu'il ne garantit pas une lucidité, etc.

• **Art. 108 remplacé par l'article 70**

Au deuxième alinéa, 3° de l'article 108, « le responsable de la GRH » est remplacé par « un membre de la GRH », ceci car il peut y avoir des problèmes de rôle linguistique et pour alléger la charge de travail du responsable de la GRH.

Un troisième alinéa est également ajouté pour garantir que le médecin du travail et le service interne pour la prévention et la protection au travail soient entendus en cas de réaffectation pour inaptitude médicale. Leur contribution est cruciale.

On introduit également la possibilité d'entendre le service interne de prévention et de protection au travail lorsqu'une réaffectation pour incapacité opérationnelle est soumise à la commission de réaffectation, car son avis peut également être utile dans ce cas.

Anderzijds moet de kandidaat, alvorens beroep in te stellen, voldoende aanvullende informatie over zijn prestaties kunnen verkrijgen om de redenen voor zijn resultaat te begrijpen. Maar deze toelichtingen mogen als zodanig niet in het dispositief van de beslissing voorkomen.

Het verzoek om feedback moet binnen 10 dagen na de kennisgeving van de resultaten worden gedaan via het in het reglement van orde genoemde communicatiekanaal of de kennisgeving van het resultaat. Deze termijn van 10 dagen wordt gerechtvaardigd door de operationele behoeften. Bij bevorderingsprocedures binnen de DBDMH kan namelijk een zeer groot aantal kandidaten betrokken zijn (soms wel honderden). Daarom is het van belang te eisen dat de feedback binnen een bepaalde termijn wordt aangevraagd, zodat de voor de organisatie van deze proeven beschikbare middelen zo efficiënt mogelijk kunnen worden ingezet.

• **Art. 63 gewijzigd door artikel 50**

De wijziging van dit artikel schrapt het recht om de raad van bestuur aan het einde van de bevorderingsprocedure te wraken. De personeelsleden kunnen de jury nu feedback en opmerkingen geven, wat een nuttige manier is om het besluit van de jury te ziner tijd te wijzigen. Een beroep bij de raad van bestuur aan het einde van de procedure maakt daarentegen geen herplaatsing in het – op het moment van het beroep afgeronde – bevorderingswedstrijd mogelijk. Gezien het gebrek aan beoordelingsbevoegdheid van de raad van bestuur bij de toepassing van de criteria voor de vaststelling van het bevorderingsvoorstel, lijkt een beroep bovendien geen geschikt middel.

• **Art. 79/1 ingevoegd door artikel 56**

Er wordt een hoofdstuk over vrijwillige degradatie ingevoerd om te voorzien in de procedure voor de behandeling van een dergelijk verzoek. Bevorderingen van operationeel personeel kunnen leiden tot veranderingen in het werktempo of het soort taken die niet geschikt zijn voor het bevoordeerde personeel. Daarom willen personeelsleden soms terugkeren naar hun oude graad. Deze procedure van vrijwillige degradatie kan uiteraard geen middel zijn om het personeel onder druk te zetten om een tuchtprocedure te omzeilen.

• **Art. 80 gewijzigd door artikel 57**

Om redenen waarop de personeelsleden geen invloed hebben, kunnen de voorwaarden voor bevordering soms niet door de personeelsleden worden vervuld. Dit onvermogen om personeel tot bepaalde graden te bevorderen wanneer er plaatsen in het personeelsplan voorzien zijn, leidt tot organisatorische problemen. Om in deze behoeften te voorzien, is aanstelling in hogere functies met een afwijking van de aanstellingsvoorwaarden de beste optie.

• **Art. 99 gewijzigd door artikel 65**

Indien de kamer van beroep besluit een ander beoordelingscijfer toe te kennen, moet zij een van de in het statuut voor operationele personeelsleden genoemde beoordelingscijfers toekennen, en niet een van de in het algemeen statuut genoemde cijfers. De reden voor de verschillen in de evaluatiecijfers is de noodzaak om de evaluatiecijfers waarin het federale statuut voorziet te gebruiken om mobiliteit tussen personeelsleden van de DBDMH en de zones en omgekeerd mogelijk te maken.

• **Art. 101 vervangen door artikel 66**

De toevoeging van de verduidelijking betreffende de verandering van activiteit is bedoeld om situaties te verhelpen waarin het personeelslid niet langer kan deelnemen aan de operationele wachtdiensten, hetzij omdat hij of zij zichzelf in gevaar zou brengen, hetzij wegens fysieke of psychologische ongeschiktheid. Voorbeelden zijn situaties waarin het personeelslid verslaafd is aan alcohol of drugs, een psychische stoornis heeft, niet helder is, enz.

• **Art. 108 vervangen door artikel 70**

In het tweede lid, 3° van artikel 108 wordt 'de HRM-verantwoordelijke' vervangen door 'een lid van HRM', aangezien er zich problemen kunnen voordoen met betrekking tot taalrol en om de werklust van de HRM-verantwoordelijke te verlichten.

Er wordt eveneens een nieuw derde lid ingevoegd om te verzekeren dat de arbeidsarts en de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk worden gehoord wanneer het een wedertewerkstelling om medische onbekwaamheid betreft. Hun input is van cruciaal belang.

Daarnaast wordt ook de mogelijkheid ingevoerd om de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk te horen wanneer een wedertewerkstelling wegens operationele ongeschiktheid wordt voorgelegd aan de wedertewerkstellingscommissie, aangezien ook hier zijn input nuttig kan zijn.

• **Art. 109 remplacé par l'article 71**

Dans la pratique, il a été constaté qu'il n'existait pas de point de départ concret pour le délai de décision de réaffectation par le conseil de direction dans le cas d'une incapacité médicale ou opérationnelle. La modification apportée au paragraphe 1^{er}, alinéa 1, a éliminé cette lacune.

En outre, il a été remarqué que, parfois, une réaffectation n'aboutissait pas, mais qu'il n'y avait aucune possibilité de donner à la personne un avant-goût de sa nouvelle affectation et du nouveau lieu de travail. Il n'y avait pas non plus de possibilité d'évaluer la réaffectation. Pour y remédier, la possibilité d'effectuer des périodes d'essai a été introduite. La commission de réaffectation peut recommander qu'une telle période d'essai soit effectuée et qu'elle soit suivie d'une évaluation. Une période d'essai de maximum trois mois peut être recommandée et imposée à deux reprises au maximum.

Afin de favoriser les chances de réussite de la réaffectation, le conseil de direction peut décider que des aménagements raisonnables doivent être apportés au poste de travail. Cet élément a été ajouté en insérant un troisième alinéa.

Le quatrième alinéa a été élargi pour inclure la possibilité de mettre fin à la réaffectation si le membre du personnel a reçu une évaluation négative pendant les périodes d'essai.

Il est également précisé, à la fin du paragraphe 1^{er}, ce qui se passe si la réaffectation ne peut avoir lieu. Dans ce cas, l'agent est mis en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service.

Le deuxième paragraphe de l'article 109 a également été modifié afin d'établir une distinction claire entre la décision définitive de réaffectation, qui est prise par le conseil de direction à la suite de l'avis de la commission de réaffectation, et la décision provisoire, qui peut être prise par l'officier-chef de service lorsqu'il est confronté à une incapacité médicale ou opérationnelle, mais qu'il est possible de réaffecter l'agent à une fonction temporaire dans l'attente de l'avis de la commission de réaffectation et de la décision définitive du conseil de direction.

• **Art. 109/1 inséré par l'article 72**

L'article 109/1 est introduit pour combler la lacune qui existait auparavant concernant la capacité d'un membre du personnel qui a été déclaré médicalement ou opérationnellement inapte mais qui ne peut pas occuper une autre fonction dans l'intervalle. Pour clarifier cela, il a été introduit que la personne en question utilisera des heures de compensation ou, à défaut d'heures de compensation disponibles, elle bénéficiera d'une dispense de service jusqu'à ce qu'il y ait une décision de réaffectation. Il peut s'agir soit de la décision provisoire de l'officier-chef de service, soit de la décision définitive du conseil de direction.

• **Art. 110 modifié par l'article 73**

Afin de permettre à l'agent de s'acquitter au mieux de ses nouvelles fonctions, le conseil de direction peut imposer que l'agent suive une formation complémentaire. Ce cours de perfectionnement est plus utile que la simple réussite d'un test de compétence, et la possibilité d'effectuer une période d'essai rend également le test de compétence superflu. C'est pourquoi l'épreuve de compétence a été supprimée de l'article 110.

• **Art. 110/1 inséré par l'article 74**

L'agent réaffecté reste soumis au statut opérationnel et est dès lors toujours soumis aux obligations de formation. Toutefois, ces obligations de formation ne correspondent pas toujours pleinement à la nouvelle fonction occupée par un membre du personnel réaffecté. Ainsi, pour permettre une certaine flexibilité à cet égard, l'article 110/1 prévoit désormais que le conseil de direction peut également déterminer les obligations de formation dans une décision de réaffectation.

• **Art. 111 modifié par l'article 75**

À l'article 111, deux alinéas ont été supprimés :

- Le deuxième alinéa a été supprimé car il est mieux placé avec le régime de rémunération, à savoir dans le nouvel article 339/1 ;

- Le quatrième alinéa a été supprimé parce qu'il s'agit d'une forme de rétrogradation, alors que le membre du personnel ne devrait pas être sanctionné pour sa réaffectation.

• **Art. 117 remplacé par l'article 77**

La création de la période d'essai à l'article 109, alinéa 2, a également une incidence sur l'article 117, car le caractère définitif d'une décision de réaffectation sur requête volontaire n'affecte pas la possibilité d'effectuer une ou plusieurs périodes d'essai.

• **Art. 109 vervangen door artikel 71**

In de praktijk werd er opgemerkt dat er geen concreet startpunt is voor de termijn waarbinnen beslist moet worden over de wedertewerkingstelling door de Directieraad wanneer men geconfronteerd werd met een medische of operationele ongeschiktheid. Door de wijziging in paragraaf 1, eerste lid, werd deze lacune weggewerkt.

Daarnaast werd er opgemerkt dat een wedertewerkingstelling soms onsuccesvol verliep, maar dat er geen mogelijkheid was om de persoon in kwestie eerst te laten proeven van de nieuwe tewerkingstelling en werkplaats. Tevens was er geen mogelijkheid om de wedertewerkingstelling te evalueren. Om hieraan tegemoet te komen werd de mogelijkheid tot het presteren van proefperiodes ingevoerd. De wedertewerkingstellingscommissie kan aanbevelen dat dergelijke proefperiode wordt doorlopen met evaluatie nadien. Een proefperiode van maximaal drie maanden kan ook maximaal tweemaal worden aanbevolen en opgelegd.

Teneinde de slaagkansen van de wedertewerkingstelling te bevorderen kan de directieraad beslissen dat er redelijke aanpassingen dienen te gebeuren aan de werkpost. Dit werd toegevoegd door invoering van een nieuw derde lid.

Het vierde lid werd uitgebreid met de mogelijkheid om de wedertewerkingstelling te beëindigen wanneer het personeelslid negatief beoordeeld werd tijdens de proefperiodes.

Tevens wordt op het einde van paragraaf 1 verduidelijkt wat er gebeurt indien de wedertewerkingstelling niet kan plaatsvinden. In dergelijk geval wordt het personeelslid in beschikbaarheid gesteld wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst.

De tweede paragraaf van artikel 109 werd eveneens gewijzigd om een duidelijk verschil aan te brengen tussen de definitieve wedertewerkingstellingsbeslissing, die genomen wordt door de directieraad volgend op het advies van de wedertewerkingstellingscommissie, en de tussentijdse beslissing die genomen kan worden door de officier-dienstchef wanneer hij geconfronteerd wordt met een medische of operationele ongeschiktheid, maar wanneer er een tijdelijke functie voorhanden is die toegewezen kan worden aan het personeelslid in afwachting van de advies van de wedertewerkingstellingscommissie en de definitieve beslissing van de directieraad.

• **Art. 109/1 toegevoegd door artikel 72**

Artikel 109/1 wordt ingevoerd om de lacune weg te werken die voordien bestond over de hoedanigheid van een personeelslid die medisch of operationeel ongeschikt werd verklaard, maar ondertussen geen andere functie kan bekleden. Om hieromtrent duidelijkheid te verschaffen werd ingevoerd dat deze persoon in kwestie compensatieuren zal opnemen en bij gebrek aan dergelijke uren zal hij dienstvrijstelling genieten tot er een wedertewerkingstellingsbeslissing is. Dit kan zowel de tussentijdse beslissing van de officier-dienstchef als de definitieve beslissing van de Directieraad zijn.

• **Art. 110 gewijzigd door artikel 73**

Teneinde het personeelslid in staat te stellen de nieuwe functie zo goed mogelijk uit te oefenen, kan de directieraad opleggen dat het personeelslid een bijscholing volgt. Deze bijscholing is nuttiger dan het louter slagen voor een competentieproef en ook de mogelijkheid om een proefperiode te doorlopen maakt de competentieproef overbodig. Om deze reden werd de competentieproef derhalve geschrapt uit artikel 110.

• **Art. 110/1 toegevoegd door artikel 74**

Het wedertewerkinggesteld personeelslid blijft onderworpen aan het operationele statuut en is daarom nog steeds onderworpen aan opleidingsverplichtingen. Echter, de opleidingsverplichtingen sluiten niet altijd volledig aan bij de nieuwe functie die een wedertewerkinggesteld personeelslid vervult. Om derhalve hieromtrent toch enige flexibiliteit aan te dag te kunnen leggen voorziet artikel 110/1 nu dat de directieraad eveneens de opleidingsverplichtingen kan bepalen bij een wedertewerkingstellingsbeslissing.

• **Art. 111 gewijzigd door artikel 75**

In artikel 111 werden er twee leden geschrapt:

- Het tweede lid werd geschrapt omdat het beter geplaatst wordt bij de bezoldigingsregeling, zijnde in het nieuwe artikel 339/1;

- Het vierde lid werd geschrapt omdat dit een vorm van terugzetting in graad is, terwijl het personeelslid niet gestraft dient te worden omwille van een wedertewerkingstelling.

• **Art. 117 vervangen door artikel 77**

De creatie van de proefperiode in artikel 109, tweede lid, heeft ook gevolgen voor artikel 117, omdat het definitieve karakter van een wedertewerkingstellingsbeslissing na vrijwillig verzoek geen afbreuk doet aan de mogelijkheid om één of meerdere proefperiodes uit te voeren.

• **Art. 164 modifié par l'article 83**

Cette modification a pour but de clarifier les droits des agents en cas de dispense de service. La prime d'opérationnalité et de prestations irrégulières n'étant due, sauf disposition contraire comme en cas de pause d'allaitement par exemple, qu'en cas de prestations opérationnelles réelles. Comme il ne s'agit pas d'une prime attachée au statut de pompier, la dispense de service ne donne donc pas droit à cette prime.

• **Art. 165 § 3, alinéa 2 modifié par l'article 84**

L'article 84 est une intégration de la jurisprudence du Conseil d'État.

En effet, il rappelle l'obligation de l'administration de chercher à savoir pourquoi l'agent n'est pas présent. Voir notamment l'arrêt n° 217.770 du 7 février 2012.

Lorsqu'elle est confrontée au cas d'un agent qui est absent irrégulièrement depuis plus de dix jours, l'autorité doit vérifier si l'agent absent l'est pour des raisons qui l'ont aussi empêché de porter les motifs de son absence à la connaissance de l'autorité désignée à cet effet. Dans la mesure où elle ne s'est pas contentée d'attendre les explications de l'agent concerné, allant au-devant de celui-ci et lui dépêchant même une assistante sociale pour l'aider à se sortir de difficultés dont elle a cherché à savoir si elles n'étaient pas la cause de l'absence de justification régulière des absences, et dès lors que l'intéressé a par ailleurs fait connaître les raisons pour lesquelles il n'avait pas remis de certificat médical régulier pour la période d'absence litigieuse, l'autorité a statué en toute connaissance de cause.

Mais l'administration dispose d'une appréciation importante quant aux conséquences à donner à l'absence de plus de dix jours.

L'autorité, en décidant d'une démission d'office en raison d'une absence irrégulière de plus de dix jours, ne pose pas un acte de nature juridictionnelle et ne statue même pas en matière contentieuse. Elle n'a pas l'obligation de répondre à tous les arguments soulevés par l'agent mais seulement d'exposer les raisons pour lesquelles elle prend la décision. La considération selon laquelle ce dernier n'a pas justifié valablement le non-respect de la procédure en matière d'absence se suffit à elle-même à partir du moment où il a reconnu qu'il n'avait pas tenté de faire couvrir médicalement son absence sinon par son psychiatre au moment de son retour, et ce sans même alléguer qu'un autre médecin aurait refusé d'attester son incapacité d'exercer ses fonctions, et où ni le certificat médical tardif du neuropsychiatre ni le mémoire en défense du défenseur syndical, qui cite une définition théorique du syndrome PTSD, ne mettent en avant l'impossibilité pour l'agent de respecter ses obligations.

Enfin, si un recours n'est pas permis auprès de la chambre de recours régionale sur la décision de la démission d'office en application de l'article 256, cette même chambre est compétente pour se prononcer sur la matérialité des absences, comme l'a confirmé le Conseil d'État dans son arrêt n° 230684 du 27 mars 2015 :

Même si le statut ne prévoit pas la possibilité de saisine de la chambre de recours dans le cadre de la procédure de démission d'office pour abandon de poste, dès lors que la matérialité d'un tel abandon implique que la preuve soit rapportée d'une absence de l'agent pendant une période de dix jours, la partie adverse ne peut légalement statuer sur la démission d'office alors que la chambre de recours est amenée à se prononcer, certes en terme d'avis, sur la question de la matérialité des absences reprochées au requérant. En optant pour ne pas surseoir à statuer dans l'attente de l'avis en question, la partie adverse a pris le risque de voir l'appréciation qu'elle a émise quant à la matérialité des absences du requérant remise en cause par l'instance de recours qu'elle a elle-même instituée.

Le projet d'article retranscrit l'obligation de l'administration de chercher à savoir pourquoi l'agent n'est pas présent tout en conservant la marge d'appréciation qui lui est conférée pour apprécier les raisons de l'absence qui sont invoquées par l'agent. L'administration est en revanche tenue de justifier la matérialité de l'absence prolongée et l'agent dispose, par rapport à la matérialité de cette absence, d'un recours devant la chambre de recours régionale.

• **Art 182 modifié par l'article 88**

Les jours de congés de circonstance sont mis en conformité avec la directive 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants. La rédaction vise également à accorder le congé indépendamment de la situation maritale ou familiale du travailleur.

• **Art 191 modifié par l'article 90**

La modification vise à mettre en conformité le statut par rapport à la loi du 12 juin 2020 modifiant les périodes survenues durant le repos prénatal et pouvant être prises en compte pour la prolongation du repos postnatal.

• **Art. 164 gewijzigd door artikel 83**

Met deze wijziging wordt beoogd de rechten van het personeel in geval van dienstvrijstelling te verduidelijken. De premie voor operationele en onregelmatige prestaties wordt alleen uitgekeerd bij daadwerkelijke operationele prestaties, tenzij anders is bepaald, zoals in het geval van een borstvoedingspauze. Aangezien het geen premie is die aan het brandweerstatuut is verbonden, geeft de vrijstelling van dienst dus geen recht op deze premie.

• **Art. 165 § 3, tweede lid, gewijzigd bij artikel 84**

Artikel 84 betreft de integratie van de rechtspraak van de Raad van State.

Het herhaalt immers de verplichting van de administratie om uit te zoeken waarom het personeelslid niet aanwezig is. Zie met name het arrest nr. 217.770 van 7 februari 2012.

Wanneer een personeelslid meer dan tien dagen onregelmatig afwezig is, moet de autoriteit nagaan of het personeelslid afwezig is om redenen die hem er ook van weerhouden hebben de hiertoe aangewezen autoriteit in te lichten over de redenen van zijn afwezigheid. Voor zover zij niet heeft gewacht op de verduidelijkingen van het betrokken personeelslid, hem heeft bezocht en hem zelfs een maatschappelijk werker heeft toegestuurd om hem te helpen uit de moeilijkheden te komen waarvan zij wilde weten of deze niet de oorzaak waren van het ontbreken van een regelmatige rechtvaardiging van de afwezigheden, en voor zover belanghebbende de redenen heeft uiteengezet waarom hij voor de betrokken periode van afwezigheid geen regelmatige medisch attest heeft overgelegd, heeft de autoriteit met kennis van zaken geoordeeld.

De administratie heeft echter een ruime beoordelingsmarge met betrekking tot de gevolgen die aan een afwezigheid van meer dan tien dagen kunnen worden gegeven.

Wanneer de autoriteit beslist over een ontslag van ambtswege wegens een onregelmatige afwezigheid van meer dan tien dagen, stelt zij geen daad van juridische aard en spreekt zij zich zelfs niet uit inzake geschillen. Ze is niet verplicht om op alle argumenten van het personeelslid in te gaan, maar enkel om de redenen voor haar beslissing uiteen te zetten. De overweging volgens dewelke deze laatste zijn niet-naleving van de afwezigheidsprocedure niet geldig heeft gerechtvaardigd, volstaat op zich, vanaf het moment dat hij heeft erkend geen enkele poging te hebben ondernomen om zijn afwezigheid medisch te laten dekken, behalve door zijn psychiater bij zijn terugkeer, en dit zelfs zonder naar voren te brengen dat een andere arts had geweigerd om zijn onvermogen om zijn functies uit te oefenen te bewijzen, en waar noch het late medisch attest van de neuropsychiater, noch het verweerschrift van de vakbondspleiter, die zich beroept op een theoretische definitie van het PTSS-syndroom, de onmogelijkheid voor het personeelslid om zijn verplichtingen na te komen naar voren bracht.

Indien er ten slotte geen beroep kan worden aangetekend bij de gewestelijke kamer van beroep tegen de beslissing van het ontslag van ambtswege op grond van artikel 256, is diezelfde kamer bevoegd om zich uit te spreken over de werkelijkheid van de afwezigheden, zoals bevestigd door de Raad van State in zijn arrest nr. 230684 van 27 maart 2015:

Ook al voorziet het statuut niet in de mogelijkheid van aanhangigmaking bij de kamer van beroep in het kader van de procedure inzake het ontslag van ambtswege wegens werkverlating, aangezien de werkelijkheid van een dergelijke verlating impliceert dat het bewijs moet worden geleverd van de afwezigheid van het personeelslid gedurende tien dagen, kan de tegenpartij zich niet wettelijk uitspreken over het ontslag van ambtswege, terwijl de kamer van beroep zich, zij het in de vorm van een advies, moet uitspreken over de werkelijkheid van de aan de eiser verweten afwezigheden. Door ervoor te kiezen de procedure niet te schorsen in afwachting van het advies in kwestie, heeft de tegenpartij het risico genomen dat haar beoordeling met betrekking tot de werkelijkheid van de afwezigheden van de eiser in twijfel zou worden getrokken door de beroepsinstantie die zij zelf heeft ingesteld.

Het ontwerp van artikel neemt de verplichting om uit te zoeken waarom het personeelslid niet aanwezig is, maar behoudt de beoordelingsmarge om de door het personeelslid aangevoerde redenen van afwezigheid te beoordelen. Aan de andere kant moet de administratie de werkelijkheid van de verlengde afwezigheid rechtvaardigen en heeft het personeelslid m.b.t. de werkelijkheid van deze afwezigheid het recht om in beroep te gaan bij de gewestelijke kamer van beroep.

• **Art 182 gewijzigd door artikel 88**

De verlofdagen wegens omstandigheden worden in overeenstemming gebracht met Richtlijn 2019/1158 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers. De formulering is er ook op gericht verlof toe te kennen ongeacht de burgerlijke staat of de gezinssituatie van de werknemer.

• **Art 191 gewijzigd door artikel 90**

De wijziging heeft tot doel het statuut in overeenstemming te brengen met de wet van 12 juni 2020, die de periodes van prenatale rust die in aanmerking kunnen worden genomen voor de verlenging van de postnatale rust wijzigt.

Désormais, les périodes d'absence pour incapacité de travail et écartement complet qui surviennent entre la sixième semaine et la deuxième semaine qui précèdent l'accouchement sont assimilées à des périodes de travail et ne réduisent plus le droit au congé de maternité.

• **Art. 195 modifié par l'article 91**

La présente disposition a pour but de transposer correctement la directive 92/85 et les possibilités d'aménagement du temps de travail tel que prévues par 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 (art. 14).

Le paragraphe 2 de cette disposition traite du délai dont dispose la travailleuse pour informer l'employeur. Il s'agit uniquement de l'informer de la grossesse. Il convient également de rappeler que cette disposition doit être interprétée en faveur des travailleuses enceintes, car elle a été adoptée pour leur permettre de bénéficier de certains droits. Il en découle que ne pas informer son employeur immédiatement de sa grossesse n'est pas considéré comme un comportement fautif. Les travailleuses sont toutefois invitées à informer le SIAMU au plus vite afin que les mesures de sécurité appropriées puissent être prises.

Le paragraphe 3 de cette disposition traite de la possibilité pour la travailleuse de demander à ne pas devoir travailler entre vingt heures et six heures du matin. Les périodes pendant lesquelles ce régime de travail adapté est possible sont reprises de l'article 14, premier alinéa, 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 de Bruxelles-Capitale et modifiant la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile.

Cette disposition est également mise en œuvre par le règlement de travail qui précise les modalités d'aménagement du temps de travail et des conditions de travail afin de permettre aux membres féminins du personnel opérationnel de rester le plus longtemps possible dans un service opérationnel tout en garantissant la santé et la sécurité de la travailleuse.

La procédure de changement de poste s'appuie sur la procédure de réaffectation (même commission et autorités décisionnelles) tout en adaptant les délais afin de les rendre utiles à la situation de la travailleuse enceinte et en imposant que le service interne de prévention et protection au travail soit consulté.

Le travail de la commission de réaffectation consiste à valider la description de fonction sur la base de l'avis de la médecine du travail, qui est seule apte à déterminer les capacités médicales de la femme enceinte. De façon informelle, il y a déjà une discussion au préalable pour que la femme enceinte soit impliquée dans ses tâches temporaires dès le début du processus et pas seulement en bout de chaîne par une audition de la commission de réaffectation. Une annexe au règlement de travail est en cours d'élaboration pour formaliser ce processus. Il a donc été décidé de prévoir seulement une possibilité d'audition plutôt qu'une obligation d'audition, afin de ne pas d'alourdir inutilement la procédure.

• **Art. 259 modifié par l'article 102**

Le plan de formation peut prévoir des conditions d'admission aux formations pour des nécessités de service. En effet, il y a pour certaines formations, trop d'agents qui rentrent dans les conditions d'admission prévues par l'arrêté royal du 18 novembre 2015 relatif à la formation des membres des services publics de secours par rapport aux capacités du service instruction et de l'école du feu.

Les critères d'admission aux formations ne peuvent évidemment pas être contraires à ceux prévus par l'arrêté royal et doivent être objectifs et nécessaires pour répondre aux nécessités du service.

• **Art. 266 modifié par l'article 107**

D'une part, la modification de cette disposition vise à mettre à jour la référence à l'article 23 de la loi du 12 avril 1965.

D'autre part, la disposition précise la façon dont la durée et le pourcentage de la retenue de traitement sont déterminés, ce qui était jusqu'ici laissé à interprétation. Il est désormais prévu que la proposition de sanction doit intégrer le pourcentage et la durée. Cette retenue de traitement doit être prise en compte dans le calcul de la prime d'opérationnalité.

• **Art. 268 modifié par l'article 109**

Les conséquences de la position de non-activité sont déjà réglées à l'article 154.

Voortaan worden periodes van afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid en volledige werkverwijdering die plaatsvinden vanaf de zesde week tot en met de tweede week vóór de bevalling, gelijkgesteld met periodes van arbeid en verminderen zij niet langer het recht op zwangerschapsverlof.

• **Art. 195 gewijzigd door artikel 91**

Deze bepaling strekt tot een correcte omzetting van richtlijn 92/85 en van de mogelijkheden tot organisatie van de arbeidstijd zoals bepaald in de wet van 19 april 2014 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd van de operationele beroepsleden van de hulpverleningszones en van de dienst brandbestrijding en medische spoedhulp van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en tot wijziging van de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid (art. 14).

Paragraaf 2 van deze bepaling handelt over de termijn die de werknemster dient te hanteren voor het informeren van de werkgever. Dit betreft louter het informeren over de zwangerschap. Er wordt eveneens aan herinnerd dat dit ten gunste van zwangere werknemers moet worden uitgelegd, aangezien deze bepalingen zijn vastgesteld om hen bepaalde rechten te kunnen laten genieten. Hieruit volgt dat het niet onmiddellijk informeren van de werkgever over de zwangerschap niet wordt beschouwd als wangedrag. De werknemers wordt echter verzocht de DBDMH zo spoedig mogelijk op de hoogte te brengen, zodat passende veiligheidsmaatregelen kunnen worden genomen.

Paragraaf 3 van deze bepaling handelt over de mogelijkheid voor de werknemster om een verzoek in te dienen teneinde niet te moeten werken tussen twintig uur en zes uur. De periodes gedurende dewelke deze aangepaste arbeidsregeling mogelijk is, zijn overgenomen uit artikel 14, eerste lid van de wet van 19 april 2014 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd van de operationele beroepsleden van de hulpverleningszones en van de dienst brandbestrijding en medische spoedhulp van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en tot wijziging van de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid.

Deze bepaling wordt ook ten uitvoer gelegd door het arbeidsreglement, waarin de regelingen inzake arbeidstijd en arbeidsomstandigheden worden gespecificeerd om vrouwelijk operationeel personeel in staat te stellen zo lang mogelijk in een operationele dienst te blijven met waarborging van de gezondheid en de veiligheid van de werknemster.

De procedure voor het veranderen van post is gebaseerd op de wedertewerkstellingsprocedure (zelfde commissie en beslissingsautoriteiten), met dien verstande dat de termijnen worden aangepast om ze nuttig te maken voor de situatie van de zwangere werknemster en dat de interne dienst voor preventie en bescherming moet worden geraadpleegd.

De taak van de wedertewerkstellingscommissie is om de functiebeschrijving te valideren op basis van het advies van de arbeidsgeneeskunde, die als enige in staat is om de medische capaciteiten van de zwangere vrouw te bepalen. Informeel is er al een gesprek vooraf om ervoor te zorgen dat de zwangere vrouw vanaf het begin van het proces betrokken wordt bij haar tijdelijke taken en niet pas aan het einde van de keten via een verhoor van de wedertewerkstellingscommissie. Er wordt momenteel aan een bijlage bij het arbeidsreglement gewerkt om dit proces te formaliseren. Om de procedure niet onnodig te verzwaren, werd daarom besloten alleen te voorzien in de mogelijkheid van een verhoor en niet in een verplicht verhoor.

• **Art. 259 gewijzigd door artikel 102**

Het opleidingsplan kan voorzien in voorwaarden voor toelating tot de opleiding voor dienstvereisten. Voor sommige opleidingen zijn er immers te veel personeelsleden die voldoen aan de toelatingsvoorwaarden van het koninklijk besluit van 18 november 2015 betreffende de opleiding van de leden van de openbare hulpdiensten in vergelijking met de capaciteiten van de dienst Instructie en de brandweerschool.

De criteria voor toelating tot de opleidingen mogen uiteraard niet in strijd zijn met die van het koninklijk besluit en moeten objectief en noodzakelijk zijn om aan de behoeften van de dienst te voldoen.

• **Art. 266 gewijzigd door artikel 107**

Eenzijds heeft de wijziging van deze bepaling tot doel de verwijzing naar artikel 23 van de wet van 12 april 1965 te actualiseren.

Anderzijds specificeert de bepaling hoe de duur en het percentage van de salarisinhouding worden bepaald, hetgeen voorheen voor interpretatie vatbaar was. Nu is bepaald dat de voorgestelde sanctie het percentage en de duur moet verminderen. Deze salarisinhouding moet in aanmerking worden genomen bij de berekening van de operationali-teitspremie.

• **Art. 268 gewijzigd door artikel 109**

De gevolgen van de non-actiefstelling zijn reeds geregeld in artikel 154.

• **Art. 269 remplacé par l'article 110**

Etant donné que l'article 320 prévoit désormais que la progression barémique ne peut pas avoir lieu en cas de sanction disciplinaire non radiée, il en découle que la durée de la régression barémique est liée à la durée de la radiation, à savoir trente mois. A cette échéance, l'agent pourra à nouveau bénéficier d'une progression barémique ou postuler pour une promotion selon le type de régression barémique.

• **Art. 275 remplacé par l'article 112**

Afin d'éviter de lancer des procédures disciplinaires vexatoires qui sont en elles-mêmes préjudiciables aux agents visés, la direction peut demander des éléments matériels qui permettent d'évaluer du sérieux des faits. Il n'est toutefois pas nécessaire d'établir les faits à ce stade.

Cette enquête préalable est conforme à la jurisprudence du conseil d'Etat qui considère que la faculté de réaliser une telle enquête préalable est inhérente au principe hiérarchique, et les droits de la défense commandent uniquement que les constatations réalisées à cette occasion soient toutes portées à la connaissance de l'agent poursuivi de manière telle qu'il puisse, par la suite, dans le cadre de l'audition disciplinaire ultérieure, être entendu et s'expliquer à leur sujet.

Lorsque l'autorité est informée d'indices potentiellement constitutifs d'une infraction disciplinaire, elle doit s'organiser pour avoir rapidement une connaissance suffisante des faits et pouvoir ainsi décider d'entamer ou non une procédure disciplinaire.

Enfin, il a été précisé que l'organe compétent pour désigner l'autorité disciplinaire est le ministre fonctionnellement compétent lorsque l'agent poursuivi est un mandataire opérationnel.

• **Art. 276 remplacé par l'article 113**

Cette disposition a pour but de clarifier le moment où le délai de 6 mois prend cours et se termine. Lorsque l'auteur des faits n'est pas connu, un rapport d'information peut être rédigé pour constater les faits. Le délai de 6 mois pour poursuivre disciplinairement ces faits ne débute toutefois que lorsque l'auteur sera connu.

• **Art. 279 modifié par l'article 114**

Si l'agent a un droit à consulter son dossier, les services administratifs peuvent déterminer les périodes de consultation correspondant à leurs horaires de travail et de présence. Les services administratifs doivent agir de façon raisonnable et ne peuvent compliquer inutilement l'accès au dossier. La convocation à l'audition mentionne les modalités pratiques pour consulter le dossier.

• **Art. 280 modifié par l'article 115**

Il est désormais prévu un délai pour introduire un mémoire justificatif avant l'audition de sorte à ce que cette note puisse être connue dans un délai suffisant avant l'audition.

Il est également prévu que toutes les communications puissent être faites par la voie électronique afin de raccourcir les délais de notification. La communication de fichiers électroniques de taille importante peut être effectuée via des sites de transfert tel que Swisstransfer.

• **Art 283 modifié par l'article 118**

La modification prévoit deux types de délais.

D'une part, un délai de sept jours est laissé à l'agent pour remettre une note d'observation sur les PV des auditions réalisées après son audition. D'autre part, un délai de 3 jours pour formuler des remarques sur les procès-verbaux de confrontation.

Cette réduction du délai se justifie par le fait que ces remarques ne portent que sur la rédaction du PV, ce qui ne nécessite pas de délai plus important.

Cette justification concernant la réduction du délai pour remettre des remarques sur la rédaction du PV vaut également pour l'article 281 à la suite de sa propre audition.

Il a été estimé pertinent de réduire ce délai, et de le concentrer uniquement sur la rédaction du PV et sa forme. Ceci ne cause pour autant pas préjudice à l'agent puisque sur le fond, la réforme du statut opérationnel lui permet plus d'opportunités pour déposer des mémoires en cours de procédure, et donc de faire valoir ses arguments, et notamment après la notification du rapport disciplinaire.

Ceci a pour objectif de gagner en pertinence en droit dans la proposition de sanction en permettant au SIAMU de prendre connaissance des arguments de défense de l'agent et d'y répondre plus tôt que ce qui est effectué actuellement.

• **Art. 285 remplacé par l'article 120**

Il est précisé que le ministre fonctionnellement compétent assume les fonctions dans le cadre de la procédure disciplinaire, normalement dévolues à l'officier-chef de service, lorsque l'agent poursuivi est un mandataire opérationnel.

• **Art. 269 vervangen door artikel 110**

Aangezien artikel 320 nu bepaalt dat er geen sprake kan zijn van progressie in geval van een tuchtmaatregel die niet is geschrapt, volgt daaruit dat de duur van de regressie gekoppeld is aan de duur van de schraping, dat wil zeggen 30 maanden. Op dat moment komt het personeelslid opnieuw in aanmerking voor baremische progressie of bevordering, afhankelijk van de baremische regressie.

• **Art. 275 vervangen door artikel 112**

Om te voorkomen dat er vexatoire tuchtprocedures worden ingeleid die op zichzelf schadelijk zijn voor de betrokken personeelsleden, kan de directie om materieel bewijsmateriaal verzoeken om de ernst van de feiten te beoordelen. Het is echter niet nodig de feiten in dit stadium vast te stellen.

Dit vooronderzoek is in overeenstemming met de rechtspraak van de Raad van State die van oordeel is dat het recht om een dergelijk vooronderzoek te verrichten inherent is aan het hiërarchische beginsel en dat de rechten van de verdediging slechts vereisen dat de bij deze gelegenheid gedane vaststellingen op zodanige wijze ter kennis van het vervolgte personeelslid worden gebracht dat deze vervolgens, in het kader van de daaropvolgende tuchtprocedure, kan worden gehoord en daarover uitleg kan geven.

Wanneer de autoriteit in kennis wordt gesteld van aanwijzingen die een tuchtrechtelijke inbreuk kunnen vormen, moet zij ervoor zorgen dat zij in een vroeg stadium voldoende kennis heeft van de feiten om te kunnen beslissen of een tuchtprocedure moet worden ingeleid.

Tot slot werd verduidelijkt dat het bevoegde orgaan voor het aanduiden van de tuchtoverheid de functioneel bevoegde minister is wanneer het vervolgte personeelslid een operationele mandaathouder is.

• **Art. 276 vervangen door artikel 113**

Het doel van deze bepaling is te verduidelijken wanneer de periode van zes maanden begint en eindigt. Wanneer de dader niet bekend is, kan een informatief rapport worden opgesteld om de feiten vast te stellen. De termijn van zes maanden voor de tuchtprocedure gaat echter pas in als de dader bekend is.

• **Art. 279 gewijzigd door artikel 114**

Indien het personeelslid recht heeft op raadpleging van zijn dossier, kunnen de administratieve diensten de raadplegingstermijnen vaststellen die overeenkomen met zijn werktijd en aanwezigheid. De administratieve diensten moeten redelijk handelen en de toegang tot het dossier niet onnodig bemoeilijken. De uitnodiging voor de hoorzitting vermeldt de praktische regelingen voor de raadpleging van het dossier.

• **Art. 280 gewijzigd door artikel 115**

Er wordt nu een termijn gesteld voor het indienen van een verweerschrift vóór de zitting, zodat dit verweerschrift tijdig vóór de zitting bekend kan zijn.

Het is ook de bedoeling dat alle mededelingen elektronisch kunnen worden gedaan om de kennisgevingstermijn te verkorten. Het doorgeven van grote elektronische bestanden kan gebeuren via transferwebsites zoals Swisstransfer.

• **Art 283 gewijzigd door artikel 118**

De wijziging voorziet in twee soorten termijnen.

Eenzijds beschikt het personeelslid over een termijn van zeven dagen voor het indienen van een nota met opmerkingen aangaande de verslagen van de hoorzittingen die opgemaakt zijn na zijn verhoor. En anderzijds over een termijn van 3 dagen om opmerkingen te formuleren over de verslagen van confrontatie.

Deze verkorting van de termijn wordt gerechtvaardigd door het feit dat deze opmerkingen alleen betrekking hebben op de opmaak van het verslag, waarvoor geen langere termijn nodig is.

Deze rechtvaardiging voor de verkorting van de termijn voor het indienen van opmerkingen over de opmaak van het verslag geldt ook voor artikel 281 naar aanleiding van zijn eigen verhoor.

Er werd besloten om deze termijn te verkorten en deze alleen te richten op de opmaak van het verslag en de vorm ervan. Dit is echter niet nadelig voor het personeelslid, aangezien de hervorming van het operationele statuut hem meer mogelijkheden biedt om in de loop van de procedure memories in te dienen en dus zijn argumenten te laten gelden, met name na de kennisgeving van het tuchtverslag.

Bedoeling hiervan is de voorgestelde sanctie juridisch relevanter te maken door de DBDMH in staat te stellen kennis te nemen van de verdedigingsargumenten van het personeelslid en er vroeger dan nu het geval is op te reageren.

• **Art. 285 vervangen door artikel 120**

Er wordt verduidelijkt dat de functioneel bevoegde minister de taken in het kader van de tuchtprocedure op zich neemt, die normaal toebedeeld worden aan de officier-dienstchef, wanneer het vervolgte personeelslid een operationele mandaathouder is.

• **Art. 287 remplacé par l'article 122**

La procédure de recours reste fixée par le statut général. Toutefois deux nuances sont apportées.

D'une part, il convient de permettre facilement à l'officier-chef de service qui adopte la proposition de sanction, de déléguer à un membre du personnel le fait de défendre la proposition de sanction devant la chambre de recours régionale.

D'autre part, dans le cadre de la procédure disciplinaire applicable aux agents opérationnels, il est inutile d'offrir l'opportunité à l'agent poursuivi d'à nouveau formuler des remarques sur le projet de décision comme prévu par l'article 305 du statut général. En effet, la procédure prévue dans le statut opérationnel – différente de celle du statut général – prévoit déjà des droits de la défense renforcés : l'agent a déjà eu l'opportunité de faire valoir son point de vue à de nombreuses reprises au cours de la procédure et devant la chambre de recours. Rajouter un droit de faire des observations à ce stade de la procédure est redondant et complique de surcroît les délais.

• **Art. 291 modifié par l'article 126**

Le fait d'avoir une sanction non radiée dans son dossier a principalement deux conséquences.

D'une part, l'agent ne peut pas participer à une procédure de promotion, ni être promu.

D'autre part, l'agent ne peut pas bénéficier de progression barémique durant cette période.

• **Art. 304 modifié par l'article 129**

Il est désormais prévu que les femmes enceintes soient dispensées de tests physiques entre l'information de la grossesse à l'employeur et l'accord de la médecine du travail pour un retour en garde afin d'éviter que la validité de leurs tests physiques n'expire durant cette période, ce qui les empêcherait de postuler pour une promotion.

• **Art. 305 modifié par l'article 130**

Les agents sont tenus de prendre connaissance des notes de service à toutes leurs gardes, à savoir tous les quatre jours. Il ne peut néanmoins pas être fait reproche aux agents absents ou en congé de ne pas se conformer à une note de service dont ils n'ont pas pu prendre connaissance.

• **Art. 316 remplacé par l'article 135**

Le titre relatif à la cessation des fonctions à complètement été revu sur la base du statut général et du statut fédéral.

Ces modifications permettent une meilleure compréhension des cas de figure menant à la fin des fonctions et des conséquences qui y sont liées.

• **Art. 316/1 à 316/4 insérés par l'article 136**

Le statut fédéral prévoit qu'un membre du personnel doit suivre un nombre obligatoire d'heures de formation continue au cours d'un cycle de cinq ans. Au SIAMU, ce cycle est un cycle fixe avec des dates de début et de fin fixes. De ce fait, il est possible qu'un agent dispose d'un délai plus court pour suivre les heures de formation continue (au prorata) lorsqu'il entre en service pendant le cycle fixe en cours, mais afin d'assurer que des opportunités suffisantes soient encore données en début de carrière, il est nécessaire de préciser que l'on ne peut faire l'objet d'une démission d'office pour ne pas avoir suivi le nombre d'heures de formation continue requis que lorsque l'on a au moins cinq ans d'ancienneté de service.

En ce qui concerne les cas de démission honorable, ceux-ci sont calqués sur le régime fédéral.

• **Art. 339/1 inséré par l'article 145**

Cette disposition formalise une situation actée par l'autorité politique par accord avec les syndicats et appliquée depuis de nombreuses années.

• **Art. 343 remplacé par l'article 147**

La suppression de l'allocation pour les repos compensatoires non pris endéans les quatre mois suivant la période de référence se justifie pour respecter la loi sur le temps de travail. L'employeur est obligé de faire respecter le temps de travail sur la période de référence de quatre mois conformément à 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.

Cette modification est liée à une observation de l'inspection fédérale qui indique dans son rapport que :

« En ce qui concerne le temps de travail, l'attention est attirée sur le fait qu'il est fait un usage abusif de la réglementation relative au temps de travail.

• **Art. 287 vervangen door artikel 122**

De beroepsprocedure is nog steeds vastgelegd in het algemeen statuut. Er worden echter twee nuances gemaakt.

Eenzijds moet het voor de officier-dienstchef die het sanctievoorstel vaststelt, gemakkelijk worden gemaakt om de verdediging van het sanctievoorstel voor de regionale kamer van beroep aan een personeelslid te delegeren.

Anderzijds is het in het kader van de tuchtprocedure voor operationeel personeel niet nodig het vervolgde personeelslid opnieuw de gelegenheid te bieden opnieuw opmerkingen te maken over het ontwerpbesluit, zoals bepaald in artikel 305 van het algemeen statuut. De in het operationele statuut voorziene procedure – die verschilt van die van het algemeen statuut – voorziet immers reeds in versterkte rechten van verdediging: het personeelslid heeft tijdens de procedure en voor de kamer van beroep reeds herhaaldelijk zijn standpunt kenbaar kunnen maken. Het toevoegen van een recht op opmerkingen in dit stadium van de procedure is overbodig en maakt de termijnen nog ingewikkelder.

• **Art. 291 gewijzigd door artikel 126**

Een niet-geschrapte sanctie in het dossier heeft twee belangrijke gevolgen.

Eenzijds kan het personeelslid niet deelnemen aan een bevorderingsprocedure, noch worden bevorderd.

Anderzijds heeft het personeelslid gedurende deze periode geen recht op baremaverhoging.

• **Art. 304 gewijzigd door artikel 129**

Zwangere vrouwen zijn nu vrijgesteld van fysieke tests tussen de kennisgeving van de zwangerschap aan de werkgever en de goedkeuring van de arbeidsgeneesheer voor een terugkeer naar de wachtdienst, om te voorkomen dat de geldigheid van hun fysieke testen in deze periode afloopt, waardoor zij niet naar een bevordering zouden kunnen solliciteren.

• **Art. 305 gewijzigd door artikel 130**

Personeelsleden worden geacht de dienstnota's te lezen tijdens elke wachtdienst, dus om de vier dagen. Personeelsleden die afwezig of met verlof zijn, kan echter niet worden verweten dat zij zich niet houden aan een dienstnota waarvan zij geen kennis hebben kunnen nemen.

• **Art. 316 vervangen door artikel 135**

De titel betreffende de beëindiging van functies is volledig herzien op basis van het algemene statuut en het federaal statuut.

Deze wijzigingen maken een beter begrip mogelijk van de gevallen die leiden tot het einde van de functies en van de daaraan verbonden gevolgen.

• **Art. 316/1 tot 316/4 toegevoegd door artikel 136**

Het federale statuut voorziet dat een personeelslid een verplicht aantal uren voortgezette opleiding dient te volgen tijdens een cyclus van vijf jaar. Deze cyclus is bij de DBDMH een vaste cyclus met vaste begin- en einddatum. In het licht hiervan is het mogelijk dat een personeelslid bij indiensttreding gedurende de lopende, vaste cyclus over een kortere tijd beschikt om de voortgezette opleidingsuren (weliswaar pro rata) te volgen, maar om te garanderen dat men in het begin van de carrière toch voldoende kansen krijgt, is het noodzakelijk te verduidelijken dat men pas geconfronteerd kan worden met een ambtshalve ontslag wegens niet-volgen van het vereist aantal uren voortgezette opleiding wanneer men minstens vijf jaar dienstanciënniteit op de teller heeft.

De gevallen van eervol ontslag zijn gemodelleerd naar het federale systeem.

• **Art. 339/1 toegevoegd door artikel 145**

Deze bepaling formaliseert een situatie die door de politieke autoriteit met de vakbonden is overeengekomen en al vele jaren wordt toegepast.

• **Art. 343 vervangen door artikel 147**

De afschaffing van de vergoeding voor inhaalrust die niet binnen vier maanden na de referentieperiode is opgenomen, is gerechtvaardigd met het oog op de naleving van de wet op de arbeidstijd. De werkgever is verplicht de arbeidstijd over de referentieperiode van vier maanden af te dwingen overeenkomstig de wet van 19 april 2014 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie 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.

Deze wijziging houdt verband met een opmerking van de federale inspectie, die in haar verslag stelt dat:

“Wat de arbeidstijd betreft, wordt de aandacht gevestigd op het feit dat de reglementering inzake arbeidstijd onrechtmatig wordt aangewend.

L'article 343 du statut bruxellois dispose : 'Sans préjudice de la possibilité visée à l'article 373/1 de conclure un accord individuel sur le temps de travail, chaque heure supplémentaire au regard des conditions sur le temps de travail définies dans la loi du 19 avril 2014 sur l'aménagement du temps de travail est compensée prioritairement par un congé. Si le congé compensatoire n'a pas pu être accordé endéans les quatre mois, calculés sur une base mensuelle, une allocation de 1,4/1850e de la rémunération globale annuelle est octroyée.'

Le personnel du Service d'Incendie et d'Aide Médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale relève du champ d'application 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 (voir art. 3, 2° de la loi du 19 avril 2014).

Cette loi est la transposition de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, en ce qui concerne les membres opérationnels des zones de secours et du Service d'Incendie et d'Aide Médicale Urgente de la région de Bruxelles-capitale.

La directive et la loi précitées stipulent que les heures travaillées en trop (par rapport à la norme belge de 38 heures par semaine en moyenne) doivent toujours être compensées par un repos compensatoire au cours d'une période de référence de 4 mois. La directive et la loi ne permettent pas que ces heures soient converties en une indemnité ou en un congé compensatoire qui peuvent être accumulés ou pris à un moment en dehors de la période de référence.

L'article 343 de l'arrêté du 24 août 2017 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant le statut administratif et pécuniaire des agents du personnel opérationnel du Service d'Incendie et d'Aide Médicale Urgente est contraire à la directive et à la loi pour les raisons susmentionnées ».

• **Art. 351 modifié par l'article 149**

Dorénavant, la prime d'opérationnalité est octroyée pour toute prestation effective quel que soit le service opérationnel et n'est plus liée au fait de prester des gardes de 24h. Cette modification est nécessaire pour permettre des régimes horaires différenciés que ce soit pour des besoins organisationnels ou pour mieux accompagner les agents par rapport à leur capacité (que ce soit en fin de carrière ou lors de grossesse par exemple).

Bien que la prime d'opérationnalité ne soit pas liée au statut de pompiers, et donc non garantie par la protection de la rémunération lors de la grossesse, la choix a été fait de maintenir l'octroi de la prime d'opérationnalité de façon très élargie. Tout maintien de fonction (opérationnelle ou administrative) durant la grossesse garantit l'octroi de l'équivalent de la prime à 100 % pour toute prestation. De la même façon, l'écartement complet en raison de la grossesse donne également droit à cette prime à 100 %.

• **Art. 368 modifié par l'article 150**

Dans la pratique, des discussions ont eu lieu autour du terme « prestation ». Afin de couper court à ces discussions, l'article 368, alinéa 3, stipule que le règlement du travail détermine ce qu'il faut entendre par « prestation ».

• **Art. 369 modifié par l'article 151**

En cas de manque important de personnel spécialisé, le conseil de direction devrait avoir la possibilité de passer outre l'interdiction de cumul de plus de deux spécialisations. D'où l'ajout à l'article 369 que la direction peut décider autrement de ce cumul en fonction des besoins du service.

• **Art. 374 modifié par l'article 152**

La prise en compte de l'ancienneté est élargie à l'ensemble des pompiers professionnels. Toutefois, comme le calcul de l'ancienneté de grade et de niveau s'effectue au moment de l'entrée en fonction de l'agent, les agents en service anciennement pompiers dans une zone de secours 1, 2 ou 3 avant l'entrée en vigueur de la modification du statut ne peuvent pas bénéficier d'un nouveau calcul de leur ancienneté.

• **Art. 429 modifié par l'article 158**

Pour une facilité de compréhension de la disposition, la date de l'entrée en vigueur de l'accord de coopération a directement été mentionnée.

• **431/2 inséré par l'article 162**

Cette disposition a pour objectif de clarifier l'octroi de l'allocation de bilinguisme sur la base de l'article 7 de l'arrêté royal du 8 mars 2001 fixant les conditions de délivrance des certificats de connaissances linguistiques prévus à l'article 53 des lois sur l'emploi des langues en matière administrative coordonnées le 18 juillet 1966, au moment du basculement du niveau C vers le niveau B. Les agents conservent ainsi le montant qui leur était octroyé. Ils obtiennent le montant donné au niveau B en passant l'examen pour niveau B donnant droit à cette allocation.

Artikel 343 van het Brussels statuut bepaalt: "Onverminderd de mogelijkheid bedoeld in artikel 373/1 om een individueel akkoord met betrekking tot de arbeidstijd af te sluiten, wordt elk overuur in het licht van de bepalingen over de arbeidstijd vastgelegd in de wet van 19 april 2014 over de organisatie van de arbeidstijd bij voorrang gecompenseerd door verlof. Indien de inhaalrust niet kon toegestaan worden binnen de vier maanden, berekend op maandelijksse basis, wordt een toelage toegekend van 1,4/1850e van de globale jaarlijkse bezoldiging."

Het personeel van de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp valt onder het toepassingsveld 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 (zie art. 3, 2° van de wet van 19 april 2014).

Deze wet is de omzetting van de richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, wat de operationele personeelsleden van de hulpverleningszones betreft en van de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp.

De bovenvermelde richtlijn en wet bepalen dat het aantal te veel gewerkte uren (ten opzichte van de Belgische norm van gemiddeld 38 uur per week) altijd moeten worden gecompenseerd met een inhaalrust over een referentieperiode van 4 maanden. De richtlijn en wet maken het niet mogelijk dat deze uren worden omgezet in een vergoeding of een inhaalrust die kunnen worden gecumuleerd of opgenomen op een tijdstip buiten de referentieperiode.

Artikel 343 van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 24 augustus 2017 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de operationele personeelsleden van de Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp is om de hierboven vermelde redenen in strijd met de richtlijn en de wet".

• **Art. 351 gewijzigd door artikel 149**

De premie voor operationele dienst wordt voortaan toegekend voor elke effectieve prestatie, ongeacht de operationele dienst, en is niet langer gekoppeld aan het feit dat men een wachtdienst van 24 uur presteert. Deze wijziging is nodig om gedifferentieerde werktijden mogelijk te maken, hetzij met het oog op organisatorische behoeften, hetzij om het personeel beter te ondersteunen in verband met hun capaciteiten (bijvoorbeeld aan het eind van hun loopbaan of tijdens een zwangerschap).

Hoewel de operationele premie niet gekoppeld is aan het statuut van de brandweerman, en dus niet gewaarborgd wordt door de bescherming van de bezoldiging tijdens de zwangerschap, is ervoor gekozen de toekenning van de operationele premie zeer ruim te handhaven. Elke voortzetting van de (operationele of administratieve) dienst tijdens de zwangerschap garandeert de toekenning van het equivalent van de premie van 100 % voor elke uitkering. Ook een definitief vertrek wegens zwangerschap geeft recht op deze premie van 100 %.

• **Art. 368 gewijzigd door artikel 150**

In de praktijk bleken er discussies te zijn omtrent de term 'prestatie'. Om deze discussies weg te werken bepaalt artikel 368, derde lid dat het arbeidsreglement bepaalt wat men dient te verstaan onder 'prestatie'.

• **Art. 369 gewijzigd door artikel 151**

Indien er een groot tekort is aan personeelsleden met specialisatie moet het voor de directieraad mogelijk zijn om het verbod op cumulatie van meer dan twee specialisaties terzijde te schuiven. Vandaar de toevoeging in artikel 369 dat de directie anders kan beslissen omtrent deze cumulatie in functie van de noodwendigheden van de dienst.

• **Art. 374 gewijzigd door artikel 152**

Alle beroepsbrandweertieten komen in aanmerking voor anciënniteit. Aangezien de berekening van de anciënniteit in rang en niveau echter plaatsvindt op het ogenblik van de indiensttreding van het personeelslid, kunnen personeelsleden die vóór de inwerkingtreding van de wijziging van het statuut als brandweerman in hulpverleningszone 1, 2 of 3 werkzaam waren, geen nieuwe anciënniteit krijgen.

• **Art. 429 gewijzigd door artikel 158**

Voor een goed begrip van de bepaling is de datum van inwerkingtreding van de samenwerkingsovereenkomst rechtstreeks vermeld.

• **431/2 toegevoegd door artikel 162**

Deze bepaling strekt ertoe de toekenning van de tweetaligheidstoelage op basis van artikel 7 van het koninklijk besluit van 8 maart 2001 tot vaststelling van de voorwaarden voor het uitrekenen van de bewijzen omtrent de taalkennis voorgeschreven bij artikel 53 van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken samengevat op 18 juli 1966 te verduidelijken op het ogenblik van de overgang van niveau C naar niveau B. De personeelsleden behouden dus het hun toegekende bedrag. Zij verkrijgen het op niveau B toegekende bedrag door te slagen voor het examen van niveau B dat recht geeft op deze toelage.

13 JUILLET 2023. — Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale modifiant l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant le statut administratif et pécuniaire des agents du personnel opérationnel du Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente (SIAMU)

Le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale,

Vu l'ordonnance du 19 juillet 1990 portant création d'un Service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale (ci-après « SIAMU »), l'article 8, alinéa 2 ;

Vu l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 24 août 2017 portant le statut administratif et pécuniaire du personnel opérationnel du Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente (SIAMU) ;

Vu l'accord du Ministre de la Fonction Publique donné le 29 juin 2022 ;

Vu le test égalité des chances, tel que défini par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 22 novembre 2018 portant exécution de l'ordonnance du 4 octobre 2018 tendant à l'introduction du test égalité des chances, réalisé le 15 février 2022 ;

Vu le protocole n° 2022-29 du Comité du secteur XV du 13 décembre 2022 ;

Vu l'avis de l'inspection des Finances donné le 24 juin 2022 ;

Vu l'accord du Ministre du Budget donné le 30 juin 2022 ;

Vu le courrier du 17 mars 2023 de la Ministre de l'Intérieur attestant de ce qu'elle a bien été associée à la modification du statut du SIAMU conformément à l'article 16, alinéa 2, de l'accord de coopération du 27 mars 2017 exécutant l'article 306, § 2, de l'arrêté royal du 19 avril 2014 relatif au statut administratif de personnel opérationnel des zones de secours ;

Vu l'avis n° 73.345/2 du Conseil d'Etat, donné le 25 mai 2023 en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1° des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat ;

Sur la proposition du Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé des Finances, du Budget, de la Fonction publique, de la Promotion du Multilinguisme et de l'Image de Bruxelles ;

Après délibération,

Arrête :

CHAPITRE I^{er}. — *Dispositions modificatrices*

Article 1^{er}. Le présent arrêté transpose partiellement la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil et la directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE).

Art. 2. § 1^{er}. Dans l'intitulé français de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 24 août 2017 portant le statut administratif et pécuniaire des agents du personnel opérationnel du Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente (SIAMU), les mots « des agents » et « (SIAMU) » sont supprimés.

§ 2. Dans l'intitulé néerlandais du même arrêté, le mot « Brandbestrijding » est remplacé par « Brandweer ».

Art. 3. Dans l'article 1^{er}, § 1^{er}, du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

a) le 1° de la version française est remplacé par ce qui suit : « le SIAMU : le Service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale » ;

b) aux 3° et 4°, les mots « ou le Secrétaire d'Etat » sont à chaque fois complétés par les mots « du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale » ;

c) au 2. du 6°, la lettre « C » est remplacée par la lettre « B » ;

d) au 7°, les mots « du 27 mars 2014 » sont remplacés par « 21 mars 2018 » ;

e) au 8°, le déterminant « les » est inséré avant les mots « organisations syndicales »

13 JULI 2023. — Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot wijziging van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp

De Brusselse Hoofdstedelijke Regering,

Gelet op de Ordonnantie van 19 juli 1990 houdende oprichting van de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp (hierna "DBDMH"), artikel 8, tweede lid;

Gelet op het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 24 augustus 2017 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp;

Gelet op de goedkeuring van de Minister voor het Openbaar Ambt gegeven op 29 juni 2022;

Gelet op de gelijke kansentest, zoals bepaald in het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot uitvoering van de ordonnantie van 4 oktober 2018 tot invoering van de gelijke kansentest, uitgevoerd op 15 februari 2022;

Gelet op het protocol nr. 2022-29 van het Comité Sector XV van 13 december 2022;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën gegeven op 24 juni 2022;

Gelet op de goedkeuring van de Minister van Begroting gegeven op 30 juni 2022;

Gelet op de brief van 17 maart 2023 van de minister van Binnenlandse Zaken waaruit blijkt dat zij betrokken is geweest bij de wijziging van het statuut van de DBDMH, in overeenstemming met artikel 16, lid 2, van het samenwerkingsakkoord van 27 maart 2017 tot uitvoering van artikel 306 § 2 van het koninklijk besluit van 19 april 2014 houdende het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones;

Gelet op het advies nr. 73.345/2 van de Raad van State gegeven op 25 mei 2023 met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 1°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op voorstel van de Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering belast met Financiën, Begroting, Openbaar Ambt, de Promotie van Meertaligheid en van het Imago van Brussel;

Na beraadslaging,

Besluit :

HOOFDSTUK I. — *Wijzigingsbepalingen*

Artikel 1. Dit besluit vormt de gedeeltelijke omzetting van richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad en richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, paragraaf 1 van richtlijn 89/391/CEE).

Art. 2. § 1. In de Franse titel van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 24 augustus 2017 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp, worden de woorden "des agents" en "(SIAMU)" geschrapt.

§ 2. In de Nederlandse titel van hetzelfde besluit wordt het woord "Brandbestrijding" vervangen door "Brandweer".

Art. 3. In artikel 1, § 1 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) 1° van de Franse versie wordt vervangen door het volgende: "le SIAMU : le Service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale";

b) in 3° en 4°, worden de woorden "of de Staatssecretaris" elke keer aangevuld met de woorden "van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering";

c) in 2. van 6° wordt de letter "C" vervangen door de letter "B";

d) in 7° worden de woorden "van 27 maart 2014" vervangen door "21 maart 2018";

e) in 8° wordt het lidwoord "de" ingevoegd vóór het woord "vakorganisaties"

f) au 12°, le déterminant « la » est inséré avant « GRH » et le déterminant « le » est inséré avant le mot « service » ;

g) le 13° est supprimé ;

h) au 14°, les mots « opérationnel du cadre supérieur » sont remplacés par les mots « de niveau A » ;

i) au 17° de la version française, le mot « Badge » est remplacé par le mot « badge » ;

j) au 21°, le déterminant « le » est placé devant le mot « diplôme » aux deux occurrences ;

k) au 24°, la ponctuation « . » est remplacée par la ponctuation « ; » ;

l) le 24° est complété par un 25° rédigé comme suit : « 25° le coordinateur administratif : le coordinateur administratif visé à l'article 6bis de l'ordonnance du 19 juillet 1990 portant création d'un Service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale. ».

Art. 4. Dans la version néerlandaise du même arrêté, à l'article 1^{er}, le sigle « § 3 » apparaissant dans le dernier paragraphe est remplacé par « § 4 ».

Art. 5. Dans l'article 2 du même arrêté, le paragraphe 1^{er} est remplacé par ce qui suit :

« § 1^{er}. Le présent arrêté est applicable aux membres du personnel opérationnel du Service d'incendie et d'aide médicale urgente. »

Art. 6. Dans l'article 4 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

a) dans la version française, dans le paragraphe 1^{er}, alinéa 3, les mots « des aptitudes » sont remplacés par les mots « les aptitudes » ;

b) dans le paragraphe 2, au 2°, la lettre « C » est remplacée par la lettre « B ».

Art. 7. Dans l'article 5, alinéa 2, 2°, du même arrêté la lettre « C » est remplacée par la lettre « B » aux trois occurrences.

Art. 8. Dans l'article 6 du même arrêté, les mots « au rang C2 » sont remplacés par les mots « au rang B2 » et les mots « au rang C1 » sont remplacés par les mots « au rang B1 ».

Art. 9. Dans le livre I^{er}, Titre I^{er}, chapitre III du même arrêté, il est inséré un article 7/1 rédigé comme suit : « Art. 7/1. Les descriptions de fonction sont arrêtées par l'officier-chef de service sur proposition du service GRH opérationnel. ».

Art. 10. Dans le livre I^{er}, Titre I^{er}, chapitre III du même arrêté, il est inséré un article 7/2 rédigé comme suit : « Art. 7/2. Le conseil de direction décide de la procédure en vue de conférer un emploi vacant en exécution du plan de personnel, conformément aux dispositions du présent statut. ».

Art. 11. A l'article 8 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

a) le paragraphe 3 est remplacé par ce qui suit : « § 3. Le fonctionnaire dirigeant et le fonctionnaire dirigeant adjoint sont respectivement directeur général et directeur général adjoint au sens de la loi du 16 juin 1989 portant diverses réformes institutionnelles, du statut général, de l'arrêté déterminant les délégations et de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 mars 2018 relatif à la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale. » ;

b) dans le paragraphe 5, les mots « le directeur général peut déléguer toutes les compétences qui lui sont conférées par le statut général et le présent statut au directeur général adjoint et au coordinateur administratif » sont remplacés par les mots « le directeur général peut déléguer les compétences qui lui sont conférées par le statut général et le présent statut au directeur général adjoint et les compétences qui lui sont conférées par le statut général au coordinateur administratif » ;

c) dans le paragraphe 6, le mot « est » est remplacé par les mots « et l'officier-commandant en second sont ».

Art. 12. Dans l'article 12, paragraphe 1^{er}, du même arrêté, l'alinéa 1^{er} est remplacé par ce qui suit : « Le Centre de formation des pompiers de Bruxelles organise selon les besoins du SIAMU, des épreuves d'aptitude spécifiques, pour le cadre de base, le cadre moyen et le cadre supérieur visés à l'article 5 du statut fédéral, préalables au recrutement, à la demande du ministre fonctionnellement compétent. ».

f) in 12° wordt het lidwoord "het" ingevoegd vóór "HRM" en wordt het lidwoord "de" ingevoegd vóór het woord "dienst";

g) 13° wordt geschrapt;

h) in 14° worden de woorden "operationele" en "van het hoger kader" vervangen door de woorden "van niveau A";

i) in 17° van de Franse versie wordt het woord "Badge" vervangen door het woord "badge";

j) in 21° wordt het lidwoord "het" geplaatst voor het woord "diploma" in beide gevallen;

k) in 24° wordt het leesteken "." vervangen door het leesteken ";";

l) 24° wordt aangevuld met een 25°, luidend als volgt: "25° de administratieve coördinator: de administratieve coördinator bedoeld in artikel 6bis van de ordonnantie van 19 juli 1990 houdende oprichting van een Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest."

Art. 4. In de Nederlandse versie van hetzelfde besluit wordt in artikel 1 het teken "§ 3" in de laatste paragraaf vervangen door "§ 4".

Art. 5. In artikel 2 van hetzelfde besluit wordt paragraaf 1 vervangen door wat volgt:

« § 1. Dit besluit is van toepassing op het operationeel personeel van de Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp. »

Art. 6. In artikel 4 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) in de Franstalige versie, in paragraaf 1, in het derde lid, worden de woorden "des aptitudes" vervangen door de woorden "les aptitudes";

b) in paragraaf 2, in 2°, wordt de letter "C" vervangen door de letter "B".

Art. 7. In artikel 5, tweede lid, 2° van hetzelfde besluit wordt de letter « C » vervangen door de letter « B » op de drie plaatsen.

Art. 8. In artikel 6 van hetzelfde besluit, worden de woorden « in rang C2 » vervangen door de woorden « in rang B2 » en de woorden « in rang C1 » , vervangen door de woorden « in rang B1 ».

Art. 9. In Boek I, Titel I, hoofdstuk III van hetzelfde besluit, wordt een artikel 7/1 ingevoegd, luidend als volgt: « Art. 7/1. De functiebeschrijvingen worden door de officier-dienstchef vastgelegd op basis van een voorstel van de operationele HRM-dienst. ».

Art. 10. In Boek I, Titel I, hoofdstuk III van hetzelfde besluit, wordt een artikel 7/2 ingevoegd, luidend als volgt: "Art. 7/2. De directieraad beslist over de procedure met het oog op het toekennen van een vacante betrekking in uitvoering van het personeelsplan overeenkomstig de bepalingen van dit statuut."

Art. 11. In artikel 8 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) paragraaf 3 wordt vervangen door wat volgt: "§ 3. De leidend ambtenaar en de adjunct-leidend ambtenaar zijn respectievelijk directeur-generaal en adjunct-directeur-generaal in de zin van de wet van 16 juni 1989 houdende diverse institutionele hervormingen, van het algemeen statuut, van het besluit tot vaststelling van de delegaties en van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 21 maart 2018 betreffende de rechtspositie en de bezoldigingsregeling van de contractuele personeelsleden van de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.";

b) in paragraaf 5 worden de woorden "kan de directeur-generaal alle bevoegdheden overdragen die hem toegekend worden door het algemeen statuut en het huidige statuut aan de adjunct-directeur-generaal en aan de administratieve coördinator" vervangen door de woorden "kan de directeur-generaal de bevoegdheden overdragen die hem toegekend worden door het algemeen statuut en het huidige statuut aan de adjunct-directeur-generaal en de bevoegdheden die hem toegekend worden door het algemeen statuut aan de administratief coördinator";

c) in paragraaf 6, wordt het woord "is" vervangen door de woorden "en de officier tweede in bevel zijn".

Art. 12. In artikel 12, paragraaf 1, van hetzelfde besluit wordt lid 1 vervangen door wat volgt "Het Opleidingscentrum van de Brandweer van Brussel organiseert, naargelang de noden van de DBDMH, specifieke geschiktheidsproeven voorafgaand aan de aanwerving, voor het basiskader, het middenkader en het hoger kader bedoeld in artikel 5 van het federaal statuut, voorafgaand aan de aanwerving, op vraag van de functioneel bevoegde minister."

Art. 13. A l'article 13 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

- a) dans l'alinéa 1^{er}, les mots « le ministre fonctionnellement compétent » sont remplacés par les mots « l'officier-chef de service » ;
- b) dans l'alinéa 2, les mots « au *Moniteur belge* » sont remplacés par les mots « sur le site du SIAMU » ;
- c) dans l'alinéa 3, le 6^o est abrogé ;
- d) dans l'alinéa 4, le mot « spécifiques » est abrogé.

Art. 14. L'intitulé de la section IV, chapitre I, titre III, livre I^{er} du même arrêté est remplacé par « Du recrutement du personnel du cadre de base, du cadre moyen et du cadre supérieur. ».

Art. 15. A l'article 14 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

- a) dans le paragraphe 1^{er}, 3^o, les mots « Pour en attester, le » sont insérés avant le mot « candidat » et le mot « Le » est supprimé ;
- b) dans le paragraphe 1^{er}, le 5^o est supprimé ;
- c) dans le paragraphe 1^{er}, 7^o, les mots « , du cadre moyen » sont insérés entre les mots « cadre de base » et « ou du cadre supérieur » ;
- d) dans le paragraphe 1/1, 2^o, les mots « Pour en attester le » sont insérés avant le mot « candidat » et le déterminant « Le » est supprimé ;
- e) dans le paragraphe 1/1, le 4^o est supprimé ;
- f) dans le paragraphe 2, 2^o, les mots « Pour en attester le » sont insérés avant le mot « candidat » et le déterminant « Le » est supprimé ;
- g) dans le paragraphe 2, le 4^o est supprimé ;
- h) dans le paragraphe 3, alinéa 3, les mots « membre du personnel » sont remplacés par les mots « capitaine, major ou colonel » et les mots « du cadre supérieur » sont supprimés ;
- i) dans le paragraphe 3, alinéa 4, le mot « opérationnel » est inséré entre les mots « personnel » et « d'une zone ».

Art. 16. L'article 15 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Art. 15. Le recrutement est subordonné :

1^o à l'avis positif du SIAMU sur l'extrait de casier judiciaire fourni par l'agent quant à la conformité de sa conduite avec les exigences de la fonction ;

2^o à la réussite d'un concours de recrutement et d'un examen médical éliminatoire, tel que défini par l'article I.4-26 du Code de bien-être au travail. »

Art. 17. Dans l'article 16, alinéa 1^{er}, du même arrêté, les mots « destiné à tester la motivation, la disponibilité et la conformité du candidat avec la description de fonction » sont remplacés par les mots « destiné à tester la motivation du candidat à intégrer le SIAMU et sa conformité avec la description de fonction ».

Art. 18. A l'article 17 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

- a) l'alinéa 1^{er} est complété par les mots « et peut déterminer préalablement à la constitution d'une réserve, sur base du nombre de vacances d'emplois prévisibles au sein du SIAMU, le nombre de lauréats admis dans cette réserve. » ;
- b) dans l'alinéa 3, les phrases « Le ministre fonctionnellement compétent en informe les lauréats. Le ministre fonctionnellement compétent peut déterminer préalablement à la constitution d'une réserve, sur base du nombre de vacances d'emplois prévisibles au sein du SIAMU, le nombre de lauréats admis dans cette réserve. » sont remplacées par la phrase « Dans ce cas, les lauréats sont informés de la prolongation de la validité de la réserve. »

Art. 19. Dans l'article 19, alinéa 3, du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

- a) le 1^o est complété par les mots « conformément au règlement de travail » ;
- b) dans la version néerlandaise, au 13^o, la phrase « Voor de toepassing van dit artikel wordt de stagiair geacht de graad te bezitten waarvoor hij zich kandidaat heeft gesteld. » est abrogée.

Art. 13. In artikel 13 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- a) in het eerste lid worden de woorden “de functioneel bevoegde minister” vervangen door de woorden “de officier-dienstchef”;
- b) in het tweede lid worden de woorden “in het *Belgisch Staatsblad*” vervangen door de woorden “op de site van de DBDMH”;
- c) in het derde lid wordt 6^o opgeheven;
- d) in het vierde lid wordt het woord “specifieke” opgeheven.

Art. 14. Het opschrift van afdeling IV, hoofdstuk I, titel III, boek I van hetzelfde besluit wordt vervangen door “De aanwerving van het personeel van het basiskader, van het middenkader en van het hoger kader.”.

Art. 15. In artikel 14 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- a) in paragraaf 1, 3^o, worden de woorden “Als bewijs daarvan bezorgt de” ingevoegd vóór het woord “kandidaat” en worden het lidwoord “De” en het woord “bezorgt” geschrapt;
- b) in paragraaf 1 wordt 5^o geschrapt;
- c) in paragraaf 1, 7^o, worden de woorden “, het middenkader” ingevoegd tussen de woorden “basiskader” en “of het hoger kader”;
- d) in paragraaf 1/1, 2^o, worden de woorden “Als bewijs daarvan bezorgt de” ingevoegd vóór het woord “kandidaat” en worden het lidwoord “De” en het woord “bezorgt” geschrapt;
- e) in paragraaf 1/1 wordt 4^o geschrapt;
- f) in paragraaf 2, 2^o, worden de woorden “Als bewijs daarvan bezorgt de” ingevoegd vóór het woord “kandidaat” en worden het lidwoord “De” en het woord “bezorgt” geschrapt;
- g) in paragraaf 2 wordt 4^o geschrapt;
- h) in paragraaf 3, derde lid, worden de woorden “Het personeelslid” vervangen door de woorden “De kapitein, majoor of kolonel” en worden de woorden “van het hoger kader” geschrapt;
- i) in paragraaf 3, vierde lid, wordt het woord “operationeel” ingevoegd vóór het woord “personeelslid”.

Art. 16. Artikel 15 van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 15. De aanwerving is onderworpen aan:

1^o het positieve advies van de DBDMH over het door de ambtenaar verstrekte uittreksel uit het strafregister betreffende de overeenstemming van zijn gedrag met de vereisten van de functie;

2^o het slagen voor een vergelijkend wervingsexamen en een eliminerend medisch onderzoek, zoals bepaald in artikel I.4-26 van de Codex over het welzijn op het werk. ”

Art. 17. In artikel 16, eerste lid, van hetzelfde besluit worden de woorden “bedoeld om de motivatie, de inzetbaarheid en de overeenstemming van de kandidaat met de functiebeschrijving te testen” vervangen door de woorden “bedoeld om de motivatie van de kandidaat te testen die tewerkgesteld zal worden bij de DBDMH en zijn overeenstemming met de functiebeschrijving”.

Art. 18. In artikel 17 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- a) het eerste lid wordt aangevuld met de woorden “en kan voorafgaand aan de vorming van een reserve, op basis van het aantal te verwachten vacatures bij de DBDMH, het aantal geslaagden bepalen dat in deze reserve wordt opgenomen.”;
- b) in het derde lid worden de zinnen “De functioneel bevoegde minister brengt de kandidaten hiervan op de hoogte. Voorafgaand aan de vorming van een wervingsreserve kan de functioneel bevoegde minister op basis van het aantal voorzienbare vacante betrekkingen in de DBDMH het aantal toelaatbare geslaagden in deze reserve bepalen.” vervangen door de zin: “In dat geval worden de geslaagden op de hoogte gebracht van de verlenging van de geldigheid van de reserve.”

Art. 19. In artikel 19, derde lid, van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- a) punt 1^o van het derde lid wordt aangevuld met de woorden “overeenkomstig het arbeidsreglement”;
- b) in de Nederlandse versie, in 13^o, wordt de zin “Voor de toepassing van dit artikel wordt de stagiair geacht de graad te bezitten waarvoor hij zich kandidaat heeft gesteld.” opgeheven.

Art. 20. L'article 20 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Art. 20. Pour les lauréats qui débutent leur stage après une inscription de plus de six mois dans la réserve, le conseil de direction peut décider, avant l'admission au stage, de faire représenter les épreuves d'aptitude physiques prévues pour l'obtention du certificat d'aptitude fédéral.

Si le lauréat ne peut pas présenter les épreuves d'aptitude physique pour des raisons médicales justifiées par un certificat médical ou ne réussit pas ces épreuves d'aptitude physique, il n'est pas admis au stage et retrouve sa place dans la réserve.

Si le lauréat ne se présente pas aux épreuves physiques ou échoue une seconde fois, il n'est pas admis au stage et est exclu de la réserve. ».

Art. 21. A l'article 21 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

a) le paragraphe 1 est remplacé par ce qui suit :

« § 1. Le stage de recrutement débute le jour de l'entrée en service. Il commence par l'obtention du badge AMU, la formation nécessaire à l'obtention du brevet visé à l'article 39, alinéa 3 du statut fédéral et la formation interne.

Le stage de recrutement se termine un an après l'obtention du brevet visé à l'article 39, alinéa 3, du statut fédéral.

Pour les stagiaires qui sont déjà titulaires du brevet visé à l'article 39, alinéa 3, du statut fédéral au moment de leur entrée en service, le stage se termine un an après la date de délivrance du brevet visé à l'article 39, alinéa 3, du statut fédéral aux stagiaires de la même levée qui n'avaient pas encore obtenu ce brevet et qui l'ont réussi lors de la première session d'examen.

Sous réserve du paragraphe 3, le stage se termine au plus tard trois ans après le début de la formation nécessaire à l'obtention des brevets prévus à l'alinéa 1^{er}. »

b) le paragraphe 3 est remplacé par ce qui suit : « § 3. Les périodes d'absence pendant la période de stage de recrutement entraînent une prolongation de la durée de ce stage dès lors qu'elles dépassent, en une ou plusieurs fois, septante-six heures de prestation, même si le stagiaire est en activité de service.

N'entrent pas en ligne de compte pour le calcul des septante-six heures de prestation, les absences résultant :

1° des congés de vacances annuelles ;

2° des jours fériés ;

3° des jours de congé de circonstance, à l'exception du congé mentionné dans l'article 182, 2° du présent arrêté ;

4° des congés pour prendre soin d'une personne gravement malade ou accidentée habitant sous son toit ;

5° des articles 81, §§ 1^{er} 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. ».

Art. 22. A l'article 22 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

a) le paragraphe 1^{er} est remplacé par ce qui suit : « § 1^{er}. La formation théorique et pratique suivie au sein du SIAMU par le stagiaire est fixée dans le règlement de stage, qui est validé par le conseil de direction. » ;

b) dans le paragraphe 2, les mots « la formation interne, » sont insérés entre les mots « suit » et « la formation utile » ;

c) le paragraphe 2 est complété par la phrase « Les coûts liés à l'obtention du permis de conduire sont toutefois plafonnés à un maximum de deux sessions d'examen théorique et de deux sessions d'examen pratique en filière libre. » ;

d) le paragraphe 2/1 est complété par la phrase « Les coûts liés à l'obtention du permis de conduire sont toutefois plafonnés à un maximum de deux sessions d'examen théorique et de deux sessions d'examen pratique en filière libre. ».

Art. 23. L'article 23 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Art. 23. La formation du stagiaire a lieu sous la responsabilité du maître de stage, qui est assisté par le responsable des recrues et le responsable du service instruction.

Art. 20. Artikel 20 van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt:

"Art. 20. Voor de geslaagde kandidaten die hun stage aanvatten na een inschrijving van meer dan zes maanden in de reserve, kan de directieraad beslissen om, vóór de toelating tot de stage, de fysieke geschiktheidsproeven voor het behalen van het federaal geschiktheidsattest te laten overdoen.

Indien de geslaagde kandidaat niet kan deelnemen aan de fysieke geschiktheidsproeven om medische redenen gerechtvaardigd door een medisch certificaat of niet slaagt voor deze fysieke geschiktheidsproeven, wordt hij niet tot de stage toegelaten en wordt hij weer in de reserve opgenomen.

Indien de geslaagde kandidaat niet deelneemt aan de fysieke geschiktheidsproeven of een tweede keer faalt op wordt hij niet toegelaten tot de stage en uitgesloten van de reserve."

Art. 21. In artikel 21 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) paragraaf 1 wordt vervangen door wat volgt:

"§ 1. De aanwervingsstage begint de dag van de indiensttreding. Hij start met het behalen van de badge DGH, het volgen van de opleiding nodig voor het brevet bedoeld in artikel 39, derde lid van het federaal statuut en de interne opleiding.

De aanwervingsstage eindigt één jaar na het behalen van het brevet bedoeld in artikel 39, derde lid van het federaal statuut.

Voor de stagiaires die reeds bij de indiensttreding in het bezit zijn van het brevet bedoeld in artikel 39, derde lid van het federaal statuut, eindigt de stage één jaar na de datum waarop het brevet bedoeld in artikel 39, derde lid van het federaal statuut, uitgereikt wordt aan de stagiaires van dezelfde lichte die dit brevet, nog dienden te behalen en die geslaagd zijn bij de eerste examensessie.

Onverminderd paragraaf 3, eindigt de stage uiterlijk drie jaar na de aanvang van de opleiding die vereist is voor het behalen van de in alinea 1 genoemde brevetten."

b) paragraaf 3 wordt vervangen door wat volgt: "§ 3. "De periodes van afwezigheid tijdens de wervingsstage leiden tot een verlenging van de duur van die stage wanneer ze in één of meerdere keren zesenzeventig prestatie-uren overschrijden, zelfs indien de stagiair in dienstactiviteit is.

Worden niet in aanmerking genomen voor de berekening van de zesenzeventig prestatie-uren, de afwezigheden die voortvloeien uit:

1° de jaarlijkse vakantie;

2° de feestdagen;

3° het omstandigheidsverlof, met uitzondering van het verlof dat vermeld wordt in artikel 182, 2° van dit besluit;

4° verloven om in geval van ernstige ziekte of ongeval een persoon bij te staan die met de ambtenaar onder hetzelfde dak woont;

5° 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."

Art. 22. In artikel 22 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) paragraaf 1 wordt vervangen door wat volgt: "§ 1. De theoretische en praktische opleiding die de stagiair binnen de DBDMH volgt, wordt vastgelegd in het stagereglement, dat bekrachtigd wordt door de directieraad;"

b) in paragraaf 2 worden de woorden "de interne opleiding," ingevoegd tussen de woorden "brandweerman" en "de opleiding nodig";

c) paragraaf 2 wordt aangevuld met de zin "De kosten verbonden aan het behalen van het rijbewijs worden echter geplafonneerd op maximaal twee theoretische examensessies en twee praktische examensessies met vrije begeleiding;"

d) paragraaf 2/1 wordt aangevuld met de zin "De kosten verbonden aan het behalen van het rijbewijs worden echter geplafonneerd op maximaal twee theoretische examensessies en twee praktische examensessies met vrije begeleiding;"

Art. 23. Artikel 23 van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt:

"Art. 23. "De opleiding van de stagiair gebeurt onder de verantwoordelijkheid van de stagemester, die zich laat bijstaan door de verantwoordelijke voor de rekruten en het diensthoofd van de dienst instructie.

Tel qu'indiqué dans le règlement de stage, le stagiaire est appelé « recrue » pendant la formation de base. ».

Art. 24. L'article 25 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Art. 25. § 1^{er}. Le maître de stage est au moins titulaire du grade de caporal comptant six années d'ancienneté de service et est désigné par l'officier-chef de service, selon le rôle linguistique du stagiaire. Le maître de stage est responsable du bon déroulement de la formation et du stage.

§ 2. Le responsable des recrues est responsable du suivi et de la gestion quotidienne des recrues. Il est le supérieur direct des recrues pendant toute la durée de la formation de base et il leur apprend les activités des autres services du SIAMU.

§ 3. Le responsable du service instruction veille à ce que le stagiaire ne prenne part aux opérations ou ne gère les opérations, en fonction de son grade, que dans la mesure où sa formation théorique et pratique le permet.

§ 4. Le maître de stage note dans un journal de bord les observations relatives au déroulement du stage.

§ 5. D'autres dispositions spécifiques concernant le stage sont définies dans le règlement de stage. »

Art. 25. Dans l'article 26 du même arrêté, la phrase « Afin de s'assurer que le stagiaire connaisse les objectifs à atteindre et les éléments sur lesquels il sera évalué durant le stage, le stage débute par un entretien de fonction. » est remplacée par les phrases « Afin de s'assurer que le stagiaire connaisse les objectifs à atteindre et les éléments sur lesquels il sera évalué durant le stage, le stage débute par une séance d'information collective. Si le stagiaire souhaite qu'un entretien de fonction individuel soit réalisé, il peut en formuler la demande auprès du maître de stage. ».

Art. 26. A l'article 27 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

a) le paragraphe 1^{er} est remplacé par ce qui suit : « § 1^{er}. Le maître de stage établit des rapports de stage après avoir recueilli les informations nécessaires auprès des instructeurs et des supérieurs hiérarchiques du stagiaire. Un entretien d'évaluation portant sur le rapport de stage et le déroulement du stage est ensuite réalisé entre le stagiaire et le responsable des recrues, notamment au sujet :

- 1° des activités de formation et de leurs résultats ;
- 2° de la façon dont le stagiaire s'intègre dans le service ;
- 3° de l'exécution des tâches qui lui sont confiées ;
- 4° du comportement du stagiaire avec ses supérieurs hiérarchiques, en ce compris le maître de stage.

Lorsque la mention « à améliorer » ou « insatisfaisant » figure dans le rapport de stage, ou si le stagiaire le souhaite, le maître de stage est également présent lors de l'entretien d'évaluation. » ;

b) le paragraphe 2 est remplacé par ce qui suit : « § 2. Les rapports de stage sont établis tous les trois mois et à la fin du stage de recrutement. 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 dans les sept jours suivant la signature du stagiaire.

Les rapports de stage sont versés au dossier personnel du stagiaire. ».

c) dans le paragraphe 3 de la version néerlandaise, le mot « stage-begeleider » est remplacé par le mot « stagemester ».

Art. 27. A l'article 28 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

a) l'alinéa 1^{er} est remplacé par ce qui suit : « À la fin du stage de recrutement, le maître de stage entend le stagiaire puis rédige le rapport final du stage. » ;

b) un alinéa rédigé comme suit est inséré entre les alinéas 1^{er} et 2 : « Si le stagiaire le souhaite, il peut demander que le responsable des recrues soit également présent lors de cet entretien avec le maître de stage. ».

Art. 28. L'article 30 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Art. 30. Au sein du SIAMU, une commission de stage est constituée par le Conseil de direction pour les recours relatifs aux évaluations des stagiaires.

Tijdens de basisopleiding, zoals uiteengezet in het stagereglement, wordt de stagiair 'rekrut' genoemd.".

Art. 24. Artikel 25 van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt:

"Art. 25. § 1. De stagemester is minstens houder van de graad van korporaal met zes jaar dienstanciënniteit en wordt aangeduid door de officier-dienstchef, naargelang van de taalrol van de stagiair. De stagemester is verantwoordelijk voor het goede verloop van de opleiding en stage.

§ 2. De verantwoordelijke voor de rekruten staat in voor de dagelijkse opvolging en beheer van de rekruten. Hij is de directe leidinggevende van de rekruten tijdens de volledige duur van de basisopleiding en hij leert hen de activiteiten kennen van de andere diensten van de DBDMH.

§ 3. Het diensthoofd van de dienst Instructie waakt erover dat de stagiair enkel deelneemt aan de operaties of enkel de operaties beheert, volgens zijn graad, in de mate waarin zijn theoretische en praktische opleiding dit toelaat.

§ 4. De stagemester noteert in een logboek de opmerkingen met betrekking tot het verloop van de stage.

§ 5. Verdere specifieke bepalingen omtrent de stage worden vastgelegd in het stagereglement."

Art. 25. In artikel 26 van hetzelfde besluit wordt de zin "Om zich ervan te vergewissen dat de stagiair de te behalen doelstellingen kent alsook de elementen waarop hij geëvalueerd zal worden tijdens de stage, begint de stage met een functioneringsgesprek." vervangen door de zinnen "Om zich ervan te vergewissen dat de stagiair de te behalen doelstellingen kent alsook de elementen waarop hij geëvalueerd zal worden tijdens de stage, begint de stage met een collectieve informatie sessie. Indien de stagiair een individueel functioneringsgesprek wenst, kan hij dit aanvragen bij de stagemester."

Art. 26. In artikel 27 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) paragraaf 1 wordt vervangen door wat volgt "§ 1. De stagemester maakt stageverslagen op na de nodige informatie te hebben ingewonnen van lesgevers en hiërarchische meerderen van de stagiair. Daarna volgt een evaluatiegesprek over het stageverslag en het verloop van de stage tussen de stagiair en de verantwoordelijke van de rekruten, met name over:

- 1° de vormingsactiviteiten en de resultaten ervan;
- 2° de wijze waarop de stagiair zich in de dienst integreert;
- 3° de uitvoering van de opdrachten die hem worden toevertrouwd;
- 4° het gedrag van de stagiair met zijn hiërarchische meerderen, met inbegrip van de stagemester.

Indien de stagiair dit wenst, kan hij ook een evaluatiegesprek met de stagemester aanvragen. Wanneer het stageverslag de vermelding 'te verbeteren' of 'onvoldoende' bevat of indien de stagiair dit wenst, is de stagemester ook aanwezig bij het evaluatiegesprek."

b) paragraaf 2 wordt vervangen door wat volgt: "§ 2. De stageverslagen worden om de drie maanden en op het einde van de aanwervingsstage opgemaakt. Ze worden door de stagemester ondertekend en na afloop van elke periode ter kennis gebracht van de stagiair, die ze ondertekent en er eventueel zijn opmerkingen aan toevoegt binnen zeven dagen na ondertekening door de stagiair.

De verslagen worden toegevoegd aan het persoonlijk dossier van de stagiair."

c) in paragraaf 3 van de Nederlandse versie wordt het woord "stagebegeleider" vervangen door het woord "stagemester".

Art. 27. In artikel 28 van hetzelfde besluit worden volgende wijzigingen aangebracht;

a) eerste lid vervangen door "Op het einde van de aanwervingsstage hoort de stagemester de stagiair en hij vervolgens het eindverslag van de stage op."

b) tussen het eerste en tweede lid wordt een lid toegevoegd, luidend als volgt: "Indien de stagiair dit wenst, kan hij vragen dat de verantwoordelijke van de rekruten eveneens aanwezig is bij dit gesprek met de stagemester."

Art. 28. Artikel 30 van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt:

« Art. 30. Binnen de DBDMH wordt een stagecommissie opgericht door de Directieraad voor de beroepen met betrekking tot de evaluaties van de stagiairs.

Le conseil de direction approuve le règlement d'ordre intérieur de la commission de stage.

La commission de stage est composée :

1° d'un officier, qui préside la commission, revêtu au moins du rang A2, autre qu'un membre du service GRH opérationnel ;

2° de trois membres du personnel, revêtus d'un grade au moins équivalent à celui du stagiaire et du même rôle linguistique que le stagiaire.

Un délégué par organisation syndicale représentative au SIAMU peut siéger en tant qu'observateur.

Aucun membre de la commission ne peut être le conjoint, le parent ou l'allié jusqu'au troisième degré inclus d'un candidat.

Aucun membre de la commission ne peut être une personne contre laquelle une plainte a été déposée par le stagiaire. La plainte doit être antérieure à l'introduction du recours et être en cours d'instruction ou reconnue comme recevable et fondée par une décision de justice, par une décision disciplinaire ou dans un rapport du service externe pour la prévention et la protection au travail.

Le maître de stage ne peut pas siéger au sein de la commission.

La commission ne peut rendre un avis que si la majorité de ses membres est présente et décide à la majorité simple des voix. En cas d'ex-æquo, la voix du président est prépondérante. ».

Art. 29. A l'article 32 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

a) dans l'alinéa 1^{er}, les mots « de stage » sont insérés entre les mots « commission » et « convoque » ;

b) dans l'alinéa 2, les mots « un avis » sont remplacés par les mots « l'avis visé à l'article 34 » ;

c) dans l'alinéa 4, les mots « un avis » sont remplacés par les mots « l'avis visé à l'article 34 ».

Art. 30. L'article 33 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Art. 33. § 1^{er}. La commission de stage entend le maître de stage, le responsable des recrues et le responsable du service instruction.

§ 2. La commission de stage peut également entendre toute autre personne qu'elle juge utile pour la compréhension du dossier concernant le déroulement du stage. Dans cette optique, la commission de stage peut, s'il échet, organiser plusieurs auditions.

§ 3. Le président de la commission de stage peut également demander une assistance administrative pendant la séance, tel que prévu par le règlement d'ordre intérieur de la commission de stage. Les membres du personnel fournissant une assistance n'ont pas le droit de vote. ».

Art. 31. L'article 34 du même arrêté est remplacé par ce qui suit : « La commission rédige un avis motivé et le transmet au président du conseil de direction dans les deux mois de la dernière audition ou de la date de la dernière audition à laquelle le stagiaire aurait dû comparaître. À défaut d'avis rendu dans ce délai, l'avis de la commission est réputé en faveur du stagiaire. ».

Art. 32. A l'article 35 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

a) l'alinéa 1^{er} est remplacé par ce qui suit : « Le conseil de direction émet une proposition sur la base du rapport du maître de stage, du dossier 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 de la commission de stage.

Si un membre du conseil de direction fait également partie de la commission de stage, il ne pourra pas prendre part à la proposition émise.

Le conseil de direction transmet ensuite sa proposition pour suite à donner à l'autorité investie du pouvoir de nomination qui suit la proposition du conseil de direction. » ;

b) l'alinéa 4 est remplacé par ce qui suit : « La décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination est également notifiée à l'intéressé, en même temps que la proposition du conseil de direction et l'avis de la commission de stage. ».

De directieraad keurt het huishoudelijk reglement van de stagecommissie goed.

De stagecommissie bestaat uit:

1° een officier, die de commissie voorzigt, die ten minste de rang A2 bekleedt, die geen lid van de operationeel HRM-dienst is;

2° drie personeelsleden bekleed met een graad die minstens gelijkwaardig is aan die van de stagiair en van dezelfde taalrol als de stagiair.

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

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

Geen enkel lid van de commissie mag een persoon zijn tegen wie een klacht werd ingediend door de stagiair. De klacht moet ingediend zijn vóór het indienen van het beroep en moet in onderzoek zijn of erkend zijn als ontvankelijk en gegrond door een rechterlijke beslissing, door een tuchtrechtelijke beslissing of in een verslag van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

De stagemeeester mag niet zetelen in de commissie.

De commissie kan slechts een advies uitbrengen indien de meerderheid van zijn leden aanwezig is en beslist bij gewone meerderheid van de stemmen. In geval van ex aequo is de stem van de voorzitter doorslaggevend. ».

Art. 29. In artikel 32 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) in het eerste lid, wordt het woord "commissie" vervangen door "stagecommissie";

b) in lid 2, worden de woorden "een advies" vervangen door de woorden "het advies bedoeld in artikel 34";

c) in lid 4, worden de woorden "een advies" vervangen door de woorden "het advies bedoeld in artikel 34".

Art. 30. Artikel 33 van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt

"Art. 33. § 1. De stagecommissie hoort de stagemeeester, de verantwoordelijke van de rekruten en de verantwoordelijke van de dienst instructie.

§ 2. De stagecommissie kan eveneens elke andere persoon horen die zij nuttig acht om het dossier te begrijpen betreffende het verloop van de stage. In die optiek kan de stagecommissie, in voorkomend geval, meerdere verhoren organiseren.

§ 3. De voorzitter van de stagecommissie kan tevens administratieve bijstand tijdens de zitting verzoeken, zoals geregeld in het huishoudelijk reglement van de stagecommissie. Personeelsleden die bijstand verlenen hebben geen stemrecht."

Art. 31. Artikel 34 van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt: "De commissie stelt een gemotiveerd advies op en bezorgt het aan de voorzitter van de directieraad binnen twee maanden na de laatste hoorzitting of na de datum van de laatste hoorzitting waarop de stagiair moest verschijnen. Bij gebrek aan een advies uitgebracht binnen deze termijn, wordt het advies van de commissie geacht in het voordeel van de stagiair te zijn."

Art. 32. In artikel 35 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) het eerste lid wordt vervangen door wat volgt: "De directieraad brengt op basis van het verslag van de stagemeeester, het stagedossier en het advies van de stagecommissie een voorstel uit binnen een termijn van twee maanden na de ontvangst van het advies van de stagecommissie.

Indien een lid van de directieraad ook deel uitmaakt van de stagecommissie, kan hij niet deelnemen aan het uitgebrachte voorstel.

De directieraad maakt vervolgens zijn voorstel voor verder gevolg over aan de benoemende overheid die het voorstel van de directieraad volgt."

b) het vierde lid wordt vervangen door wat volgt: "De beslissing van de benoemende overheid wordt ook betekend aan de betrokkene, samen met het voorstel van de directieraad en het advies van de stagecommissie."

Art. 33. Dans le Livre I^{er}, Titre III, chapitre II, section IV, du même arrêté, il est inséré un article 37/1 rédigé comme suit :

« Art. 37/1. Le stagiaire conserve sa qualité de stagiaire jusqu'à la date où une décision définitive de nomination ou de licenciement est prise. ».

Art. 34. A l'article 38 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

a) l'alinéa 1^{er} est remplacé par ce qui suit : « À l'issue de deux rapports intermédiaires de stage qui concluent par une appréciation 'insatisfaisant', le service GRH opérationnel peut notifier au stagiaire une proposition de licenciement. » ;

b) un alinéa rédigé comme suit est inséré entre l'alinéa 1^{er} et l'alinéa 2 : « Lorsque le stagiaire a épuisé toutes les opportunités d'examen de la formation théorique et pratique, tel que décrit dans le règlement de stage et y a échoué, le service GRH opérationnel peut notifier une proposition de licenciement au stagiaire. ».

Art. 35. A l'article 39 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

a) dans l'alinéa 1^{er} de la version française, la ponctuation « , » est insérée entre les mots « grave » et « convoque » ;

b) dans l'alinéa 1^{er} de la version néerlandaise, le mot « op » est inséré entre les mots « de stagiair » et « om gehoord ».

c) dans l'alinéa 4, les mots « , en concertation avec le service GRH opérationnel, dans les cinq jours ouvrables » sont insérés après les mots « rédige un rapport » ;

d) dans l'alinéa 5, les mots « l'audition » sont remplacés par les mots « le rapport » ;

e) dans l'alinéa 7, les mots « et la proposition du conseil de direction » sont insérés après les mots « commission de stage ».

Art. 36. A l'article 40 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

a) dans la version néerlandaise, le déterminant « de » est inséré entre les mots « en » et « officier-dienstchef » ;

b) la lettre « C » est remplacée par la lettre « B ».

Art. 37. A l'article 41 du même arrêté, les mots « avoir réussi avec succès la formation interne théorique et pratique déterminée dans le règlement de stage et » sont insérés entre les mots « doivent » et « être porteurs ».

Art. 38. A l'article 41/1 du même arrêté, la lettre « C » est remplacée par la lettre « B ».

Art. 39. Dans le même arrêté, l'article 44/1 est abrogé.

Art. 40. Dans l'article 46 du même arrêté, l'alinéa 1^{er} est remplacé par ce qui suit :

« Par dérogation à l'article 45, les promotions au sein d'un même groupe contingenté sont accordées automatiquement dès que le membre du personnel remplit les conditions de promotion. ».

Art. 41. A l'article 47 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

a) dans le paragraphe 1^{er}, alinéa 2, le 6^o est abrogé ;

b) dans le paragraphe 2, le chiffre « 14 » est remplacé par le mot « quatre » ;

c) dans le paragraphe 2, l'alinéa 2 est remplacé par ce qui suit : « Sont seules prises en considération, les candidatures des agents du SIAMU qui ont été adressées selon les modalités prévues dans l'appel à candidature, dans un délai de quinze jours à dater de la signature de la note de service ou de la notification de la vacance d'emploi. ».

Art. 42. A l'article 51, § 1^{er}, alinéa 2^o, 1^o, du même arrêté, le mot « six » est remplacé par le mot « neuf ».

Art. 43. Dans l'article 53, § 1^{er}, l'alinéa 2, 1^o du même arrêté, les mots « au grade de sergent d'au moins trois ans » sont remplacés par les mots « de niveau d'au moins six ans ».

Art. 44. A l'article 56 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

a) dans le paragraphe 1^{er}, alinéa 2, 1^o, le mot « six » est remplacé par le mot « neuf » ;

Art. 33. In Boek I, Titel III, hoofdstuk II, afdeling IV, van hetzelfde besluit, wordt een artikel 37/1 ingevoegd, luidend als volgt:

“Art. 37/1. De stagiair behoudt zijn hoedanigheid van stagiair tot de datum waarop een definitieve beslissing tot benoeming of ontslag wordt genomen.”.

Art. 34. In artikel 38 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) het eerste lid wordt vervangen door wat volgt: “Na de twee tussentijdse stageverslagen die afgesloten worden met een beoordeling 'onvoldoende', kan de operationeel HRM-dienst een voorstel tot afdanking betekenen aan de stagiair.”;

b) tussen het eerste en het tweede lid wordt een lid ingevoegd, luidend als volgt: “Wanneer de stagiair alle examenmogelijkheden van de theoretische en praktische opleiding, zoals beschreven in het stagereglement, heeft uitgeput en niet geslaagd is, kan de operationeel HRM-dienst een ontslagvoorstel betekenen aan de stagiair.”.

Art. 35. In artikel 39 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) in het eerste lid van de Franse versie wordt het leesteken “,” ingevoegd tussen de woorden “grave” en “convoque”;

b) in het eerste lid van de Nederlandse versie wordt tussen de woorden “de stagiair” en “om gehoord” het woord “op” ingevoegd;

c) in lid 4 worden tussen de woorden “stelt de stagemester” en “een verslag op” de woorden “, in overleg met de operationeel HRM-dienst, binnen vijf werkdagen” ingevoegd;

d) in lid 5 worden de woorden “de hoorzitting” vervangen door de woorden “het verslag”;

e) in lid 7 worden na het woord “stagecommissie” de woorden “en het voorstel van de directieraad” ingevoegd.

Art. 36. In artikel 40 van hetzelfde besluit, worden volgende wijzigingen aangebracht:

a) in de Nederlandse versie wordt tussen de woorden “en” en “officier-dienstchef” het lidwoord “de” ingevoegd;

b) de letter “C” wordt vervangen door de letter “B”.

Art. 37. In artikel 41 van hetzelfde besluit worden de woorden “met succes geslaagd zijn voor de interne theoretische en praktische opleiding bepaald in het stagereglement en” ingevoegd tussen de woorden “moeten de stagiairs van niveau D” en “houder zijn”.

Art. 38. In artikel 41/1 van hetzelfde besluit wordt de letter “C” vervangen door de letter “B”.

Art. 39. In hetzelfde besluit wordt artikel 44/1 opgeheven.

Art. 40. In artikel 46 van hetzelfde besluit wordt het eerste lid vervangen door wat volgt:

“In afwijking van artikel 45, worden de bevorderingen binnen eenzelfde gecontingenteerde groep automatisch toegekend zodra het personeelslid aan de bevorderingsvoorwaarden voldoet.”.

Art. 41. In artikel 47 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) in paragraaf 1, lid 2, wordt 6^o opgeheven;

b) in paragraaf 2 wordt het cijfer “14” vervangen door het woord “vier”;

c) in paragraaf 2 wordt het tweede lid vervangen door wat volgt: “Worden enkel in aanmerking genomen, de candidaturen van de ambtenaren van de DBDMH die werden verzonden volgens de modaliteiten bepaald in de oproep tot kandidaatstelling, binnen een termijn van vijftien dagen na de ondertekening van de dienstnota of de kennisgeving van de vacature.”.

Art. 42. In artikel 51, paragraaf 1, tweede lid, 1^o, van hetzelfde besluit, wordt het woord “zes” vervangen door het woord “negen”.

Art. 43. In hetzelfde besluit, in artikel 53, in paragraaf 1, in het tweede lid, in punt 1^o, worden de woorden “ten minste drie jaar anciënniteit in de graad van sergeant” vervangen door de woorden “ten minste zes jaar niveau-anciënniteit”.

Art. 44. In artikel 56 van hetzelfde besluit, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) in paragraaf 1, tweede lid, 1^o, wordt het woord “zes” vervangen door het woord “negen”;

b) dans le paragraphe 2 de la version néerlandaise les mots « 2° van het federaal statuut » sont remplacés par les mots « 6° van het federaal statuut ».

Art. 45. A l'article 57 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

a) dans le paragraphe 1^{er}, alinéa 2, 1°, le chiffre « 9 » est remplacé par le mot « quinze » ;

b) dans le paragraphe 2 de la version néerlandaise les mots « 2° van het federaal statuut » sont remplacés par les mots « 7° van het federaal statuut ».

Art. 46. L'article 58 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Art. 58. L'examen de promotion visé à l'article 57 du statut fédéral est organisé par le centre de formation des pompiers de Bruxelles. Il comprend des tests d'aptitude parmi lesquels une épreuve pratique. Le ministre fonctionnellement compétent détermine le contenu et les modalités de ces épreuves de promotion aussi longtemps que le ministre de l'Intérieur n'a pas fixé lui-même le contenu des épreuves de promotion du statut fédéral.

Pour pouvoir participer à l'examen de promotion, les membres du personnel doivent répondre aux conditions établies dans le présent chapitre au premier jour de la première épreuve de l'examen de promotion. Le temps nécessaire à la présentation de l'examen de promotion est considéré comme du temps de travail pour les agents.

Le conseil de direction désigne les personnes qui composent le jury d'examen.

Le jury est composé au moins pour moitié d'officiers appartenant au SIAMU. Ces officiers disposent au moins du même grade que celui de l'emploi vacant. Aucun membre du jury d'examen ne peut être le conjoint, le parent ou l'allié jusqu'au troisième degré inclus du candidat.

Aucun membre du jury ne peut être une personne contre laquelle une plainte a été déposée par le stagiaire. La plainte doit être antérieure à la première épreuve de l'examen de promotion et doit être en cours d'instruction ou reconnue comme recevable et fondée par une décision de justice, une décision disciplinaire ou dans un rapport du service externe pour la prévention et la protection au travail.

Un délégué par organisation syndicale représentative au SIAMU peut siéger en tant qu'observateur.

Le jury établit un classement des candidats de l'examen de promotion.

Après chaque épreuve composant l'examen de promotion, les résultats sont notifiés au candidat. Ce dernier est informé de son classement à la fin de l'examen de promotion.

La notification des résultats mentionne la possibilité pour le candidat de demander dans un délai de 10 jours un retour sur les résultats de son épreuve et d'émettre des observations. ».

Art. 47. Dans l'article 60, alinéa 2, du même arrêté, le mot « nomination » est remplacé par le mot « promotion ».

Art. 48. A l'article 61 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

a) dans l'alinéa 2, les mots « prend en considération avant tout autre élément d'appréciation, » sont remplacés par les mots « se base sur » ;

b) l'alinéa 3 est remplacé par ce qui suit : « En cas d'égalité entre les candidats, la préférence est donnée à celui qui, dans l'ordre :

1° possède l'ancienneté de grade la plus élevée ;

2° possède l'ancienneté de niveau la plus élevée ;

3° possède l'ancienneté de service la plus élevée au cadre opérationnel du SIAMU. ».

Art. 49. A l'article 62 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

a) dans l'alinéa 3 de la version française, le mot « définit » est remplacé par le mot « défini » ;

b) deux alinéas rédigés comme suit sont insérés après l'alinéa 3 : « En cas de place vacante dans un grade pour lequel une réserve de promotion est constituée, le conseil direction peut formuler une proposition de promotion à l'autorité investie du pouvoir de nomination en se basant sur l'ordre de la réserve.

Le lauréat versé dans une réserve ne peut pas être promu tant qu'il ne remplit pas toutes les conditions pour être promu. ».

b) in paragraaf 2 van de Nederlandse versie worden de woorden "2° van het federaal statuut" vervangen door de woorden "6° van het federaal statuut".

Art. 45. In artikel 57 van hetzelfde besluit, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) in paragraaf 1, tweede lid, 1°, wordt het cijfer "9" vervangen door het woord "vijftien";

b) in paragraaf 2 van de Nederlandse versie worden de woorden "2° van het federaal statuut" vervangen door de woorden "7° van het federaal statuut".

Art. 46. Artikel 58 van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt:

"Art. 58. Het bevorderingsexamen beoogd in artikel 57 van het federale statuut wordt georganiseerd door het opleidingscentrum van de Brusselse brandweer. Het omvat geschiktheidstesten waaronder een praktische proef. De functioneel bevoegde minister bepaalt de inhoud en de modaliteiten van deze bevorderingsproeven zolang de minister van Binnenlandse Zaken de inhoud van de bevorderingsproeven van het federaal statuut zelf niet heeft vastgelegd.

Om aan het bevorderingsexamen te kunnen deelnemen, moeten de personeelsleden voldoen aan de in dit hoofdstuk bedoelde voorwaarden, op de eerste dag van de eerste proef van het bevorderingsexamen. De tijd die nodig is om zich voor het bevorderingsexamen aan te bieden wordt voor de ambtenaren als arbeidstijd beschouwd.

De directieraad duidt de personen aan die de examenjury uitmaken.

De jury is voor minstens de helft samengesteld uit officieren die tot de DBDMH behoren. Deze officieren hebben minstens dezelfde graad als die van de vacante betrekking. Geen enkel lid van de examenjury mag de echtgenoot, de ouder of een bloedverwant tot en met de derde graad zijn van een kandidaat.

Geen enkel lid van de jury mag een persoon zijn tegen wie een klacht werd ingediend door de stagiair. De klacht moet ingediend zijn vóór de eerste proef van het bevorderingsexamen en moet in onderzoek zijn of erkend zijn als ontvankelijk en gegrond door een rechterlijke beslissing, door een tuchtrechtelijke beslissing of in een verslag van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

Een afgevaardigde per representatieve syndicale organisatie bij de DBDMH mag als waarnemer zetelen.

De jury stelt een rangschikking van de kandidaten van het bevorderingsexamen op.

De kandidaat wordt na elke proef van het bevorderingsexamen in kennis gesteld van zijn resultaten. Na afloop van het bevorderingsexamen, wordt hij in kennis gesteld van zijn rangschikking.

De betekening van de resultaten vermeldt de mogelijkheid voor de kandidaat om binnen een termijn van 10 dagen feedback te vragen over de resultaten van zijn testen om opmerkingen te maken."

Art. 47. In artikel 60, tweede lid, van hetzelfde besluit, wordt het woord "benoeming" vervangen door het woord "bevordering".

Art. 48. In artikel 61 van hetzelfde besluit, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) in het tweede lid, de woorden "neemt vóór ieder ander beoordelingselement in overweging", worden vervangen door de woorden "is gebaseerd op";

b) lid 3 wordt vervangen door wat volgt: "Bij gelijkheid tussen de kandidaten wordt de voorkeur gegeven aan diegene die, in volgorde :

1° de hoogste graadanciënniteit heeft;

2° de hoogste niveauanciënniteit heeft;

3° de hoogste dienstanciënniteit heeft in het operationeel kader van de DBDMH."

Art. 49. In artikel 62 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) in lid 3 van de Franstalige versie, wordt het woord "définit" vervangen door het woord "défini";

b) na het derde lid worden twee leden ingevoegd, luidend als volgt: "Bij een vacante betrekking in een graad waarvoor een bevorderingsreserve wordt aangelegd, kan de directieraad een bevorderingsvoorstel formuleren aan de benoemende overheid op basis van de volgorde van de reserve.

De laureaat die in een reserve is opgenomen, kan niet worden bevorderd zolang hij niet aan alle voorwaarden voldoet om bevorderd te worden."

Art. 50. L'article 63 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Art. 63. Les propositions visées aux articles 60 et 61 sont portées par note de service à la connaissance des agents qui remplissent les conditions de promotion. ».

Art. 51. Dans l'article 64 du même arrêté, les mots « classement définitif » sont remplacés par le mot « promotion ».

Art. 52. Dans le livre I^{er}, Titre IV, chapitre I, section IV, sous-section 1, du même arrêté, il est inséré un article 65/1 rédigé comme suit : « Art. 65/1. Pour l'application de la présente section, le stagiaire est considéré comme étant titulaire du grade dans lequel il effectue son stage. ».

Art. 53. Dans l'article 66 du même arrêté, le paragraphe 3 est remplacé par ce qui suit : « § 3. 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, même si le stagiaire est en activité de service.

N'entrent pas en ligne de compte pour le calcul des septante-six heures de prestation, les absences résultant :

1° des congés de vacances annuelles ;

2° des jours fériés ;

3° des jours de congé de circonstance, à l'exception du congé mentionné dans l'article 182, 2° du présent arrêté ;

4° des congés pour prendre soin d'une personne gravement malade ou accidentée habitant sous son toit ;

5° de l'application des articles 81, §§ 1^{er} 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. ».

Art. 54. Dans l'article 72 de la version néerlandaise du même arrêté, le mot « stagiaire » est remplacé par le mot « stagiair ».

Art. 55. A l'article 73 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

a) dans l'alinéa 1, au 3° de la version néerlandaise, le mot « maand » est remplacé par le mot « maanden » ;

b) un alinéa rédigé comme suit est inséré entre l'alinéa 1^{er} et l'alinéa 2 : « Une proposition de promotion du stagiaire ne peut être formulée que si le stagiaire répond aux conditions de promotion. ».

Art. 56. Dans le Livre I^{er}, Titre IV du même arrêté, il est inséré un chapitre I/I, comportant les articles 79/1 et 79/2, rédigé comme suit :

« CHAPITRE I/I – De la rétrogradation volontaire.

Art. 79/1. Le conseil de direction peut, à la demande du membre du personnel, procéder à sa rétrogradation.

La rétrogradation volontaire constitue une nouvelle nomination du membre du personnel à un grade inférieur.

Art. 79/2. § 1^{er}. La demande de rétrogradation est notifiée au conseil de direction par une requête motivée du membre du personnel qui y précise le grade demandé.

§ 2. La décision du conseil de direction détermine l'échelle d'indemnité de prestation ou l'échelle de traitement afférente au nouveau grade et est notifiée au membre du personnel dans un délai de trois mois suite à la notification de la requête. ».

Art. 57. L'article 80 du même arrêté est complété par un alinéa rédigé comme suit : « Par dérogation à l'article 102, alinéa 1^{er} du statut général, s'il n'est pas possible de désigner un agent qui remplit les conditions de nomination et si les nécessités de service le justifient, le conseil de direction peut attribuer l'exercice d'une fonction supérieure à un agent qui ne remplit pas les conditions de nomination. ».

Art. 58. L'article 82 du même arrêté est remplacé par ce qui suit : « Art. 82. Entrent en considération pour la fonction de conseiller en prévention, les agents de niveau A comptant au moins 6 ans d'ancienneté de niveau, disposant des compétences requises dans la description de fonction et remplissant les conditions mentionnées à l'article II.1-21. du livre II, Titre I^{er} du Code du bien-être au travail. ».

Art. 50. Artikel 63 van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 63. De voorstellen bedoeld in de artikelen 60 en 61 worden met een dienstnota ter kennis gebracht aan de ambtenaren die aan de bevorderingsvoorwaarden voldoen.”.

Art. 51. In artikel 64 van hetzelfde besluit worden de woorden “definitieve volgorde” vervangen door het woord “bevordering”.

Art. 52. In Boek I, Titel IV, hoofdstuk I, afdeling IV, onderafdeling 1, van hetzelfde besluit, wordt een artikel 65/1 ingevoegd, luidend als volgt: “Art. 65/1. Voor de toepassing van deze afdeling, wordt de stagiair beschouwd als zijnde houder van de graad waarin hij zijn stage uitoefent.”.

Art. 53. In artikel 66 van hetzelfde besluit wordt paragraaf 3 vervangen door wat volgt “§ 3. De periodes van afwezigheid tijdens de bevorderingsstage leiden tot een verlenging van de duur van die stage wanneer ze in één of meerdere keren zesenzeventig prestatie-uren overschrijden, zelfs indien de stagiair in dienstactiviteit is.

Worden niet in aanmerking genomen voor de berekening van de zesenzeventig prestatie-uren, de afwezigheden die voortvloeien uit:

1° de jaarlijkse vakantie;

2° de feestdagen;

3° het omstandigheidsverlof, met uitzondering van het verlof dat vermeld wordt in artikel 182, 2° van dit besluit;

4° verloven om in geval van ernstige ziekte of ongeval een persoon bij te staan die met de ambtenaar onder hetzelfde dak woont;

5° de toepassing van 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.”.

Art. 54. In artikel 72 van de Nederlandse versie van hetzelfde besluit wordt het woord “stagiaire” vervangen door het woord “stagiair”.

Art. 55. In artikel 73 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) in lid 1, 3° van de Nederlandse versie, wordt het woord “maand” vervangen door het woord “maanden”;

b) een nieuw lid dat luidt als volgt wordt ingevoegd tussen lid 1 en lid 2: “Een voorstel tot bevordering van de stagiair mag enkel geformuleerd worden als de stagiair aan de bevorderingsvoorwaarden voldoet”.

Art. 56. In Boek I, Titel IV, van hetzelfde besluit, wordt een hoofdstuk I/I ingevoegd, dat de artikels 79/1 en 79/2 bevat, luidend als volgt:

“HOOFDSTUK I/I – Vrijwillige terugzetting in graad.

Art. 79/1. Op verzoek van het personeelslid kan de directieraad hem terugzetten in graad.

De vrijwillige terugzetting in graad houdt een nieuwe benoeming in van het personeelslid in een lagere graad.

Art. 79/2. § 1. Het verzoek tot terugzetting in graad wordt betekend aan de directieraad door middel van een met redenen omkleed verzoek van het personeelslid, waarin de gevraagde graad wordt gespecificeerd.

§ 2. De beslissing van de directieraad bepaalt de prestatievergoedingsschaal of de weddeschaal voor de nieuwe graad en wordt betekend binnen drie maanden na de betekening van het verzoek aan het personeelslid.”.

Art. 57. Artikel 80 van hetzelfde besluit wordt aangevuld met een lid luidend als volgt: “In afwijking van artikel 102, eerste lid van het algemeen statuut kan de directieraad, indien het niet mogelijk is een ambtenaar aan te stellen die aan de benoemingsvoorwaarden voldoet en indien de dienstnoodwendigheden het rechtvaardigen, de uitoefening van een hogere ambt toekennen aan een ambtenaar die niet aan de benoemingsvoorwaarden voldoet.”.

Art. 58. Artikel 82 van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt: “Art. 82. Komen in aanmerking voor de functie van preventieadviseur, de ambtenaren van niveau A met ten minste 6 jaar niveauancienniteit, die over de in de functiebeschrijving vereiste competenties beschikken en voldoen aan de voorwaarden vermeld in artikel II.1-21 van boek II, Titel I van de Codex over het welzijn op het werk.”.

Art. 59. L'article 85 du même arrêté est remplacé par ce qui suit : « Art. 85. L'agent est évalué par un supérieur hiérarchique habilité dans le respect des lois coordonnées du 18 juillet 1966 sur l'emploi des langues en matière administrative. S'il n'est pas du même rôle linguistique que l'agent, le supérieur hiérarchique, pour être évaluateur, doit avoir réussi l'examen linguistique sur la connaissance fonctionnelle de l'autre langue, visé à l'article 43ter, § 7, alinéa 1^{er} des lois coordonnées du 18 juillet 1966 sur l'emploi des langues en matière administrative ou avoir réussi un autre examen le dispensant de l'examen susvisé. ».

Art. 60. Dans l'article 86, alinéa 2 du même arrêté, la phrase « L'évaluateur doit avoir suivi une évaluation appropriée déterminée dans le plan de formation » est remplacée par la phrase « L'évaluateur doit avoir suivi une formation appropriée en évaluation ».

Art. 61. Dans le même arrêté, l'article 88, dont le texte actuel formera le paragraphe 1^{er}, est complété par un paragraphe 2 rédigé comme suit : « § 2. Le présent titre ne s'applique pas aux agents détachés à temps plein auprès de leur syndicats. Dans ce cas, la dernière évaluation ou la mention 'satisfaisant' en l'absence d'évaluation est maintenue durant toute la durée du détachement. ».

Art. 62. Dans l'article 91 du même arrêté, les mots « dans les sept jours suivant la réception du rapport » sont ajoutés après le mot « observations ».

Art. 63. Dans l'article 92 du même arrêté, alinéa 3, les mots « dans les sept jours suivant ce visa » sont ajoutés après le mot « éventuelles ».

Art. 64. L'article 95 du même arrêté est complété par un paragraphe 3 rédigé comme suit :

« § 3. Hormis le cas visé au paragraphe 2, l'agent qui n'a pas été évalué alors qu'aucun cas de force majeure ne peut être invoqué, reçoit une évaluation favorable.

A l'issue du stage l'agent nommé reçoit d'office une évaluation favorable. ».

Art. 65. L'article 99 du même arrêté est complété par un alinéa rédigé comme suit : « Par dérogation à l'article 144, alinéa 1^{er} du statut général, la chambre de recours régionale, soit confirme la mention attribuée à l'agent, soit attribue une des autres mentions prévues à l'article 96. ».

Art. 66. L'article 101 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Art. 101. La mutation est le passage d'un agent à un autre emploi correspondant à son grade :

a) soit dans un autre groupement opérationnel. Par groupement, on entend l'ensemble des groupes ou membres du personnel opérationnel qui sont attachés à un poste, à l'état-major ou au dispatching;

b) soit dans une autre compagnie. Par compagnie, on entend l'ensemble des groupes ou membres du personnel opérationnel qui sont de garde simultanément;

c) soit dans un autre régime tel que prévu dans le règlement de travail, avec ou sans changement de fonction. ».

Art. 67. L'article 102 du même arrêté est complété par un alinéa rédigé comme suit : « Au préalable de toute mutation, il procède ou fait procéder à un entretien avec l'agent qu'il entend muter. ».

Art. 68. L'article 105 du même arrêté est complété par un alinéa rédigé comme suit : « L'inscription de l'agent à une procédure de mutation via le formulaire adéquat est valable durant une période de vingt-quatre mois. A l'expiration de ce délai et à défaut pour l'agent d'avoir manifesté son souhait de maintenir sa demande de mutation volontaire, celle-ci devient caduque. ».

Art. 69. Dans l'article 107 du même arrêté, les mots « gardes de 24h » sont remplacés par les mots « services opérationnels ».

Art. 59. Artikel 85 van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt: "Art. 85. De ambtenaar wordt geëvalueerd door een gemachtigde hiërarchische meerdere met eerbiediging van de gecoördineerde wetten van 18 juli 1966 op het gebruik van de talen in bestuurszaken. Indien hij niet tot dezelfde taalrol als de ambtenaar behoort, dient de hiërarchische meerdere, om evaluator te zijn, te slagen voor het taalexamen over de functionele kennis, bedoeld in artikel 43ter, § 7, eerste lid, van de gecoördineerde wetten van 18 juli 1966 op het gebruik van de talen in bestuurszaken of voor een ander taalexamen die hem vrijstelt van het bovenvermeld examen."

Art. 60. In artikel 86, lid 2 van hetzelfde besluit wordt de zin "De beoordelaar moet een geschikte beoordeling hebben gevolgd vastgelegd in het vormingsplan" vervangen door de zin "De beoordelaar moet een geschikte beoordelingsopleiding hebben gevolgd".

Art. 61. In hetzelfde besluit wordt artikel 88, waarvan de huidige tekst paragraaf 1 zal vormen, aangevuld met een paragraaf 2, luidend als volgt: "§ 2. Deze titel is niet van toepassing op de personeelsleden die voltijds gedetacheerd zijn bij hun vakorganisaties. In dit geval, wordt de laatste evaluatie of de vermelding "voldoende" bij het ontbreken van een evaluatie, de volledige duur van de detachering behouden."

Art. 62. In artikel 91 van hetzelfde besluit, worden de woorden "binnen zeven dagen na ontvangst van het verslag" toegevoegd na het woord "opmerkingen".

Art. 63. In artikel 92 van hetzelfde besluit, derde lid, worden de woorden "binnen zeven dagen na dit visum" toegevoegd voor het woord "toevoegen".

Art. 64. Artikel 95 van hetzelfde besluit wordt aangevuld met een paragraaf 3, luidend als volgt:

"§ 3. Buiten de gevallen bedoeld in paragraaf 2, ontvangt de ambtenaar die niet werd geëvalueerd terwijl geen overmacht kan worden ingeroepen, een gunstige evaluatie.

Na afloop van de stage ontvangt de benoemde ambtenaar ambts-halve een gunstige evaluatie."

Art. 65. Artikel 99 van hetzelfde besluit wordt aangevuld met een lid luidend als volgt: "In afwijking van artikel 144, eerste lid van het algemeen statuut, bevestigt de gewestelijke kamer van beroep de aan de ambtenaar toegekende vermelding of kent ze een andere vermelding uit artikel 96 toe."

Art. 66. Artikel 101 van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt:

"Art. 101. De mutatie is de overgang van een ambtenaar naar een andere betrekking die overeenstemt met zijn graad:

a) hetzij in een andere operationele groepering. Onder groepering verstaat men alle groepen of leden van het operationeel personeel die verbonden zijn aan een post, aan het stafkazerne of aan de dispatching;

b) hetzij in een andere compagnie. Onder compagnie verstaat men alle groepen of leden van het operationeel personeel die gelijktijdig van wacht zijn;

c) hetzij in een andere regeling zoals bepaald in het arbeidsreglement, met of zonder functiewijziging."

Art. 67. Artikel 102 van hetzelfde besluit wordt aangevuld met een lid luidend als volgt: "Voorafgaand aan elke mutatie voert hij een gesprek of laat hij dit doen met de ambtenaar die hij wil muteren."

Art. 68. Artikel 105 van hetzelfde besluit wordt aangevuld met een lid luidend als volgt: "De inschrijving van de ambtenaar voor een mutatieprocedure met behulp van het daartoe bestemde formulier geldt voor een periode van vierentwintig maanden. Bij het verstrijken van deze termijn en indien de ambtenaar zijn wens niet te kennen heeft gegeven om zijn aanvraag tot vrijwillige mutatie te behouden, vervalt deze."

Art. 69. In artikel 107 van hetzelfde besluit worden de woorden "wachten van 24u" vervangen door de woorden "operationele diensten".

Art. 70. L'article 108 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Art. 108. Au sein du SIAMU, une commission de réaffectation, constituée par le conseil de direction, rend un avis sur l'emploi à conférer au membre du personnel réaffecté.

La commission de réaffectation est composée :

- 1° de trois membres du personnel du rôle linguistique de l'agent ;
- 2° d'un membre du service GRH opérationnel ;
- 3° d'un membre de la GRH.

En cas de réaffectation pour inaptitude médicale, le médecin du travail participe également à la séance de la commission et le service interne pour la prévention et la protection au travail est entendu.

La commission peut également entendre le service interne pour la prévention et la protection au travail pour les cas de réaffectation pour incapacité opérationnelle.

La commission peut entendre l'agent si elle l'estime nécessaire. L'agent peut se faire accompagner par une personne de son choix. ».

Art. 71. L'article 109 du même arrêté est remplacé par ce qui suit : « Art. 109. § 1^{er}. S'agissant de la réaffectation, le conseil de direction se prononce dans un délai de trois mois à dater de la demande de réaffectation ou de la décision d'(in)aptitude médicale ou d'(in)capacité opérationnelle, sur avis de la commission de réaffectation.

La commission de réaffectation peut recommander que le membre du personnel concerné soit tenu de prêter une période d'essai de trois mois maximum, à l'issue de laquelle la réaffectation est évaluée par la commission de réaffectation, après avoir entendu le supérieur hiérarchique du membre du personnel concerné et un nouvel avis est émis. Une période d'essai peut être recommandée et imposée par le conseil de direction à deux reprises au maximum. Le cas échéant, le conseil de direction peut décider qu'il convient d'apporter des aménagements raisonnables au poste de travail.

Le membre du personnel est réaffecté sauf :

- 1° si cela n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ;
- 2° lorsque les périodes d'essai ont fait l'objet d'une évaluation négative ou ;
- 3° si cela ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés.

Dans ces cas, le membre du personnel est mis en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service, conformément à l'article 156.

§ 2. Dans les cas de réaffectation visés à l'article 107, 1° et 3°, l'officier-chef de service peut décider de réaffecter le membre du personnel concerné à une fonction temporaire jusqu'à ce que la décision de réaffectation temporaire ou permanente du conseil de direction prenne effet. ».

Art. 72. Dans le même arrêté, il est inséré un article 109/1 rédigé comme suit : « Art. 109/1. Le membre du personnel utilise des heures de compensation ou, à défaut d'heures de compensation disponibles, bénéficie d'une dispense de service à dater de la décision d'(in)aptitude médicale ou d'(in)capacité opérationnelle jusqu'à une décision de réaffectation temporaire ou définitive. ».

Art. 73. Dans l'article 110 du même arrêté, les mots « que le membre du personnel réussisse une épreuve de compétence et/ou qu'un cours de perfectionnement soit suivi, avant ou après la réaffectation » sont remplacés par les mots « qu'un recyclage soit suivi ».

Art. 74. Dans le même arrêté, il est inséré un article 110/1 rédigé comme suit : « Art. 110/1. Dans le cadre des décisions de réaffectation, le conseil de direction détermine également les obligations de formation que le membre du personnel réaffecté est encore tenu de respecter. ».

Art. 70. Artikel 108 van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt:

"Art. 108. Binnen de DBDMH brengt een wedertewerkstellingscommissie, samengesteld door de directieraad, advies uit over de aan het wedertewerkgesteld personeelslid toe te kennen betrekking.

De wedertewerkstellingscommissie is samengesteld uit:

- 1° drie personeelsleden van de taalrol van de ambtenaar;
- 2° een lid van de operationeel HRM-dienst;
- 3° een lid van HRM.

Bij de gevallen van wedertewerkstellingen om medische onbekwaamheid neemt de arbeidsarts ook deel aan de zitting van de commissie en wordt de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk gehoord.

De commissie kan de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk eveneens horen bij de gevallen van wedertewerkstellingen wegens operationele ongeschiktheid.

De commissie kan de ambtenaar horen indien zij zulks nodig acht. De ambtenaar mag zich laten bijstaan door een persoon van zijn keuze."

Art. 71. Artikel 109 van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt: "Art. 109. § 1. Wat de wedertewerkstelling betreft, spreekt de directieraad zich uit binnen een termijn van drie maanden vanaf de aanvraag tot wedertewerkstelling of de beslissing tot medische (on)geschiktheid of operationele (on)geschiktheid, op advies van de wedertewerkstellingscommissie.

De wedertewerkstellingscommissie kan aanbevelen dat het betrokken personeelslid een proefperiode van maximaal drie maanden moet presteren, waarna de wedertewerkstelling door de wedertewerkstellingscommissie wordt beoordeeld, na de hiërarchische meerdere van het betrokken personeelslid gehoord te hebben, en een nieuw advies wordt uitgebracht. Een proefperiode kan maximaal tweemaal worden aanbevolen en opgelegd door de directieraad. Indien nodig kan de directieraad beslissen dat er redelijke aanpassingen dienen te gebeuren aan de werkpost.

Het personeelslid wordt wedertewerkgesteld behalve:

- 1° indien dit technisch of objectief niet mogelijk is of;
- 2° wanneer de proefperiodes negatief werden beoordeeld of;
- 3° indien dit om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden geëist.

In dergelijke gevallen wordt het personeelslid in beschikbaarheid gesteld wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst, overeenkomstig artikel 156.

§ 2. In de gevallen van wedertewerkstelling beoogd in artikel 107, 1° en 3° kan de officier-dienstchef beslissen om het betrokken personeelslid tewerk te stellen in een tijdelijke functie tot de beslissing van de directieraad van tijdelijke of definitieve wedertewerkstelling van kracht is".

Art. 72. In hetzelfde besluit wordt een artikel 109/1 ingevoegd, luidend als volgt: "Art. 109/1. Het personeelslid gebruikt compensatie-uren of, bij gebrek aan beschikbare compensatie-uren, geniet een dienstvrijstelling vanaf de beslissing van medische of operationele (on)geschiktheid tot een beslissing van tijdelijke of definitieve wedertewerkstelling."

Art. 73. In artikel 110 van hetzelfde besluit, worden de woorden "dat het personeelslid slaagt in een competentieproef en/of dat een bijscholing, al dan niet voorafgaand aan de wedertewerkstelling, gevolgd wordt" vervangen door de woorden "dat een bijscholing gevolgd wordt".

Art. 74. In hetzelfde besluit wordt een artikel 110/1 ingevoegd, luidend als volgt: "Art. 110/1. De directieraad bepaalt in de wedertewerkstellingsbeslissing ook de opleidingsverplichtingen die het wedertewerkgesteld personeelslid nog dient te respecteren."

Art. 75. Dans l'article 111 du même arrêté, les alinéas 2 et 4 sont abrogés.

Art. 76. Dans l'article 115 du même arrêté, l'alinéa 1^{er} est remplacé par ce qui suit : « Le membre du personnel qui souhaite être réaffecté soumet le formulaire à cet effet au service GRH opérationnel, de préférence par voie électronique. La proposition de réaffectation communiquée au membre du personnel comprend la description de fonction de l'emploi de réaffectation et les informations nécessaires relatives à la façon dont le statut pécuniaire s'applique à la position proposée. ».

Art. 77. L'article 117 du même arrêté est remplacé par ce qui suit : « Art. 117. La réaffectation sur requête volontaire ne peut être accordée qu'une seule fois et à titre définitif, sans préjudice de la possibilité d'effectuer une ou plusieurs périodes d'essai. ».

Art. 78. Dans l'article 118 de la version néerlandaise du même arrêté, le mot « vervulling » est remplacé par le mot « invulling ».

Art. 79. Dans l'article 128 du même arrêté, le paragraphe 3 est remplacé par ce qui suit : « § 3. 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, même si le stagiaire est en activité de service.

N'entrent pas en ligne de compte pour le calcul des septante-six heures de prestation, les absences résultant :

1° des congés de vacances annuelles ;

2° des jours fériés ;

3° des jours de congé de circonstance, à l'exception du congé mentionné dans l'article 182, 2° du présent arrêté ;

4° des congés pour prendre soin d'une personne gravement malade ou accidentée habitant sous son toit ;

5° de l'application des articles 81, §§ 1^{er} 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. ».

Art. 80. Dans l'article 133, paragraphe 2, de la version néerlandaise du même arrêté le mot « stagebegeleider » est remplacé par le mot « stagemester ».

Art. 81. Dans l'article 154 de la version française du même arrêté, l'alinéa 1^{er} est complété par la ponctuation « . » .

Art. 82. Dans l'article 161, alinéa 3, du même arrêté, les mots « dix jours ouvrables » sont remplacés par les mots « septante-six heures de prestation consécutives ».

Art. 83. L'article 164, alinéa 2, du même arrêté est complété par la phrase suivante : « Le maintien des droits n'implique pas l'octroi de la prime visée à l'article 351. ».

Art. 84. Dans l'article 165 du même arrêté, le paragraphe 3 est remplacé comme suit : « § 3. L'agent qui s'absente pendant plus de septante-six heures de prestation consécutives, sans autorisation ou sans raison valable, est mis en demeure, par lettre recommandée ou par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine, de faire connaître les motifs de son absence.

En l'absence de réponse dans les trois jours à compter de la notification de la mise en demeure, ou en cas de réponse insatisfaisante, il est démis d'office. ».

Art. 85. Dans les articles 173, 174, 175, 176, 182, 184, 202, 220, 221, 242 et 337 du même arrêté, le mot « ouvrables » est chaque fois abrogé.

Art. 86. Dans l'article 174, alinéa 2 du même arrêté, le mot « dix » est remplacé par le mot « quatorze ».

Art. 87. Dans l'article 181, § 1^{er}, du même arrêté, les mots « le 8 mai, » sont insérés entre les mots « ainsi que » et « les 2 et 15 novembre ».

Art. 75. In artikel 111 van hetzelfde besluit, worden lid 2 en 4 opgeheven.

Art. 76. In artikel 115 van hetzelfde besluit wordt het eerste lid vervangen door wat volgt: "Het personeelslid dat wedertewerkgesteld wenst te worden, dient het formulier hiervoor in bij de operationeel HRM-dienst, bij voorkeur elektronisch. Het voorstel tot wedertewerking, meegedeeld aan het personeelslid, omvat de functiebeschrijving van de betrekking in wedertewerkingstelling en de nodige inlichtingen inzake de manier waarop het geldelijk statuut van toepassing is op de voorgestelde positie."

Art. 77. Artikel 117 van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt: "Art. 117. De wedertewerkingstelling op vrijwillig verzoek kan slechts eenmaal worden toegekend en is definitief, onverminderd de mogelijkheid om één of meerdere proefperiodes uit te voeren."

Art. 78. In artikel 118 van de Nederlandstalige versie van hetzelfde besluit, wordt het woord "vervulling" vervangen door het woord "invulling".

Art. 79. In artikel 128 van hetzelfde besluit wordt paragraaf 3 vervangen door wat volgt: "§ 3. De periodes van afwezigheid tijdens de mobiliteitsstage leiden tot een verlenging van de duur van die stage wanneer ze in één of meerdere keren zesenzeventig prestatie-uren overschrijden, zelfs indien de stagiair in dienstactiviteit is.

Worden niet in aanmerking genomen voor de berekening van de zesenzeventig prestatie-uren, de afwezigheden die voortvloeien uit:

1° de jaarlijkse vakantie;

2° de feestdagen;

3° het omstandigheidsverlof, met uitzondering van het verlof dat vermeld wordt in artikel 182, 2° van dit besluit;

4° verloven om in geval van ernstige ziekte of ongeval een persoon bij te staan die met de ambtenaar onder hetzelfde dak woont;

5° de toepassing van 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."

Art. 80. In artikel 133, paragraaf 2, van de Nederlandse versie van hetzelfde besluit, wordt het woord "stagebegeleider" vervangen door het woord "stagemester".

Art. 81. In artikel 154 van de Franse versie van hetzelfde besluit wordt het eerste lid aangevuld met het leesteken « . » .

Art. 82. In artikel 161, derde lid, van hetzelfde besluit worden de woorden "tien werkdagen" vervangen door de woorden "zesenzeventig opeenvolgende prestatie-uren".

Art. 83. Artikel 164, tweede lid, van hetzelfde besluit wordt aangevuld met de volgende zin: "Het behoud van de rechten impliceert niet de toekenning van de in artikel 351 bedoelde premie."

Art. 84. In artikel 165 van hetzelfde besluit wordt paragraaf 3 vervangen door wat volgt: "§ 3. Indien de ambtenaar zonder geldige reden meer dan 76 opeenvolgende prestatie-uren afwezig is, zonder toelating of zonder geldige reden, wordt hij per aangetekende brief of via alle andere middelen die de brief bewijswaarde en vaste datum verlenen, in gebreke gesteld om de redenen van zijn afwezigheid kenbaar te maken.

Bij ontstentenis van een antwoord binnen drie dagen na de betekening van de ingebrekestelling of bij onbevredigend antwoord, wordt hij ambtshalve ontslagen."

Art. 85. In de artikelen 173, 174, 175, 176, 182, 184, 202, 220, 221, 242 en 337 van hetzelfde besluit wordt het woord "werkdagen" telkens vervangen door "dagen".

Art. 86. In artikel 174, tweede lid, van hetzelfde besluit, wordt het woord "tien" vervangen door het woord "veertien".

Art. 87. In artikel 181, § 1, van hetzelfde besluit worden de woorden "op 8 mei," ingevoegd tussen de woorden "feestdagen," en "op 2 en 15 november".

Art. 88. A l'article 182, alinéa 1^{er} du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

a) le 2^o est remplacé par ce qui suit : « 2^o l'accouchement de l'épouse ou de la coparente à l'égard des enfants dont le lien de filiation est établi à leur égard ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple au moment de l'événement : quatorze jours. Le droit à quatorze jours de congé est étendu comme suit :

- à quinze jours pour les enfants nés à partir du 1^{er} janvier 2021 ;
- à vingt jours pour les enfants nés à partir du 1^{er} janvier 2023 ; » ;

b) au 4^o, le chiffre « 4 » est remplacé par le mot « dix » ;

c) au 5^o, le chiffre « 4 » est remplacé par le mot « dix ».

Art. 89. Dans l'article 186 du même arrêté, le mot « trois » est remplacé par le mot « quatre ».

Art. 90. Dans l'article 191 du même arrêté, le paragraphe 3 est abrogé.

Art. 91. L'article 195 du même arrêté est remplacé par ce qui suit : « Art. 195. § 1^{er}. Le SIAMU doit apprécier tout risque pour la sécurité ou la santé ainsi que toute répercussion sur la grossesse ou l'allaitement des agents féminins.

Suite à l'évaluation de ce risque, le SIAMU prend les mesures nécessaires pour que, par un aménagement provisoire des conditions de travail et/ou du temps de travail de l'agente concernée, l'exposition de celle-ci à ce risque soit évitée.

Si l'aménagement des conditions de travail et/ou du temps de travail n'est pas techniquement et/ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, les mesures nécessaires sont prises pour assurer à l'agente concernée un changement de poste.

En cas de changement de poste dans un régime administratif, la commission établie sur la base de l'article 108 rend un avis sur l'emploi à conférer, après avoir entendu le service interne pour la prévention et la protection au travail.

Le changement de poste dans un régime administratif est décidé par le conseil de direction dans un délai de quarante-cinq jours à dater de l'information visée au paragraphe 2, sur avis de la commission visée à l'article 108.

L'officier-chef de service peut prendre une décision de changement de poste dès l'information de l'agente concernée, conformément au paragraphe 2, dans l'attente de la décision définitive du conseil de direction.

Si le changement de poste n'est pas techniquement et/ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'agente concernée est dispensée de travail pendant toute la période nécessaire pour la protection de sa sécurité ou de sa santé. Cette dispense de service est assimilée à une période d'activité de service.

§ 2. Afin de permettre à l'employeur de prendre les mesures adaptées à son égard, l'agente remet, de préférence dès qu'elle a connaissance de son état et au plus tard sept semaines avant la date présumée de l'accouchement ou neuf semaines avant cette date lorsqu'une naissance multiple est prévue, un certificat médical attestant cette date.

§ 3. L'agent féminin qui ne souhaite pas travailler entre vingt heures et six heures pendant sa grossesse et/ou après son accouchement doit en faire la demande par écrit et bénéficiera d'un régime de travail adapté :

1^o pendant une période d'au moins trois mois avant la date présumée de l'accouchement et d'au moins trois mois après la naissance ;

2^o ou sur présentation d'un certificat médical qui en atteste la nécessité pour la santé de la mère ou de l'enfant :

a) pendant d'autres périodes au cours de la grossesse ;

b) pendant une période d'un an maximum suivant l'accouchement."

Art. 92. Dans l'article 197 de la version française du même arrêté, le paragraphe 1^{er} est complété par la ponctuation « . ».

Art. 93. A l'article 198 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

a) le paragraphe 2 est remplacé par ce qui suit : « § 2. L'agent féminin qui souhaite obtenir le bénéfice des pauses d'allaitement avertit par écrit deux semaines à l'avance le chef fonctionnel, à moins que celui-ci n'accepte de réduire ce délai à la demande de l'intéressée.

Art. 88. In artikel 182, eerste lid, van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) 2^o wordt vervangen door wat volgt: "2^o de bevalling van de echtgenote of van de co-ouder voor kinderen waarvan de afstamming te hinnen aanzien is vastgesteld of van de samenwonende partner van de ambtenaar, op het ogenblik van de gebeurtenis: veertien dagen. Het recht op veertien verlofdagen wordt als volgt uitgebreid:

- op vijftien dagen voor kinderen geboren vanaf 1 januari 2021;

- op twintig dagen voor kinderen geboren vanaf 1 januari 2023;"

b) in 4^o wordt het cijfer "4" vervangen door het woord "tien";

c) in 5^o wordt het cijfer "4" vervangen door het woord "tien".

Art. 89. In artikel 186 van hetzelfde besluit wordt het woord "drie" vervangen door het woord "vier".

Art. 90. In artikel 191 van hetzelfde besluit wordt paragraaf 3 opgeheven.

Art. 91. Artikel 195 van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt: "Art. 195. § 1. De DBDMH moet alle veiligheids- en gezondheidsrisico's beoordelen, evenals de gevolgen voor de zwangerschap of borstvoeding van de vrouwelijke ambtenaren.

Na de beoordeling van dit risico, neemt de DBDMH de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat, door middel van een tijdelijke aanpassing van de arbeidsvoorwaarden en/of de arbeidstijd van het betrokken personeelslid, de blootstelling van dit personeelslid aan dit risico vermeden wordt.

Indien de aanpassing van de arbeidsvoorwaarden en/of de arbeidstijd technisch en/of objectief niet mogelijk is of redelijkerwijze niet vereist kan worden om behoorlijk gemotiveerde redenen, worden de nodige maatregelen genomen om het betrokken personeelslid te veranderen van werkplek.

In geval van een verandering van werkplek in een administratief stelsel, brengt de op grond van artikel 108 opgerichte commissie advies uit over de te begeven betrekking, na de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk te hebben gehoord.

Over de verandering van werkplek in een administratief stelsel wordt beslist door de directieraad binnen een termijn van vijftienveertig dagen, te rekenen van de datum van de in paragraaf 2 bedoelde kennisgeving, op advies van de in artikel 108 bedoelde commissie.

De officier-dienstchef kan een beslissing van verandering van werkplek nemen na kennisgeving aan het personeelslid overeenkomstig paragraaf 2, in afwachting van het definitieve besluit van de directieraad.

Indien de verandering van werkplek technisch en/of objectief gezien evenwel niet mogelijk is of redelijkerwijze niet vereist kan worden om behoorlijk gemotiveerde redenen, wordt het betrokken personeelslid in verlof gesteld voor de nodige periode voor de bescherming van haar veiligheid of gezondheid. Deze dienstvrijstelling wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

§ 2. Teneinde de werkgever in staat te stellen ten aanzien van haar passende maatregelen te nemen, bezorgt de vrouwelijke ambtenaar bij voorkeur zodra ze kennis heeft van haar toestand en ten laatste zeven weken vóór de vermoedelijke datum van de bevalling of negen weken vóór deze datum wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht, een geneeskundig getuigschrift waaruit deze datum blijkt.

§ 3. De vrouwelijke ambtenaar die niet tewerkgesteld wenst te worden tussen twintig uur en zes uur tijdens haar zwangerschap en/of na de bevalling, moet hiertoe een schriftelijk verzoek indienen en zal een aangepaste arbeidsregeling verkrijgen:

1^o gedurende een periode van ten minste drie maanden vóór de vermoedelijke bevallingsdatum en ten minste drie maanden na de geboorte;

2^o of op vertoon van een geneeskundig getuigschrift waaruit blijkt dat het nodig is voor de gezondheid van de moeder of het kind:

a) tijdens andere periodes in de loop van de zwangerschap;

b) voor een periode van maximum één jaar volgend op de geboorte."

Art. 92. In artikel 197 van de Franse versie van hetzelfde besluit wordt paragraaf 1 aangevuld met het leesteken "."

Art. 93. In artikel 198 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) paragraaf 2 wordt vervangen door wat volgt "§ 2. De vrouwelijke ambtenaar die wenst de borstvoedingspauzes te genieten brengt schriftelijk twee weken op voorhand de functionele chef op de hoogte, tenzij deze op verzoek van de betrokkene een kortere termijn aanvaardt.

Le droit aux pauses d'allaitement est accordé moyennant la preuve de l'allaitement. La preuve de l'allaitement est, à partir du début de l'exercice du droit aux pauses d'allaitement, apportée au choix de l'agent féminin, par une attestation d'un centre de consultation des nourrissons (O.N.E., Kind en Gezin ou Dienst für Kind und Familie) ou par un certificat médical.

Une attestation ou un certificat médical doit ensuite être remis par l'agent féminin chaque mois à l'autorité dont elle relève, à la date anniversaire de l'exercice du droit aux pauses d'allaitement. » ;

b) le paragraphe 3 est remplacé par ce qui suit : « § 3. Quel que soit son régime de travail, l'agent féminin a droit à une pause d'allaitement d'une demi-heure par tranche de trois heures quarante-huit minutes prestées.

Selon son régime de travail, l'agent féminin peut prendre cette pause en une ou plusieurs fois.

Ces pauses font partie intégrante du temps de travail et donnent droit à l'allocation visée à l'article 351 § 1^{er}.

Une pause d'allaitement qui n'est pas prise durant la période de travail ne peut pas être reportée aux périodes de travail suivantes.

Si l'agent féminin occupe un poste opérationnel, elle informe son chef fonctionnel du (des) moment(s) lors desquels elle prend la ou les pause(s) d'allaitement. ».

Art. 94. L'article 213, § 2, du même arrêté, est complété par un alinéa rédigé comme suit : « Il est également rémunéré lorsque l'agent est désigné, conformément à l'arrêté royal du 23 mai 2018 relatif au Conseil supérieur des Finances, comme membre du secrétariat de la Section besoins de financement du conseil supérieur des finances. ».

Art. 95. Dans le livre I^{er}, titre IX, chapitre VII du même arrêté, il est inséré une nouvelle Section I, intitulée « Disposition générale », comportant l'article 219/1 rédigé comme suit :

« Section I – Disposition générale

Art. 219/1. Pour l'application des dispositions contenues dans ce chapitre, on entend par « jour », une durée égale à 7 heures 36. ».

Art. 96. Dans le livre I^{er}, titre IX, chapitre VII du même arrêté, l'intitulé de de la Section I est remplacé par ce qui suit :

« Section I/1 - Des jours de congé de maladie ».

Art. 97. Dans l'article 220 de la version française du même arrêté, le mot « psycho-medico-social » est remplacé par le mot « psychosociaux ».

Art. 98. Dans l'article 221 du même arrêté, l'alinéa 4 est abrogé.

Art. 99. Dans le même arrêté, il est inséré un article 225/1 rédigé comme suit : « Art. 225/1. Les jours de congé de maladie accordés à la suite de harcèlement qui a été reconnu par une décision de justice qui n'est plus susceptible de recours ne sont pas pris en considération pour déterminer le nombre de jours de congé que l'agent peut encore obtenir en vertu de l'article 220. ».

Art. 100. Dans le même arrêté, il est inséré un article 225/2 rédigé comme suit : « Art. 225/2. Les jours de congé de maladie accordés pour raisons médicales directement liées à la grossesse ne sont pas pris en considération pour déterminer le nombre de jours de congé que l'agent féminin peut encore obtenir en vertu de l'article 220. ».

Art. 101. Dans l'article 226 de la version néerlandaise du même arrêté, l'alinéa 1^{er} est remplacé comme suit : « Wanneer het personeel over het geheel van de werkdagen verminderde arbeid verricht, wordt de afwezigheid wegens ziekte in aanmerking genomen naar evenredigheid van het aantal uren dat hij tijdens zijn afwezigheid had moeten presteren. ».

Het recht op borstvoedingspauzes wordt toegekend mits het bewijs van borstvoeding wordt geleverd. Het bewijs wordt vanaf het begin van de uitoefening van het recht, naar keuze van de vrouwelijke ambtenaar geleverd door een attest van een consultatiebureau voor zuigelingen (Kind en Gezin, O.N.E. of Dienst für Kind und Familie) of door een medisch getuigschrift.

Nadien bezorgt de vrouwelijke ambtenaar aan de overheid waarvan zij afhangt elke maand een attest of een medisch getuigschrift, telkens op de datum waarop de uitoefening van het recht op borstvoedingspauzes voor het eerst is ingegaan.”;

b) paragraaf 3 wordt vervangen door wat volgt: “§ 3. Ongeacht haar werkregime, heeft de vrouwelijke ambtenaar recht op een borstvoedingspauze van een half uur per schijf van drie uur en achtenveertig gepresterde minuten.

Afhankelijk van haar werkregime, kan de vrouwelijke ambtenaar deze pauze in één of meerdere keren opnemen.

Deze pauzes maken integraal deel uit van de arbeidstijd en geeft recht op de toelage bedoeld in artikel 351 § 1.

Een borstvoedingspauze die niet tijdens de arbeidsperiode wordt genomen, kan niet worden overgedragen naar volgende arbeidsperiodes.

Indien de vrouwelijke ambtenaar een operationele functie uitoefent, deelt zij haar functionele chef mee op welk(e) moment(en) van de dag zij de borstvoedingspauze(s) neemt.”.

Art. 94. Artikel 213, § 2, van hetzelfde besluit wordt aangevuld met een lid, luidend als volgt: “Het is eveneens bezoldigd wanneer de ambtenaar overeenkomstig het koninklijk besluit van 23 mei 2018 betreffende de Hoge Raad van Financiën, aangewezen is als lid van het secretariaat van de Afdeling financieringsbehoeften van de Hoge Raad van Financiën.”.

Art. 95. In boek I, titel IX, hoofdstuk VII van hetzelfde besluit, wordt een nieuwe Afdeling I toegevoegd, getiteld ‘Algemeen bepaling’, dat het artikel 219/1 bevat, luidend als volgt:

“Afdeling I – Algemeen bepaling

Art. 219/1. Voor de toepassing van de bepalingen van dit hoofdstuk, moet onder “dag” begrepen worden, de duur gelijk aan 7,36 uren.”.

Art. 96. In boek I, titel IX, hoofdstuk VIII van hetzelfde besluit, wordt de titel van Afdeling I vervangen door wat volgt:

“Afdeling I/1 - Ziekteverlofdagen”.

Art. 97. In artikel 220 van de Franse versie van hetzelfde besluit wordt het woord “psycho-medico-social” vervangen door het woord “psychosociaal”.

Art. 98. In artikel 221 van hetzelfde besluit wordt het vierde lid opgeheven.

Art. 99. In hetzelfde besluit wordt een artikel 225/1 ingevoegd, luidend als volgt: “Art. 225/1. De verlofdagen wegens ziekte toegekend ingevolge pesterijen die erkend zijn door een rechterlijke beslissing waartegen geen beroep meer openstaat, worden niet in aanmerking genomen om het aantal verlofdagen te bepalen dat de ambtenaar nog kan bekomen krachtens artikel 220.”.

Art. 100. In hetzelfde besluit wordt een artikel 225/2 ingevoegd, luidend als volgt: “Art. 225/2. De verlofdagen wegens ziekte toegekend om medische redenen die rechtstreeks verband houden met de zwangerschap worden niet in aanmerking genomen om het aantal verlofdagen te bepalen dat de vrouwelijke ambtenaar nog kan bekomen krachtens artikel 220.”.

Art. 101. In artikel 226 van de Nederlandse versie van hetzelfde besluit wordt het eerste lid vervangen door wat volgt: “Wanneer het personeelslid over het geheel van de werkdagen verminderde arbeid verricht, wordt de afwezigheid wegens ziekte in aanmerking genomen naar evenredigheid van het aantal uren dat hij tijdens zijn afwezigheid had moeten presteren.”.

Art. 102. A l'article 259 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

a) dans le paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la version néerlandaise, la ponctuation « . » est ajoutée après le mot « directieraad » ;

b) dans le paragraphe 2, au 3^o, les mots « ainsi que la/les condition(s) d'admission aux formations » sont insérés après le mot « durée ».

Art. 103. Dans l'article 261, l'alinéa 3 est remplacé par ce qui suit :

« Si l'agent est empêché d'y assister, il doit immédiatement communiquer la justification de son absence à la GRH. A défaut, les frais engagés pour cette formation pourront être mis à sa charge et récupérés par l'organisme. En outre, il n'obtient pas de dispense de service pour cette formation et perd ainsi un nombre d'heures de compensation qui correspond au nombre d'heures de formation manquées sans justification. ».

Art. 104. Dans le même arrêté, il est inséré un article 262/1 rédigé comme suit: « Art. 262/1. L'agent détaché à temps plein auprès d'un syndicat est dispensé des obligations prévues par le présent titre durant toute la durée de son détachement. ».

Art. 105. L'article 263 du même arrêté est remplacé par ce qui suit : « Art. 263. Les peines disciplinaires qui peuvent être prononcées sont :

- 1° le rappel à l'ordre ;
- 2° la retenue de traitement ;
- 3° l'affectation temporaire en régime de travail en 8h ;
- 4° la suspension disciplinaire;
- 5° la régression barémique ;
- 6° la rétrogradation ;
- 7° la démission d'office ;
- 8° la révocation. ».

Art. 106. Les articles 264 et 265 du même arrêté sont abrogés.

Art. 107. A l'article 266 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

a) dans l'alinéa 2, le chiffre « 2 » est remplacé par le chiffre « 4 » entre le mot « alinéa » et les mots « de la loi » ;

b) un alinéa rédigé comme suit est inséré : « La proposition de sanction et la décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination prise à la suite de l'avis de la chambre de recours indiquent le pourcentage et la durée de la retenue de traitement. ».

Art. 108. L'article 267 du même arrêté, abrogé par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 23 mai 2019, est rétabli dans la rédaction suivante : « Art. 267. L'affectation dans un régime de travail en 8h peut avoir lieu dans un service opérationnel, technique ou administratif.

Cette sanction ne peut excéder une période de trois mois. Toutes les formes de congé et de récupération d'heures durant cette période ont pour effet de suspendre la durée de l'affectation dans ce type de régime.

La prime visée à l'article 351 n'est pas octroyée durant la période d'application de cette sanction. ».

Art. 109. Dans l'article 268 du même arrêté, les alinéas 2 et 3 sont abrogés.

Art. 110. L'article 269 du même arrêté est remplacé par ce qui suit : « Art. 269. La régression barémique est infligée, selon le cas, par l'attribution :

- 1° d'une échelle de traitement inférieure dans le même grade ;
- 2° d'un grade du même rang doté d'une échelle de traitement inférieure. ».

Art. 111. Dans l'article 274, alinéa 2, du même arrêté, les mots « communiqué par lettre recommandée » sont remplacés par le mot « notifié ».

Art. 102. In artikel 259 van hetzelfde besluit, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) in paragraaf 1, eerste lid, van de Nederlandse versie, wordt het leesteken “.” toegevoegd na het woord “directieraad”;

b) in paragraaf 2, 3^o, worden de woorden “alsook de toelatingsvoorwaarde(n) tot de opleidingen” toegevoegd na het woord “duur”.

Art. 103. In artikel 261 wordt het derde lid vervangen door wat volgt:

“Indien de ambtenaar verhinderd is om eraan deel te nemen, moet hij onmiddellijk de motivering van zijn afwezigheid aan de HRM meedelen. Indien hij dit nalaat kunnen de kosten voor deze opleiding hem worden aangerekend en door de organisatie worden gerecupereerd. Daarenboven krijgt hij geen dienstvrijstelling voor deze opleiding en verliest hij zo een aantal compensatie-uren die overeenkomen met het aantal ontbrekende opleidingsuren waarop hij zonder motivering afwezig was.”.

Art. 104. In hetzelfde besluit wordt een artikel 262/1 ingevoegd, luidend als volgt: “Art. 262/1. Een voltijds bij een vakorganisatie gedetacheerd personeelslid, is gedurende de gehele periode van zijn detachering vrijgesteld van de verplichtingen van deze titel.”.

Art. 105. Artikel 263 van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt: “Art. 263. De tuchtstraffen die kunnen worden uitgesproken zijn:

- 1° de terechtwijzing;
- 2° de inhouding van wedde;
- 3° de tijdelijke tewerkstelling in een werkregime in 8u;
- 4° de tuchtschorsing;
- 5° de lagere inschaling;
- 6° de terugzetting in graad;
- 7° het ontslag van ambtswege;
- 8° de afzetting. ”.

Art. 106. Artikels 264 en 265 van hetzelfde besluit worden opgeheven.

Art. 107. In artikel 266 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) in het tweede lid wordt het woord “tweede” vervangen door het woord “vierde” tussen de woorden “artikel 23,” en de woorden “lid van de wet”;

b) er wordt een lid luidend als volgt ingevoegd: “Het voorstel tot sanctie en de beslissing van de benoemende overheid genomen naar aanleiding van het advies van de kamer van beroep worden het percentage en de duur van de salarisinhouding vermeld.”.

Art. 108. Artikel 267 van hetzelfde besluit, opgeheven door het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 23 mei 2019, wordt hernomen in de volgende bewoordingen: « Art. 267. De tewerkstelling in een arbeidsregeling van 8u kan gebeuren in een operationele, technische of administratieve dienst.

Deze sanctie mag niet langer duren dan drie maanden. Alle vormen van verlof en recuperatie van uren in deze periode hebben tot gevolg dat de duur van de tewerkstelling in dit soort regeling wordt geschorst.

De in artikel 351 bedoelde premie wordt niet toegekend tijdens de toepassingsperiode van deze sanctie. ”.

Art. 109. In artikel 268 van hetzelfde besluit, worden lid 2 en 3 opgeheven.

Art. 110. Artikel 269 van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt: “Art. 269. De lagere inschaling wordt, naargelang het geval, opgelegd door toekenning van:

- 1° een lagere weddeschaal in dezelfde graad;
- 2° een graad van dezelfde rang met een lagere weddeschaal. ”.

Art. 111. In artikel 274, lid 2, van hetzelfde besluit worden de woorden “overgemaakt per aangetekende brief” vervangen door het woord “betekend”.

Art. 112. L'article 275 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Art. 275. Lorsque des faits pouvant donner lieu à des poursuites disciplinaires sont constatés, un rapport d'information relatant ces faits est transmis à l'officier-chef de service, conformément à la procédure établie dans le règlement de travail.

Pour évaluer la nécessité de lancer une procédure disciplinaire, l'officier-chef de service ou l'officier-commandant en second peut, dans le cadre d'une enquête préalable à la procédure disciplinaire elle-même, charger un agent de recueillir des témoignages ou des éléments matériels utiles.

S'il estime que les faits doivent donner lieu à des poursuites disciplinaires, l'officier-chef de service transfère le dossier à l'autorité disciplinaire qu'il désigne.

Lorsque l'agent poursuivi est un mandataire opérationnel, le ministre fonctionnellement compétent est informé du rapport d'information et désigne l'autorité disciplinaire.

L'auteur du rapport est informé, par une demande adressée au service GRH opérationnel, de la suite qui a été réservée à l'affaire. ».

Art. 113. L'article 276 du même arrêté est remplacé par ce qui suit : « Art. 276. Aucune poursuite disciplinaire ne peut plus être intentée après l'expiration d'un délai de six mois à compter de la date à laquelle les faits ont été constatés ou de la date à laquelle l'auteur des faits préalablement constatés est connu. Ce délai est réputé débiter à la date du rapport d'information.

Les poursuites disciplinaires débutent à partir de la notification de la convocation à l'audition de l'agent mis en cause. ».

Art. 114. L'article 279 du même arrêté est remplacé par ce qui suit : « Art. 279. A tout moment de la procédure disciplinaire, l'agent peut consulter son dossier, conformément aux modalités pratiques renseignées par le service compétent, et se faire assister par une personne de son choix. ».

Art. 115. Dans l'article 280 du même arrêté, le paragraphe 1^{er} est remplacé par ce qui suit :

« § 1. L'autorité disciplinaire convoque la personne poursuivie au moins dix jours avant l'audition.

La convocation mentionne :

- 1° les faits mis à charge de la personne poursuivie ;
- 2° le cas échéant, l'identité des témoins connus à ce stade de la procédure ;
- 3° le fait qu'un dossier disciplinaire est constitué et qu'une sanction disciplinaire est envisagée ;
- 4° le droit pour la personne poursuivie de se faire représenter ou assister par une personne de son choix, à l'exception de toute personne appelée à se prononcer sur les faits mis à charge ;
- 5° les modalités pratiques pour consulter le dossier disciplinaire ;
- 6° le droit pour la personne poursuivie de demander l'audition de témoins ou de déposer des pièces ;
- 7° la possibilité d'introduire un mémoire justificatif jusqu'à trois jours avant l'audition ainsi que les modalités de communication de ce mémoire ;
- 8° le lieu, le jour et l'heure de l'audition. ».

Art. 116. Dans l'article 281 du même arrêté, les alinéas 1^{er}, 2 et 3 sont remplacés par ce qui suit : « L'autorité disciplinaire entend l'agent en cause, au cours de plusieurs auditions le cas échéant, sur les faits qui lui sont reprochés.

Il est établi un procès-verbal de chaque audition.

Chaque procès-verbal est notifié à l'agent en cause qui dispose d'un délai de trois jours pour formuler, s'il échet, des remarques sur le procès-verbal notifié. ».

Art. 117. Dans l'article 282 du même arrêté, les mots « dans les sept jours à dater de la renonciation par écrit » ainsi que les mots « dans les sept jours à dater de l'audition » sont abrogés.

Art. 112. Artikel 275 van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt:

"Art. 275. Wanneer feiten die aanleiding kunnen geven tot tuchtrechtelijk vervolging worden vastgesteld, wordt een informatieverlag met een relaas van deze feiten overgemaakt aan de officier-dienstchef overeenkomstig de procedure vastgelegd in het arbeidsreglement.

Om te kunnen beoordelen of een tuchtprocedure moet worden ingeleid, kan de officier-dienstchef of de officier tweede in bevel, als onderdeel van een onderzoek dat aan de eigenlijke tuchtprocedure voorafgaat, één van zijn personeelsleden opdragen getuigenissen of relevant materiaal te verzamelen.

Indien hij van oordeel is dat de feiten tuchtrechtelijke vervolgd moeten worden, maakt de officier-dienstchef het dossier over aan de tuchtverheid die hij aanduidt.

Indien de vervolgte ambtenaar een operationele mandaathouder is, wordt de functioneel bevoegde minister op de hoogte gesteld van het informatieverlag en duidt hij de tuchtverheid aan.

De auteur van het informatieverlag wordt, via een verzoek gericht aan de operationeel HRM-dienst, op de hoogte gebracht van het gevolg dat aan de zaak gegeven wordt."

Art. 113. Artikel 276 van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt: "Art. 276. Er kan geen tuchtvervolging meer worden ingesteld na het verstrijken van een termijn van zes maanden te rekenen vanaf de datum waarop de feiten werden vastgesteld of vanaf de datum waarop de dader van de vooraf vastgestelde feiten bekend is. Deze termijn begint te lopen op datum van het informatieverlag.

De tuchtrechtelijke vervolgingen beginnen vanaf de betekening van de oproeping tot het verhoor van de betrokken ambtenaar."

Art. 114. Artikel 279 van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt: "Art. 179. Op elk ogenblik van de tuchtprocedure, kan de ambtenaar zijn dossier raadplegen, overeenkomstig de door de bevoegde dienst verstrekte praktische modaliteiten, en zich laten bijstaan door een persoon van zijn keuze."

Art. 115. In artikel 280 van hetzelfde besluit wordt paragraaf 1 vervangen door wat volgt:

a) "§ 1. De tuchtverheid roept de vervolgte persoon minstens tien dagen voor de hoorzitting op.

De oproeping vermeldt:

- 1° de feiten die ten laste worden gelegd van de vervolgte persoon;
- 2° in voorkomend geval, de identiteit van de getuigen die in dit stadium van de procedure bekend zijn;
- 3° het feit dat een tuchtdossier wordt samengesteld en dat een tuchtsanctie wordt overwogen;
- 4° het recht van de vervolgte persoon om zich te laten vertegenwoordigen of bijstaan door een persoon naar keuze, met uitzondering van elke persoon die zich over de ten laste gelegde feiten moet uitspreken;
- 5° de praktische modaliteiten om het tuchtdossier te raadplegen;
- 6° het recht van de vervolgte persoon om een getuigenverhoor te vragen of stukken neer te leggen;
- 7° de mogelijkheid om tot drie dagen voor het verhoor een memorie met verantwoording in te dienen, alsook de wijze van mededeling van die memorie;
- 8° de plaats, dag en het uur van de hoorzitting. ";

Art. 116. In artikel 281 van hetzelfde besluit worden de leden 1, 2 en 3 vervangen door wat volgt: "De tuchtverheid hoort de betrokken ambtenaar, in voorkomend geval tijdens verschillende hoorzittingen, over de feiten die hem ten laste worden gelegd.

Van elke hoorzitting wordt een proces-verbaal opgesteld.

Elk proces-verbaal wordt betekend aan de betrokken ambtenaar, die over een termijn van drie dagen beschikt om, in voorkomend geval, opmerkingen te maken over het betekende proces-verbaal."

Art. 117. In artikel 282 van hetzelfde besluit worden de woorden « binnen de zeven dagen vanaf het schriftelijk afzien » en de woorden « binnen de zeven dagen vanaf de hoorzitting » opgeheven.

Art. 118. A l'article 283 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

a) dans l'alinéa 3 de la version française, les mots « sur le contenu de ces pièces » sont insérés après le mot « précisions » ;

b) l'alinéa 3 de la version néerlandaise est remplacé par ce qui suit : « De stukken en getuigenverklaringen ingewonnen na hoorzitting van de ambtenaar worden hem betekend. Hij beschikt over een termijn van zeven dagen, te rekenen vanaf de ontvangst van die verklaringen, om, in voorkomend geval, een schriftelijke nota met zijn bezwaren of verduidelijkingen neer te leggen betreffende de inhoud van deze stukken. Via deze schriftelijke nota kan hij vragen om opnieuw gehoord te worden.»;

c) l'alinéa 5 est remplacé ce qui suit : « Le procès-verbal est notifié à l'agent. Il dispose d'un délai de trois jours après la notification du procès-verbal de cette confrontation, pour formuler, s'il échet, des remarques sur celui-ci. ».

Art. 119. L'article 284 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Art. 284. L'autorité disciplinaire rédige un rapport disciplinaire contenant les conclusions de son instruction dans les quarante-cinq jours à dater de la dernière audition, y compris celle témoins ou celle relative à une audition de confrontation. Le rapport disciplinaire doit contenir les conclusions de son instruction et toutes les pièces du dossier.

Le rapport disciplinaire est notifié à l'agent en cause qui dispose d'un délai de sept jours pour émettre des remarques écrites ou déposer un dernier mémoire. ».

Art. 120. L'article 285 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Art. 285. § 1^{er}. A l'issue du délai imparti à l'agent en cause pour émettre des remarques écrites ou déposer un dernier mémoire, l'autorité disciplinaire transmet le rapport disciplinaire à l'officier-chef de service, ou le ministre fonctionnellement compétent si l'agent en cause est un mandataire opérationnel.

Sur la base de ce rapport et de l'éventuel dernier mémoire déposé par l'agent en cause, l'officier-chef de service, ou le ministre fonctionnellement compétent si l'agent en cause est un mandataire opérationnel, formule une proposition de peine et la notifie à l'agent poursuivi.

L'autorité disciplinaire peut demander au service GRH opérationnel d'être informée de la suite qui est réservée au dossier.

§ 2. Lorsque l'officier-chef de service, ou le ministre fonctionnellement compétent si l'agent en cause est un mandataire opérationnel, estime que les faits ne sont pas susceptibles d'entraîner une sanction disciplinaire, il en fait le constat. Cette décision est motivée formellement et est notifiée à l'intéressé.

§ 3. Sans préjudice de la possibilité de suspendre le délai visée à l'article 277, l'officier-chef de service, ou le ministre fonctionnellement compétent si l'agent en cause est un mandataire opérationnel, notifie la proposition de peine dans les quarante-cinq jours à dater du rapport disciplinaire. Aucune sanction disciplinaire ne peut être prononcée après l'expiration de ce délai. ».

Art. 121. Dans l'article 286 du même arrêté, la phrase « Les décisions de révocation et de démission d'office sont transmises à l'autorité investie du pouvoir de nomination pour suite à donner. » est supprimée et un alinéa 2 rédigé comme suit est inséré : « Pour ce qui concerne les décisions de régression barémique, rétrogradation, démission d'office et révocation, le service GRH opérationnel en informe l'autorité investie du pouvoir de nomination pour suite à donner. ».

Art. 122. L'article 287 du même arrêté est remplacé par ce qui suit : « Art. 287. Les dispositions du statut général relatives au recours en matière disciplinaire sont applicables aux membres du personnel opérationnel, à l'exception de l'article 305, alinéas 3 à 6.

Par dérogation à l'article 295 du statut général, la proposition de sanction contestée est défendue devant la chambre de recours régionale par un agent désigné par l'autorité ayant formulé la proposition de sanction. ».

Art. 118. In artikel 283 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) in lid 3 van de Franse versie, worden de woorden "sur le contenu de ces pièces" ingevoegd na het woord "précisions";

b) lid 3 van de Nederlandse versie wordt vervangen door wat volgt: "De stukken en getuigenverklaringen ingewonnen na hoorzitting van de ambtenaar worden hem betekend. Hij beschikt over een termijn van zeven dagen, te rekenen vanaf de ontvangst van die verklaringen, om, in voorkomend geval, een schriftelijke nota met zijn bezwaren of verduidelijkingen neer te leggen betreffende de inhoud van deze stukken. Via deze schriftelijke nota kan hij vragen om opnieuw gehoord te worden";

c) lid 5 wordt als volgt vervangen "Het proces-verbaal wordt betekend aan de ambtenaar. Deze heeft na de kennisgeving van het proces-verbaal van die confrontatie drie dagen de tijd om eventuele opmerkingen over dit te maken.".

Art. 119. Artikel 284 van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt:

"Art. 284. De tuchtoverheid stelt binnen vijftien dagen na de laatste hoorzitting, met inbegrip van het getuigenverhoor of het confrontatieverhoor, een tuchtverslag op met de conclusies van haar onderzoek. Het tuchtverslag moet de conclusies van haar onderzoek en alle stukken van het dossier bevatten.

Het tuchtverslag wordt betekend aan de betrokken ambtenaar die over een termijn van zeven dagen beschikt om schriftelijke opmerkingen te maken of een laatste memorie in te dienen.".

Art. 120. Artikel 285 van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt:

"Art. 285. § 1. Na afloop van de termijn die aan de betrokken ambtenaar is toegekend om schriftelijke opmerkingen te maken of een laatste memorie in dienen, maakt de tuchtoverheid het tuchtverslag over aan de officier-dienstchef, of de functioneel bevoegde minister indien het betrokken personeelslid een operationele mandaathouder is.

Op basis van dit verslag en van de eventuele laatste memorie neergelegd door de betrokken ambtenaar formuleert de officier-dienstchef, of de functioneel bevoegde minister indien het betrokken personeelslid een operationele mandaathouder is, een voorstel van straf en betekent dit aan de vervolgde ambtenaar.

De tuchtoverheid kan aan de operationeel HRM-dienst vragen om geïnformeerd te worden over het vervolg dat aan het dossier wordt gegeven.

§ 2. Oordeelt de officier-dienstchef, of de functioneel bevoegde minister indien het betrokken personeelslid een operationele mandaathouder is, dat de feiten niet moeten leiden tot een tuchtstraf, dan stelt hij dat vast. Die beslissing wordt formeel gemotiveerd en wordt betekend aan de betrokkene.

§ 3. Onverminderd de mogelijkheid om de in artikel 277 bedoelde termijn te schorsen, betekent de officier-dienstchef, of de functioneel bevoegde minister indien het betrokken personeelslid een operationele mandaathouder is, het voorstel van straf binnen vijftien dagen na het tuchtverslag. Geen enkele tuchtstraf kan worden uitgesproken na het verstrijken van deze termijn.".

Art. 121. In artikel 286 van hetzelfde besluit, wordt de zin "De beslissingen tot afzetting en ambtshalve ontslag worden voor verdere afhandeling overgemaakt aan de benoemende overheid." geschrapt en een tweede lid, dit luidt als volgt, wordt ingevoegd: "Wat de beslissingen tot lagere inschaling, terugzetting in graad, ontslag van ambtswege en afzetting betreft, brengt de operationeel HRM-dienst de benoemende overheid hiervan op de hoogte voor verder afhandeling.".

Art. 122. Artikel 287 van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt: "Art. 287. De bepalingen van het algemeen statuut betreffende het beroep in tuchtzaken zijn van toepassing op de operationeel personeelsleden, met uitzondering van artikel 305, leden 3 tot 6.

In afwijking van artikel 295 van het algemeen statuut wordt het betwiste voorstel van straf voor de gewestelijke kamer van beroep verdedigd door een ambtenaar die is aangesteld door de overheid die het strafvoorstel heeft geformuleerd.".

Art. 123. L'article 288 du même arrêté est remplacé par ce qui suit : « Art. 288. § 1^{er}. Les peines disciplinaires prises à la suite d'un recours devant la chambre de recours régionale sont prononcées par une commission disciplinaire qui comprend au minimum un officier membre du service GRH opérationnel et deux autres membres du personnel opérationnel de niveau B au minimum.

Le conseil de direction désigne les membres effectifs et suppléants de chaque rôle linguistique qui composent cette commission et établit le règlement de celle-ci.

Lorsque l'agent poursuivi est un mandataire opérationnel, le gouvernement est compétent pour prononcer la peine disciplinaire.

L'autorité compétente ne peut prononcer une peine plus lourde que celle proposée ni ne peut invoquer d'autres faits que ceux ayant motivé la proposition.

La décision finale doit être motivée particulièrement pour tous les points sur lesquels l'autorité compétente s'écarte de l'avis de la chambre de recours régionale. ».

Art. 124. A l'article 289 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

a) dans l'alinéa 1^{er}, les mots « l'autorité investie du pouvoir de nomination » sont remplacés par les mots « L'autorité compétente » ;

b) un alinéa 3 rédigé comme suit est inséré : « Pour ce qui concerne les décisions de régression barémique, rétrogradation, démission d'office et révocation, le service GRH opérationnel en informe l'autorité investie du pouvoir de nomination pour suite à donner. ».

Art. 125. L'article 290 du même arrêté, est complété par un alinéa rédigé comme suit : « La nature, le motif, la date de toute peine disciplinaire prononcée ainsi que son délai de radiation sont mentionnés dans le dossier personnel de l'intéressé. ».

Art. 126. A l'article 291 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

a) au 1^o, les mots « et le blâme » sont abrogés ;

b) le 3^o abrogé par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 23 mai 2019, est rétabli dans la rédaction suivante : « 3^o dix-huit mois pour l'affectation temporaire en régime de travail en 8h ; » ;

c) l'alinéa 3 est complété par la phrase suivante « La radiation n'empêche toutefois pas l'autorité de tenir compte, dans le cadre d'une procédure disciplinaire, de la circonstance que l'agent poursuivi a déjà commis des faits répréhensibles dans le passé ou qu'il y aurait récidive dans son chef, sans pour autant avoir égard au taux de la sanction qui avait été prononcée et qui a été radiée entretemps. ».

Art. 127. Dans l'article 295 du même arrêté, l'alinéa 1^{er} est remplacé par ce qui suit : « Dès que le conseil de direction constate l'existence d'une des incompatibilités visées au présent chapitre, il met l'intéressé en demeure d'y mettre fin dans les plus brefs délais et dans un délai maximum de six mois. ».

Art. 128. Dans l'article 299 du même arrêté, les mots « , même s'ils sont détériorés ou déclassés, » sont insérés entre les mots « SIAMU » et « dès lors que ».

Art. 129. Dans l'article 304 du même arrêté, le paragraphe 1^{er} est remplacé par ce qui suit : « § 1^{er}. La condition physique des membres du cadre opérationnel est évaluée tous les 2 ans, ou lorsque, sur une période de 12 mois continus, ils ont cumulé plus de 6 mois d'absence et ont effectué moins de 50 % des heures de garde que leur horaire prévoit de prêter, sur la base de tests physiques. En cas de force majeure, le conseil de direction peut décider de prolonger la validité des tests physiques.

Sont dispensés de cette évaluation physique :

a) les agents réaffectés,

b) les agents qui sont affectés à temps plein au dispatching,

c) les agents féminins, entre l'information de la grossesse au directeur général et l'accord du médecin du travail pour une reprise des gardes après l'accouchement,

d) les agents qui n'effectuent pas de garde. ».

Art. 123. Artikel 288 van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt: "Art. 288. § 1. De tuchtstraffen genomen naar aanleiding van een beroep bij de gewestelijke kamer van beroep worden uitgesproken door een tuchtcommissie die minstens bestaat uit een officier die lid is van de operationeel HRM-dienst en twee andere operationele personeelsleden van minimum niveau B.

De directieraad wijst de effectieve en plaatsvervangende leden aan van elke taalrol waaruit deze commissie bestaat en stelt het reglement ervan vast.

Wanneer de vervolgte ambtenaar een operationele mandaathouder is, is de regering bevoegd om de tuchtstraf uit te spreken.

De bevoegde overheid kan geen zwaardere straf uitspreken dan de voorgestelde straf, noch andere feiten inroepen dan die welke het voorstel hebben gemotiveerd.

De eindbeslissing moet in het bijzonder gemotiveerd zijn voor alle punten waarop de bevoegde overheid afwijkt van het advies van de gewestelijke kamer van beroep."

Art. 124. In artikel 289 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) in eerste lid worden de woorden "De benoemende overheid" vervangen door de woorden "De bevoegde overheid";

b) er wordt een derde lid luidend als volgt ingevoegd: "Wat de beslissingen tot lagere inschaling, terugzetting in graad, ontslag van ambtswege en afzetting betreft, brengt de operationeel HRM-dienst de benoemende overheid hiervan op de hoogte voor verder gevolg."

Art. 125. Artikel 290 van hetzelfde besluit wordt aangevuld met een lid luidend als volgt: "De aard, de reden, de datum van elke uitgesproken tuchtstraf en de doorhaling ervan worden in het persoonlijk dossier van de betrokkene vermeld."

Art. 126. In artikel 291 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) in 1^o, worden de woorden "en de vermaning" opgeheven;

b) 3^o dat werd opgeheven door het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 23 mei 2019 wordt hernomen in de volgende bewoordingen: "3^o achttien maanden voor de tijdelijke tewerkstelling in een werkregime in 8u";

c) het derde lid wordt aangevuld met de volgende zin "De doorhaling belet de overheid echter niet om, in het kader van een tuchtprocedure, rekening te houden met de omstandigheid dat de vervolgte ambtenaar in het verleden reeds strafbare feiten heeft gepleegd of dat er in zijn hoofdte sprake zou zijn van recidive, zonder evenwel rekening te houden met de strafmaat die werd uitgesproken en die ondertussen werd doorgehaald."

Art. 127. In artikel 295 van hetzelfde besluit wordt het eerste lid vervangen door wat volgt: "Zodra de directieraad het bestaan van één van de in deze titel vermelde onverenigbaarheden vaststelt, stelt hij de betrokkene in gebreke om er zo spoedig mogelijk en binnen een maximumtermijn van zes maanden een einde aan te maken."

Art. 128. In artikel 299 van hetzelfde besluit worden de woorden " , zelfs indien ze beschadigd of verouderd zijn," ingevoegd tussen de woorden "DBDMH" en "wanneer".

Art. 129. In artikel 304 van hetzelfde besluit wordt paragraaf 1 vervangen door wat volgt: "§ 1. De fysieke conditie van de leden van het operationeel kader wordt om de 2 jaar geëvalueerd aan de hand van fysieke testen of wanneer ze over een periode van 12 aaneensluitende maanden meer dan 6 maanden afwezigheid hebben gecumuleerd en minder dan 50 % van de wachturen hebben gepresteerd dan hun uurrooster voorziet te presteren. In geval van overmacht, mag de directieraad beslissen om de geldigheid van de fysieke testen te verlengen.

Zijn van deze fysieke evaluatie vrijgesteld:

a) de wedertewerkgestelde ambtenaren,

b) de ambtenaren die voltijds aan de dispatching zijn toegewezen,

c) de vrouwelijke ambtenaren tussen de kennisgeving van hun zwangerschap aan de directeur-generaal en het akkoord van de arbeidsarts voor een herneming van de wacht na de bevalling,

d) de ambtenaren die geen wachtdienst doen."

Art. 130. A l'article 305 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

a) dans la version française, le mot « opérationnel » est remplacé par le mot « opérationnels » ;

b) dans la version néerlandaise, le mot « bekenmaking » est remplacé par le mot « bekendmaking » ;

c) les mots « et en cas d'absence pour quelque raison que ce soit, au plus tard le deuxième jour de reprise du travail » sont ajoutés après le mot « publication ».

Art. 131. L'article 309 du même arrêté est remplacé par la ce qui suit :

« Art. 309. La demande de cumul est introduite par écrit auprès du service GRH opérationnel à l'aide d'un formulaire type. Le service GRH opérationnel remet au conseil de direction, un avis motivé sur la demande. ».

Art. 132. L'article 313 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Art. 313. L'autorisation de cumul peut toujours être retirée par le conseil de direction. En cas de retrait de l'autorisation, l'intéressé doit mettre fin à l'exercice de l'activité professionnelle visée dans un délai de six mois. ».

Art. 133. L'article 314 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Art. 314. Sans préjudice d'une action disciplinaire, dès que le conseil de direction constate l'exercice d'un cumul qui a été refusé ou qui n'a pas été demandé, il met l'intéressé en demeure d'y mettre fin dans un délai de six mois. ».

Art. 134. L'article 315 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Art. 315. Nul ne peut perdre la qualité d'agent avant l'âge normal de la retraite, sauf dans les cas prévus par la législation relative aux pensions et par le présent arrêté. ».

Art. 135. L'article 316 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Art. 316. Les fonctions du membre du personnel prennent fin :

1° par licenciement pour évaluation négative ou en cas d'incapacité de remplir les conditions de nomination pendant le stage de recrutement ;

2° par démission d'office en vertu de l'article 316/1 ;

3° par révocation ;

4° par démission volontaire ;

5° par démission honorable visée à l'article 316/3 ;

6° en cas d'incapacité définitive de l'intéressé de remplir ses fonctions, tel qu'elle est prévue à l'article 117 de la loi du 14 février 1961 d'expansion économique, de progrès social et de redressement financier et s'il ne peut pas être réaffecté, conformément à l'article 113 ;

7° en cas de deuxième nomination dans un autre service public, dès que cette nomination n'est plus susceptible d'être attaquée devant le Conseil d'Etat ;

8° par la mise à la retraite ;

9° en cas de décès. ».

Art. 136. Dans le même arrêté, sont insérés les articles 316/1 à 316/4 rédigés comme suit :

« Art. 316/1. § 1^{er}. La démission d'office est prononcée par l'autorité investie du pouvoir de nomination lorsque le membre du personnel :

1° cesse de remplir une condition de recrutement fixée à l'article 14 ou une condition de nomination visée à l'article 41, 41/1 ou 42 dans la mesure où cette condition de nomination est toujours nécessaire à l'exercice de la fonction ;

2° contrevient aux dispositions en matière d'incompatibilités ou de cumul ;

3° obtient deux mentions d'évaluation « insatisfaisant » consécutives sur une période de trois ans ;

4° est absent sans autorisation ou sans raison valable pendant plus de septante-six heures de prestation ;

5° ne suit pas l'entièreté des heures de formation continue imposées par le statut fédéral ;

Art. 130. In artikel 305 van hetzelfde besluit worden volgende wijzigingen aangebracht:

a) in de Franse versie, wordt het woord "opérationnel" vervangen door het woord "opérationnels";

b) in de Nederlandse versie, wordt het woord "bekenmaking" vervangen door het woord "bekendmaking";

c) de woorden "en in geval van afwezigheid om welke reden dan ook, ten laatste op de tweede dag van de werkhervatting", worden toegevoegd na het woord "bekendmaking".

Art. 131. Artikel 309 van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt:

"Art. 309. De aanvraag tot cumulatie wordt schriftelijk ingediend bij de operationeel HRM-dienst door middel van een modelformulier. De operationele dienst HRM bezorgt de directieraad een gemotiveerd advies over de aanvraag. "

Art. 132. Artikel 313 van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt:

"Art. 313. Een machtiging tot cumulatie kan altijd worden herroepen door de directieraad. Bij intrekking van de machtiging moet de betrokkene binnen een termijn van zes maanden een einde maken aan de uitoefening van de bedoelde beroepsactiviteit. "

Art. 133. Artikel 314 van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt:

"Art. 314. Onverminderd een tuchtvordering stelt de directieraad, zodra hij vaststelt dat een cumulatie die werd geweigerd of die niet werd aangevraagd, wordt uitgeoefend, de betrokkene in gebreke om deze te beëindigen binnen een termijn van zes maanden. "

Art. 134. Artikel 315 van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt:

"Art. 315. Niemand kan zijn hoedanigheid van ambtenaar verliezen vóór de wettelijke pensioenleeftijd, behalve in de gevallen waarin voorzien is in de wetgeving met betrekking tot de pensioenen en het huidige besluit. "

Art. 135. Artikel 316 van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt:

"Art. 316. Het ambt van het personeelslid eindigt:

1° door ontslag wegens negatieve evaluatie of in geval van onvermogen om te voldoen aan de benoemingsvoorwaarden tijdens de aanwervingsstage;

2° door ontslag van ambtswege krachtens artikel 316/1;

3° door afzetting;

4° door vrijwillig ontslag;

5° door eervol ontslag beoogd in artikel 316/3;

6° wanneer de betrokkene definitief ongeschikt is om zijn functies te vervullen als vermeld in artikel 117 van de wet van 14 februari 1961 voor economische expansie, sociale vooruitgang en financieel herstel en niet kan wedertewerkgesteld worden als vermeld in artikel 113;

7° in geval van een tweede benoeming in een andere openbare dienst, zodra deze benoeming niet meer kan aangevochten worden voor de Raad van State;

8° door de oppensioenstelling;

9° in geval van overlijden. "

Art. 136. In hetzelfde besluit worden de artikelen 316/1 tot 316/4 ingevoegd, luidend als volgt:

"Art. 316/1. § 1. Het ontslag van ambtswege wordt door de benoemende overheid uitgesproken wanneer het personeelslid:

1° niet langer aan een aanwervingsvoorwaarde voldoet die vastgelegd is in artikel 14 of een benoemingsvoorwaarde bedoeld in artikel 41, 41/1 of 42 voor zover deze benoemingsvoorwaarde nog steeds noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie;

2° de bepalingen betreffende de onverenigbaarheden of cumulatie overtreedt;

3° twee opeenvolgende « onvoldoende » evaluatievermeldingen krijgt in een periode van drie jaar;

4° afwezig is zonder toelating of zonder geldige reden gedurende meer dan zesenzeventig prestatie-uren;

5° niet het volledige aantal door het federaal statuut vereiste uren voortgezette opleiding volgt;

6° est démis d'office pour raisons disciplinaires ;

7° est dans une situation de nomination irrégulière, à condition que, sauf fraude ou dol, cette irrégularité ait été constatée par l'autorité qui l'a nommé dans le délai imparti pour introduire un recours en annulation devant le Conseil d'État ou, si un tel recours a été introduit, pendant la procédure ;

8° se trouve dans un cas où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions.

§ 2. L'agent ne peut être démis d'office pour ne pas avoir suivi la totalité des heures de formation continue exigées par le statut fédéral que s'il a une ancienneté de service d'au moins cinq ans.

§ 3. Le membre du personnel démis d'office bénéficie d'une indemnité de départ égale à trois fois le traitement mensuel moyen des douze derniers mois. Les primes et allocations diverses ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'indemnité de départ.

§ 4. Le membre du personnel démis d'office pour cause de deux mentions d'évaluation « insatisfaisant » bénéficie d'une indemnité de départ égale à douze fois sa dernière rémunération mensuelle s'il compte au moins vingt années de service, à huit fois ou à six fois cette rémunération selon qu'il compte dix ans de service ou moins de dix ans de service.

Pour l'application du présent article, il faut entendre par "rémunération", tout traitement, salaire ou indemnité tenant lieu de traitement ou de salaire, compte tenu des augmentations ou des diminutions dues aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation. La rémunération à prendre en considération est celle qui est due pour des prestations complètes, en ce compris éventuellement l'allocation de foyer ou de résidence, compte tenu des augmentations ou des diminutions dues aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation.

L'allocation visée à l'article 351 n'est pas prise en compte dans le calcul de cette rémunération.

Art. 316/2. La démission volontaire peut être donnée à tout moment, par le membre du personnel, moyennant un préavis de trente jours prenant cours le premier jour du mois suivant celui au cours duquel la démission a été notifiée à l'officier-chef de service. La durée du préavis peut être réduite de commun accord.

Art. 316/3. § 1^{er}. La démission honorable est accordée d'office au membre du personnel, par le conseil de direction :

1° au début du mois au cours duquel il prend sa retraite ;

2° à la fin du mois au cours duquel il atteint l'âge de soixante-cinq ans.

§ 2. La démission honorable de ses fonctions peut aussi être accordée, à la demande du membre du personnel qui :

1° compte au moins vingt ans de service ;

2° a été mis en situation de démission d'office à la suite d'un accident survenu en service ou par le fait du service.

§ 3. L'honorariat de son grade peut être accordé au membre du personnel qui obtient la démission honorable de ses fonctions.

Le membre du personnel qui a obtenu la démission honorable de ses fonctions peut porter la tenue de sortie pour assister à des cérémonies ou à des fêtes officielles organisées par le SIAMU ou d'autres autorités publiques.

Art. 316/4. § 1^{er}. Il est mis fin d'office à la qualité de fonctionnaire lorsque l'agent atteint l'âge légal de la retraite.

§ 2. Par dérogation au § 1^{er} et avec l'accord de ceux-ci, à titre exceptionnel et si les nécessités du service l'exigent, les agents peuvent être maintenus en service pour une période de six mois après avoir atteint l'âge légal de la retraite.

Les agents de rangs A3, A4, A5 et A5+ peuvent être maintenus en service pour une période de six mois, renouvelable trois fois, après avoir atteint l'âge légal de la retraite, avec l'accord de ceux-ci, à titre exceptionnel et si les nécessités du service l'exigent. Les agents qui sont maintenus en service au-delà de l'âge légal de la retraite, conservent pendant cette période leur qualité de fonctionnaire.

La décision de maintien en service au-delà de l'âge légal de la retraite est motivée et est prise par l'autorité investie du pouvoir de nomination. ».

6° van ambtswege ontslagen wordt om tuchttredenen;

7° zich in een onregelmatige benoemingssituatie bevindt, op voorwaarde dat, met uitzondering van misleiding of bedrog, die onregelmatigheid door de overheid die hem heeft benoemd is vastgesteld binnen de termijn bepaald voor het instellen van beroep tot nietigverklaring bij de Raad van State of, als een zodanig beroep is ingesteld, tijdens de procedure;

8° zich in een geval bevindt waarin de toepassing van de burgerlijke wetten en van de strafwetten de ambtsneerlegging ten gevolge heeft.

§ 2. Het personeelslid kan enkel ambtshalve worden ontslagen wegens het niet-volgen van het volledige aantal door het federaal statuut vereiste uren voortgezette opleiding, indien hij een dienstanciënniteit heeft van minstens vijf jaar.

§ 3. Het personeelslid dat ambtshalve wordt ontslagen geniet een beëindigingsvergoeding gelijk aan drie keer de gemiddelde maandelijkse bezoldiging van de twaalf laatste maanden. De diverse premies en toelagen worden niet in rekening gebracht voor berekening van de beëindigingsvergoeding.

§ 4. Het personeelslid dat ambtshalve wordt ontslagen wegens twee evaluatievermeldingen "onvoldoende" geniet een beëindigingsvergoeding gelijk aan twaalf keer zijn laatste maandelijkse bezoldiging indien hij minstens twintig jaar dienst telt, gelijk aan acht keer of zes keer deze bezoldiging naargelang hij tien jaar dienst telt of minder dan tien jaar dienst.

Voor de toepassing van dit artikel, moet onder "bezoldiging" worden verstaan elke wedde, loon of vergoeding geldend als wedde of loon, rekening houdend met de verhogingen of verminderingen die te wijten zijn aan de schommelingen van de spilindex van de consumptieprijzen. De in aanmerking te nemen bezoldiging is die welke verschuldigd is voor volledige prestaties, eventueel met inbegrip van de haard- of standplaatstoelage, rekening houdend met de verhogingen of verminderingen die te wijten zijn aan de schommelingen van de spilindex van de consumptieprijzen.

De in artikel 351 beoogde toelage wordt niet in aanmerking genomen bij de berekening van deze bezoldiging.

Art. 316/2. Het vrijwillig ontslag kan op elk moment gegeven worden, door het personeelslid, mits een vooropzeg van dertig dagen die ingaat vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin het ontslag betekend werd aan de officier-dienstchef. De duur van de vooropzeg kan verminderd worden in onderlinge overeenstemming.

Art. 316/3. § 1. Het eervol ontslag wordt ambtshalve aan het personeelslid verleend door de directieraad:

1° bij het begin van de maand waarin het met pensioen gaat;

2° aan het einde van de maand waarin het de leeftijd van vijfenzestig jaar bereikt.

§ 2. Het eervol ontslag uit zijn ambt kan worden verleend, op zijn vraag, aan het personeelslid dat:

1° ten minste 20 jaar dienst telt;

2° van ambtswege ontslagen is ingevolge een ongeval tijdens de dienst of door het feit van de dienst.

§ 3. Aan het personeelslid dat eervol uit zijn ambt wordt ontslagen, kan de eretitel van zijn graad worden verleend.

Het personeelslid dat eervol uit zijn ambt ontslagen wordt, kan het uitgangsuniform dragen voor het bijwonen van plechtigheden of van officiële feesten georganiseerd door de DBDMH of andere openbare besturen.

Art. 316/4. § 1. Er wordt van rechtswege een einde gesteld aan de hoedanigheid van de ambtenaar wanneer de ambtenaar de wettelijke pensioenleeftijd bereikt.

§ 2. In afwijking van § 1 en mits hun akkoord, uitzonderlijk en indien het belang van de dienst zulks vereist, kunnen de ambtenaren in dienst worden gehouden voor een periode van zes maanden na de wettelijke pensioenleeftijd te hebben bereikt.

De ambtenaren van rang A3, A4, A5 en A5+ kunnen in dienst worden gehouden voor een periode van zes maanden, driemaal hernieuwbaar, na de wettelijke pensioenleeftijd te hebben bereikt, mits akkoord van deze ambtenaren, uitzonderlijk en indien het belang van de dienst zulks vereist. De ambtenaren die in dienst blijven na de wettelijke pensioenleeftijd, behouden tijdens die periode hun hoedanigheid van functionaris.

De beslissing om iemand in dienst te houden na de wettelijke pensioenleeftijd wordt genomen door de benoemende overheid.».

Art. 137. Dans l'article 318 du même arrêté, la partie du tableau concernant le niveau C est remplacée par ce qui suit :

NIVEAU B

adjudant B252

B251

sergent-major B153

B152

sergent B152

B151

Art. 138. L'article 320 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Art. 320. Une échelle de traitement plus élevée ne peut être accordée tant que l'agent est sous le coup d'une sanction disciplinaire non radiée et qu'à condition qu'il ait reçu au moins la mention d'évaluation « satisfaisant ». ».

Art. 139. Dans le livre II, titre I, chapitre II, section II du même arrêté, la lettre « C » est remplacée par la lettre « B ».

Art. 140. A l'article 324 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

a) dans l'alinéa 1^{er}, le mot « C151 », est remplacé par le mot « B151 » ;

b) dans l'alinéa 2, le mot « C152 », est remplacé par le mot « B152 ».

Art. 141. A l'article 325 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

a) dans l'alinéa 1^{er}, le mot « C152 », est remplacé par le mot « B152 » ;

b) dans l'alinéa 2, le mot « C153 », est remplacé par le mot « B153 ».

Art. 142. A l'article 326 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

a) dans l'alinéa 1^{er}, le mot « C251 », est remplacé par le mot « B251 » ;

b) dans l'alinéa 2, le mot « C252 », est remplacé par le mot « B252 ».

Art. 143. Dans l'article 333 du même arrêté, les mots « du niveau C » sont remplacés par les mots « du niveau B ».

Art. 144. A l'article 337 du même arrêté, à l'alinéa 5, les modifications suivantes sont apportées :

a) le point a) est supprimé ;

b) au point b), le mot « ouvrable » est abrogé aux deux occurrences.

Art. 137. In artikel 318 van hetzelfde besluit wordt het deel van de tabel betreffende niveau C vervangen door wat volgt:

NIVEAU B

adjudant B252

B251

sergeant-majoor B153

B152

sergeant B152

B151

Art. 138. Artikel 320 van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 320. Een hogere weddeschaal kan niet worden toegekend zolang de ambtenaar onderworpen is aan een tuchtsanctie die niet is doorgehaald en indien hij ten minste de evaluatievermelding “voldoende” heeft gekregen.”.

Art. 139. In hetzelfde besluit, boek II, titel I, hoofdstuk II, afdeling II, wordt de letter “C” vervangen door de letter “B”.

Art. 140. In artikel 324 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) in het eerste lid, wordt het woord “C151” vervangen door het woord “B151”;

b) in het tweede lid, wordt het woord “C152” vervangen door het woord “B152”.

Art. 141. In artikel 325 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) in het eerste lid, wordt het woord “C152” vervangen door het woord “B152”;

b) in het tweede lid, wordt het woord “C153” vervangen door het woord “B153”.

Art. 142. In artikel 326 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) in het eerste lid, wordt het woord “C251” vervangen door het woord “B251”;

b) in het tweede lid, wordt het woord “C252” vervangen door het woord “B252”.

Art. 143. In artikel 333 van hetzelfde besluit worden de woorden “tot niveau C” vervangen door de woorden “tot niveau B”.

Art. 144. In artikel 337 van hetzelfde besluit worden in het vijfde lid de volgende wijzigingen aangebracht:

a) punt a) wordt geschrapt;

b) in punt b) wordt in beide gevallen het woord “werkdag” vervangen door het woord “dag”.

Art. 145. Dans le livre II, Titre II, chapitre I du même arrêté, il est inséré un article 339/1 rédigé comme suit:

« Art. 339/1. Après un accident de travail, le membre du personnel conserve les allocations et indemnités auxquelles il avait droit dans son régime de travail précédant son accident et ce, jusqu'à la date de consolidation. ».

Art. 146. A l'article 342 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

a) le mot « mensuel » est supprimé ;

b) les mots « au cours de la période de référence de quatre mois » sont ajoutés entre les mots « prestées » et « est arrondie ».

Art. 147. L'article 343 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Art. 343. Sans préjudice de la possibilité visée à l'article 7 de la loi du 19 avril 2014 de conclure un accord individuel sur le temps de travail, chaque heure supplémentaire au regard des conditions sur le temps de travail définies dans la loi du 19 avril 2014 sur l'aménagement du temps de travail est compensée par un congé. ».

Art. 148. A l'article 347 du même arrêté, les mots « par le supérieur hiérarchique » sont insérés entre les mots « exceptionnellement » et « les jours ».

Art. 149. A l'article 351 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

a) dans le paragraphe 1^{er}, les mots « à un service de garde » sont remplacés par les mots « aux services opérationnels tel que déterminé dans le règlement de travail » ;

b) dans le paragraphe 2, le *d*) est supprimé ;

c) un paragraphe 2/1 est inséré rédigé comme suit : « § 2/1. L'agent féminin bénéficie au cours de la grossesse et/ou suite à l'accouchement, de 100 % de la prime visée au paragraphe 1^{er} dans les cas suivants :

a) suite à une affectation à un autre poste dans un régime administratif conformément à l'article 195, paragraphe 1^{er}, alinéas 3 à 6 ;

b) suite à une dispense de service en application de l'article 195, paragraphe 1^{er}, alinéa 7.

L'agent féminin bénéficie de la prime visée au paragraphe 1^{er} dans ces conditions jusqu'à ce que la médecine du travail décide qu'un retour dans un service opérationnel est possible. »;

d) dans le paragraphe 3, les mots « l'allocation de réaffectation » sont remplacés par les mots « la prime d'opérationnalité ».

Art. 150. Dans l'article 368, alinéa 3, du même arrêté les mots « définit la notion de 'prestation' et » sont insérés entre les mots « règlement de travail » et « définit ».

Art. 151. L'article 369 du même arrêté est complété par les mots « , sauf si le conseil de direction en décide autrement en fonction des nécessités du service ».

Art. 152. Dans l'article 374 du même arrêté, l'alinéa 3 est remplacé comme suit : « Par dérogation à l'article 419 du statut général, seules les expériences en tant que pompier professionnel sont prises en considération pour le calcul de l'ancienneté de grade et de niveau. ».

Art. 153. Dans l'article 381, § 1^{er}, de la version française du même arrêté, la ponctuation « . » est ajoutée après les mots « *Moniteur belge* ».

Art. 154. Dans l'article 382 de la version néerlandaise du même arrêté, le sigle « § 3. » est inséré avant les mots « De selectie van mandaathouders van rang A4 ».

Art. 155. Dans l'article 387 de la version néerlandaise du même arrêté, les mots « officier-diensthofd » sont remplacés par « officier-dienstchef ».

Art. 156. Dans les articles 424, 425 et 426 de la version française du même arrêté, le sigle « § » est chaque fois inséré devant le chiffre « 1^{er} ».

Art. 145. In Boek II, Titel II, hoofdstuk I van hetzelfde besluit, wordt een artikel 339/1 ingevoegd, luidend als volgt:

“Art. 339/1. Na een arbeidsongeval behoudt het personeelslid de premies en de toelagen waarop het recht had in zijn arbeidsregeling voorafgaand aan het ongeval en dit tot de consolidatiedatum.”.

Art. 146. In artikel 342 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) de woord “maandelijks” wordt geschrapt;

b) de woorden “tijdens de referentieperiode van vier maanden” worden ingevoegd tussen de woorden “gepresteerde uren” en “wordt naar”.

Art. 147. Artikel 343 van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 343. Onverminderd de mogelijkheid bedoeld in artikel 7 van de wet van 19 april 2014 om een individueel akkoord met betrekking tot de arbeidstijd te sluiten, wordt elk overuur in het licht van de bepalingen over de arbeidstijd vastgelegd in de wet van 19 april 2014 over de organisatie van de arbeidstijd gecompenseerd door verlof. ”.

Art. 148. In artikel 347 van hetzelfde besluit worden de woorden “door de hiërarchische meerdere” ingevoegd tussen de woorden “uitzonderlijk” en “worden opgelegd”.

Art. 149. In artikel 351 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) in paragraaf 1 worden de woorden “aan een wachtdienst” vervangen door de woorden “aan de operationele diensten zoals bepaald in het arbeidsreglement”;

b) in paragraaf 2 wordt *d*) geschrapt;

c) een paragraaf 2/1 wordt ingevoegd, luidend als volgt: “§ 2/1. de zwangerschap en/of ingevolge de bevalling 100 % van de in paragraaf 1 bedoelde premie in de volgende gevallen :

a) na een tewerkstelling op een andere werkplek in een administratief stelsel overeenkomstig artikel 195, paragraaf 1, leden 3 tot 6;

b) na een dienstvrijstelling in toepassing van artikel 195, paragraaf 1, lid 7.

De vrouwelijke ambtenaar geniet van de in paragraaf 1 bedoelde premie in deze omstandigheden totdat de arbeidsgeneeskunde heeft besloten dat terugkeer in een operationele dienst mogelijk is.”;

d) in paragraaf 3 worden de woorden “wedertewerkstellingstoelage” vervangen door de woorden “premie voor operationele dienst”.

Art. 150. In artikel 368, derde lid, van hetzelfde besluit worden de woorden “Het begrip ‘prestatie’ en de” ingevoegd voor de woorden “De minimum en” en het woord “De” wordt geschrapt.

Art. 151. Artikel 369 van hetzelfde besluit wordt aangevuld met de woorden “, tenzij de directieraad anders beslist in functie van de behoeften van de dienst”.

Art. 152. In artikel 374 van hetzelfde besluit, wordt het derde lid vervangen door wat volgt: “In afwijking van artikel 419 van het algemeen statuut, worden enkel de ervaring als beroepsbrandweerman in aanmerking genomen voor de berekening van de graad- en niveauancienniteit.”.

Art. 153. In artikel 381, § 1, van de Franse versie van hetzelfde besluit wordt het leesteken “.” toegevoegd na de woorden “*Moniteur belge*”.

Art. 154. In artikel 382 van de Nederlandse versie van hetzelfde besluit wordt het teken “§ 3.” ingevoegd vóór de woorden “De selectie van mandaathouders van rang A4”.

Art. 155. In artikel 387 van de Nederlandse versie van hetzelfde besluit, worden de woorden “officier-diensthofd” door “officier-dienstchef” vervangen.

Art. 156. In de artikelen 424, 425 en 426 van de Franse versie van hetzelfde besluit wordt telkens het teken “§ ” ingevoegd vóór het cijfer “1”.

Art. 157. Dans l'article 426 de la version néerlandaise du même arrêté, le sigle « § 1. » est ajouté devant l'alinéa 1^{er}.

Art. 158. Dans l'article 429 du même arrêté, les mots « à la date de l'entrée en vigueur de l'accord de coopération exécutant l'article 306, § 2, du statut fédéral, » sont remplacés par les mots « au 1^{er} mars 2018 ».

Art. 159. L'article 429/1 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Art. 429/1. Les procédures relatives aux stages qui ont débuté avant la date d'entrée en vigueur de l'arrêté du 13 juillet 2023 modifiant l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 24 août 2017 portant le statut administratif et pécuniaire des agents du personnel opérationnel du Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente (SIAMU) restent soumises aux dispositions statutaires en vigueur à la date de l'admission au stage. ».

Art. 160. L'article 429/2 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Art. 429/2. Les procédures de recrutement, de stage et de promotion pour lesquelles le ou les emplois ont été déclarés vacants avant la date d'entrée en vigueur de l'arrêté du 13 juillet 2023 modifiant l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 24 août 2017 portant le statut administratif et pécuniaire des agents du personnel opérationnel du Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente (SIAMU) sont poursuivies sur la base des dispositions qui leur étaient applicables avant cette date. ».

Art. 161. Dans l'article 431 du même arrêté, les mots « niveaux C et D » sont remplacés par les mots « niveaux B et D ».

Art. 162. Dans le même arrêté, il est inséré un article 431/2 rédigé comme suit :

« Art. 431/2. Les agents porteurs des grades de sergent, sergent-major et adjudant qui bénéficient de l'allocation de bilinguisme prévue à l'article 368 du statut général, à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, continuent de percevoir le montant de l'allocation de bilinguisme allouée aux agents de niveau C jusqu'à ce qu'ils apportent la preuve de la réussite de l'examen pour les agents de niveau B, visé à l'article 7 de l'arrêté royal du 8 mars 2001 fixant les conditions de délivrance des certificats de connaissance linguistique prévues par les lois sur l'emploi des langues en matière administrative coordonnées le 18 juillet 1966. ».

Art. 163. Dans l'article 438, § 1^{er}, l'alinéa 2 est complété par la phrase suivante : « Cette disposition n'est pas d'application si la fin des activités de l'agent dans l'équipe spécialisée découle d'un manquement prévu par le règlement de travail de sa part. ».

Art. 164. L'article 439 du même arrêté est abrogé.

Art. 165. Dans l'article 441 du même arrêté, les mots « à la date de l'entrée en vigueur de l'accord de coopération exécutant l'article 306, § 2, de l'arrêté royal du 19 avril 2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours, » sont à chaque fois remplacés par les mots « au 1^{er} mars 2018 ».

Art. 166. L'article 441/1 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Art. 441/1. Les procédures disciplinaires débutées avant la date d'entrée en vigueur de l'arrêté du 13 juillet 2023 modifiant l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 24 août 2017 portant le statut administratif et pécuniaire des agents du personnel opérationnel du Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente (SIAMU) sont poursuivies sur la base des dispositions qui leur étaient applicables avant cette date. »

Art. 167. Dans le Livre V, Titre II du même arrêté, le chapitre III, comportant les articles 442, 443 et 443/1 est abrogé.

Art. 157. In artikel 426 van de Nederlandse versie van hetzelfde besluit wordt het teken "§ 1." ingevoegd voor het eerste lid.

Art. 158. In artikel 429 van hetzelfde besluit wordt de zin "op de datum van de inwerkingtreding van het samenwerkingsakkoord tot uitvoering van artikel 306, § 2 van het federaal statuut," vervangen door de woorden "op 1 maart 2018".

Art. 159. Artikel 429/1 van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt:

"Art. 429/1. De procedures met betrekking tot de stages die gestart zijn voor de inwerkingtreding van het besluit van 13 juli 2023 tot wijziging van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 24 augustus 2017 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp blijven onderworpen aan de geldende statutaire bepalingen op de datum van de toelating tot de stage."

Art. 160. Artikel 429/2 van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt:

"Art. 429/2. De aanwervings-, stage- en bevorderingsprocedures waarvoor de betrekking(en) vacant verklaard werd(en) voor de inwerkingtreding van het besluit van 13 juli 2023 tot wijziging van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 24 augustus 2017 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp, worden voortgezet op basis van de bepalingen die op hen van toepassing waren voor deze datum."

Art. 161. In artikel 431 van hetzelfde besluit, in artikel 431, worden de woorden "niveaus C en D" vervangen door de woorden "niveaus B en D".

Art. 162. In hetzelfde besluit wordt een artikel 431/2 ingevoegd, luidend als volgt:

"Art. 431/2. De personeelsleden die houder zijn van de graden van sergeant, sergent-major en adjudant die op de datum van de inwerkingtreding van dit besluit de in artikel 368 van het algemeen statuut bedoelde tweetaligheidstoelage genieten, blijven het bedrag van de tweetaligheidstoelage ontvangen dat aan de personeelsleden van niveau C wordt toegekend, tot ze kunnen aantonen dat ze geslaagd zijn voor het examen voor de personeelsleden van niveau B, bedoeld in artikel 7 van het koninklijk besluit van 8 maart 2001 tot vaststelling van de voorwaarden voor het uitreiken van de bewijzen omtrent de taalkennis voorgeschreven bij de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966."

Art. 163. In artikel 438, § 1, wordt het tweede lid aangevuld met de volgende zin: "Deze bepaling is niet van toepassing indien de beëindiging van de activiteiten van de ambtenaar in het gespecialiseerde team voortvloeit uit een in het arbeidsreglement vastgelegde tekortkoming van zijnetwege."

Art. 164. Artikel 439 van hetzelfde besluit wordt opgeheven.

Art. 165. In artikel 441 van hetzelfde besluit worden de woorden "op de datum van de inwerkingtreding van het samenwerkingsakkoord tot uitvoering van artikel 306, § 2, van het koninklijk besluit van 19 april 2014 betreffende het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones," telkens vervangen door de woorden "op 1 maart 2018".

Art. 166. Artikel 441/1 van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt:

"Art. 441/1. De tuchtprocedures die begonnen zijn voor de inwerkingtreding van het besluit van 13 juli 2023 tot wijziging van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 24 augustus 2017 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp (DBDMH) worden verdergezet volgens de bepalingen die op hen van toepassing waren vóór deze datum."

Art. 167. In Boek V, Titel II van hetzelfde besluit, wordt hoofdstuk III, dat de artikelen 442, 443 en 443/1 bevat, opgeheven.

CHAPITRE II. — *Dispositions abrogatoires*

Art. 168. Sont abrogés :

1. l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 19 mai 1994 fixant les échelles de traitement des grades particuliers du Service d'Incendie et d'Aide Médicale Urgente de la Région de Bruxelles-Capitale ;

2. l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 19 mai 1994 fixant les règles de fonctionnement du Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale.

CHAPITRE III. — *Dispositions transitoires*

Art. 169. Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} septembre 2023.

Art. 170. Le Ministre de la Région de Bruxelles-Capitale en charge de la lutte contre l'incendie et l'aide médicale urgente est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 13 juillet 2023.

Le Ministre-Président du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé du Développement territorial et de la Rénovation urbaine, du Tourisme, de la Promotion de l'Image de Bruxelles et du Biculturel d'intérêt régional,

R. VERVOORT

Le Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé des Finances, du Budget, de la Fonction publique, de la Promotion du Multilinguisme et de l'Image de Bruxelles,

S. GATZ

HOOFDSTUK II. — *Opheffingsbepalingen*

Art. 168. Worden afgeschaft:

1. het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 19 mei 1994 houdende vaststelling van de weddeschalen van de bijzondere graden van de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en dringende Medische Hulp;

2. het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 19 mei 1994 houdende de werkingsregels van de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp.

HOOFDSTUK III. — *Overgangsbepalingen*

Art. 169. Dit besluit wordt van kracht op 1 september 2023.

Art. 170. De Minister van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bevoegd met Brandbestrijding en Dringende Medisch Hulp wordt belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, op 13 juli 2023.

De Minister-president van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Territoriale Ontwikkeling en Stadsvernieuwing, Toerisme, de Promotie van het Imago van Brussel en Biculturele Zaken van gewestelijk Belang,

R. VERVOORT

De Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Financiën, Begroting, Openbaar Ambt, de Promotie van Meertaligheid en van het Imago van Brussel,

S. GATZ

AUTRES ARRETES — ANDERE BESLUITEN

MINISTERE DE LA DEFENSE

[C – 2023/43259]

Aumônerie. — *Démission honorable**Aumônerie. - Démission honorable*

Par arrêté royal n° 4466 du 20 avril 2023, la démission honorable de sa fonction d'aumônier de deuxième classe du culte catholique est accordée à monsieur Paul Hantson, aumônier de deuxième classe du culte catholique, avec admission à la pension de retraite à la date du 1^{er} octobre 2022.

Il est autorisé à porter le titre honorifique de la fonction exercée en dernier lieu

Nomination au grade supérieur dans la catégorie des officiers subalternes du cadre de réserve

Par arrêté royal n° 4468 du 20 avril 2023:

Le sous-lieutenant du cadre de réserve, R. Donvil, est nommé au grade de lieutenant du cadre de réserve, dans sa filière de métiers, le 28 décembre 2022.

Mise à la pension

Par arrêté royal n° 4469 du 20 avril 2023, le capitaine de frégate administrateur militaire C. Bultot, est mis à la pension le 1^{er} janvier 2024.

MINISTERIE VAN LANDSVERDEDIGING

[C – 2023/43259]

Krijgsmacht. — *Personeel**Aalmozeniersdienst. - Eervol ontslag*

Bij koninklijk besluit nr. 4466 van 20 april 2023, wordt aan mijnheer Paul Hantson, aalmozenier tweede klasse van de katholieke eredienst, op 1 oktober 2022 eervol ontslag uit zijn ambt van aalmozenier tweede klasse van de katholieke eredienst verleend, met aanspraak op een rustpensioen.

Aan hem wordt de toestemming verleend om de titel van het laatst uitgeoefende ambt eershelve te voeren.

Benoeming in de hogere graad in de categorie van de lagere officieren van het reservekader

Bij koninklijk besluit nr. 4468 van 20 april 2023:

Wordt de onderluitenant van het reservekader, R. Donvil, op 28 december 2022 benoemd in de graad van luitenant van het reservekader, in zijn vakrichting.

Oppensioenstelling

Bij koninklijk besluit nr. 4469 van 20 april 2023, wordt fregatkapitein militaire administrateur C. Bultot op pensioen gesteld op 1 januari 2024.