

<p>XX maand 2023 - Ontwerp van 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 (DBDMH)</p>	<p>XX mois 2023 - Projet d'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)</p>
<p>VERSLAG AAN DE REGERING</p> <p>De wijziging van het statuut van de operationele personeelsleden van de DBDMH beoogt dat XXX</p> <p>XXX</p>	<p>RAPPORT AU GOUVERNEMENT</p> <p>La modification du statut des agents opérationnels du SIAMU vise à XXXX</p> <p>XXX</p>
<p>XX maand 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</p>	<p>XX mois 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)</p>
<p>De Brusselse Hoofdstedelijke Regering,</p> <p>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;</p> <p>Gelet op het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 24 augustus 2017 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van het operationeel personeel van de DBDMH, gewijzigd door het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 23 mei 2019;</p>	<p>Le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale,</p> <p>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 ;</p> <p>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 SIAMU, modifié par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 23 mai 2019 ;</p>
<p>Gelet op de goedkeuring van de Minister voor het Openbaar Ambt gegeven op ???;</p> <p>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;</p> <p>Gelet op het protocol nr. ??? van het Comité Sector XV van 13 december 2022;</p> <p>Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën gegeven op ???;</p> <p>Gelet op de goedkeuring van de Minister van Begroting gegeven op ???;</p>	<p>Vu l'accord du Ministre de la Fonction Publique donné le ??? ;</p> <p>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 ;</p> <p>Vu le protocole n° ??? du Comité du secteur XV du 13 décembre 2022 ;</p> <p>Vu l'avis de l'inspection des Finances donné le ??? ;</p> <p>Vu l'accord du Ministre du Budget donné le ??? ;</p>

Gelet op het advies nr. ??? van de Raad van State gegeven op ??? met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;	Vu l'avis n° ??? du Conseil d'Etat, donné le ???, en application de l'article 84, § 1 ^{er} , alinéa 1 ^{er} , 2° des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat ;
Overwegende dat XXXXX	Considérant que XXXX
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;	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 ;
Na beraadslaging, BESLUIT:	Après délibération, ARRETE :
HOOFDSTUK I - Wijzigingsbepalingen	CHAPITRE I - Dispositions modificatrices
<p>Art. 1 § 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.</p> <p>§ 2. In de Nederlandse titel van hetzelfde besluit wordt het woord "Brandbestrijding" vervangen door "Brandweer".</p>	<p>Art. 1 § 1^{er}. Dans le titre 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.</p> <p>§ 2. Dans le titre néerlandais du même arrêté, le mot « Brandbestrijding » est remplacé par « Brandweer ».</p>
<p>Art. 2 In hetzelfde besluit worden in artikel 1, paragraaf 1 de volgende wijzigingen aangebracht:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) punt 1° van de Franse versie wordt vervangen door "le SIAMU : le Service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale"; b) in punt 3° wordt het woord "regionale" ingevoegd tussen de woorden "de" en "Staatssecretaris"; c) in punt 4° worden de woorden "van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering" ingevoegd tussen de woorden "staatssecretaris" en "waarvan"; d) in punt 2 van punt 6°, wordt de letter « C » vervangen door de letter « D »; e) in punt 7° worden de woorden "van 27 maart 2014" vervangen door "21 maart 2018"; f) in punt 8° wordt het lidwoord "de" ingevoegd vóór het woord "vakorganisaties" g) in punt 12° wordt het lidwoord "het" ingevoegd vóór "HRM" en wordt het lidwoord "de" ingevoegd vóór het woord "dienst"; h) punt 13° wordt geschrapt; i) in punt 14° worden de woorden "operationele" en "van het hoger kader" geschrapt; j) in punt 17° van de Franse versie wordt het woord "Badge" vervangen door het woord "badge" 	<p>Art. 2 Dans le même arrêté, à l'article 1^{er}, au paragraphe 1^{er}, les modifications suivantes sont apportées :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) le point 1° de la version française est remplacé par « le SIAMU : le Service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale » ; b) au point 3°, le mot « régional » est inséré entre les mots « d'Etat » et « chargé » ; c) au point 4°, les mots « du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale » sont insérés entre les mots « d'état » et « dont » ; d) au point 2 du point 6°, la lettre « C » est remplacée par la lettre « D » ; e) au point 7°, les mots « du 27 mars 2014 » sont remplacés par « 21 mars 2018 » ; f) au point 8°, le déterminant « les » est inséré avant les mots « organisations syndicales » g) au point 12°, le déterminant « la » est inséré avant « GRH » et le déterminant « le » est inséré avant le mot « service » ; h) le point 13° est supprimé ; i) au point 14°, les mots « opérationnel du cadre supérieur » sont supprimés ; j) au point 17° de la version française, le mot « Badge » est remplacé par le mot « badge » ;

<p>k) in punt 21° wordt het lidwoord “het” geplaatst voor het woord “diploma” in beide gevallen;</p> <p>l) in punt 24° wordt het leesteken “.” vervangen door het leesteken “;”;</p> <p>m) na punt 24° wordt een punt 25° ingevoegd, 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.”.</p>	<p>k) au point 21°, le déterminant « le » est placé devant le mot « diplôme » aux deux occurrences ;</p> <p>l) au point 24°, la ponctuation « . » est remplacée par la ponctuation « ; » ;</p> <p>m) après le point 24°, est inséré un point 25° libellé 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. ».</p>
<p>Art. 3 In de Nederlandse versie van hetzelfde besluit wordt in artikel 1 het teken “§ 3” in de laatste paragraaf vervangen door “§ 4”.</p>	<p>Art. 3 Dans la version néerlandaise du même arrêté, à l’article 1^{er}, le sigle « § 3 » apparaissant dans le dernier paragraphe est remplacé par « § 4 ».</p>
<p>Art. 4 In hetzelfde besluit wordt paragraaf 1 van artikel 2 vervangen door “§ 1. Dit besluit is van toepassing op het operationeel personeel van de Dienst voor brandweer en dringende medische hulp. ”</p>	<p>Art. 4 Dans le même arrêté, à l’article 2, le paragraphe 1^{er} est remplacé par « § 1^{er}. Le présent arrêté est applicable aux membres du personnel opérationnel du Service d’incendie et d’aide médicale urgente. »</p>
<p>Art. 5 In hetzelfde besluit, in artikel 4, worden de volgende wijzigingen aangebracht:</p> <p>a) in de Franstalige versie, in paragraaf 1, in het derde lid, worden de woorden “de geschiktheid” vervangen door de woorden “de geschiktheden”;</p> <p>b) in paragraaf 2, in punt 2°, wordt de letter “C” vervangen door de letter “B”.</p>	<p>Art. 5 Dans le même arrêté, à l’article 4, les modifications suivantes sont apportées :</p> <p>a) dans la version française, au paragraphe 1^{er}, à l’alinéa 3, les mots « des aptitudes » sont remplacés par les mots « les aptitudes » ;</p> <p>b) au paragraphe 2, au point 2°, la lettre « C » est remplacée par la lettre « B ».</p>
<p>Art. 6 In hetzelfde besluit, in artikel 5, in punt 2°, wordt de letter “C” vervangen door de letter “B” op de drie plaatsen.</p>	<p>Art. 6 Dans le même arrêté, à l’article 5, au point 2°, la lettre « C » est remplacée par la lettre « B » aux trois occurrences.</p>
<p>Art. 7 In hetzelfde besluit, in artikel 6, 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 ».</p>	<p>Art. 7 Dans le même arrêté, à l’article 6, 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 ».</p>
<p>Art. 8 In hetzelfde besluit wordt na artikel 7 een nieuw artikel 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.”.</p>	<p>Art. 8 Dans le même arrêté, un nouvel article libellé comme suit est inséré après l’article 7 : « Art. 7/1. Les descriptions de fonction sont arrêtées par l’officier-chef de service sur proposition du service GRH opérationnel. ».</p>
<p>Art. 9 In hetzelfde besluit wordt na het nieuwe artikel 7/1 een nieuw artikel 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.”.</p>	<p>Art. 9 Dans le même arrêté, un nouvel article libellé comme suit est inséré après le nouvel article 7/1 : « 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. ».</p>
<p>Art. 10 In artikel 8 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:</p>	<p>Art. 10 A l’article 8 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :</p>

<p>a) paragraaf 3 wordt vervangen door “§ 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.”;</p> <p>b) in paragraaf 5 wordt de zin “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 zin “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.</p> <p>c) in paragraaf 6, wordt het woord “is” geschrapt en vervangen door de woorden “en de officier tweede in bevel zijn”.</p>	<p>a) le paragraphe 3 est remplacé par « § 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. » ;</p> <p>b) au paragraphe 5, la phrase « 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 » est remplacée par la phrase « 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 ».</p> <p>c) au paragraphe 6, le mot « est » est supprimé et remplacé par les mots « et l'officier-commandant en second sont ».</p>
<p>Art. 11 In hetzelfde besluit, paragraaf 1 van artikel 12 wordt vervangt door de volgende bepalingen: “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.”.</p>	<p>Art. 11 Dans le même arrêté, le paragraphe 1^{er} de l'article 12 est remplacé par les dispositions suivantes : « 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. ».</p>
<p>Art. 12 In artikel 13 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:</p> <p>a) in het eerste lid worden de woorden “de functioneel bevoegde minister” vervangen door de woorden “de officier-dienstchef”;</p> <p>b) in het tweede lid worden de woorden “in het Belgisch Staatsblad” vervangen door de woorden “op de site van de DBDMH”;</p> <p>c) In het derde lid worden de punten 1° en 6° geschrapt;</p> <p>d) In het vierde lid wordt het woord “specifieke” geschrapt.</p>	<p>Art. 12 A l'article 13 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :</p> <p>a) à l'alinéa 1^{er}, les mots « le ministre fonctionnellement compétent » sont remplacés par les mots « l'officier-chef de service » ;</p> <p>b) à l'alinéa 2, les mots « Moniteur belge » sont remplacés par les mots « sur le site du SIAMU » ;</p> <p>c) à l'alinéa 3, les points 1° et 6° sont supprimés ;</p> <p>d) à l'alinéa 4, le mot « spécifiques » est supprimé.</p>
<p>Art. 13 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”.</p>	<p>Art. 13 L'intitulé de la section IV, chapitre I, titre III, livre Ier du même arrêté est remplacé par « Du recrutement du personnel du cadre de base, du cadre moyen et du cadre supérieur. ».</p>

<p>Art. 14 In artikel 14 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) in punt 3° van paragraaf 1 worden de woorden “Als bewijs daarvan bezorgt de” ingevoegd vóór het woord “kandidaat” en worden het lidwoord “De” en het woord “bezorgt” geschrapt; b) punt 5° van paragraaf 1 wordt geschrapt; c) in punt 7° van paragraaf 1 worden de woorden “, het middenkader” ingevoegd tussen de woorden “basiskader” en “of het hoger kader”; d) in punt 2° van paragraaf 1/1 worden de woorden “Als bewijs daarvan bezorgt de” ingevoegd vóór het woord “kandidaat” en worden het lidwoord “De” en het woord “bezorgt” geschrapt; e) punt 4° van paragraaf 1/1 wordt geschrapt; f) in punt 2° van paragraaf 2 worden de woorden “Als bewijs daarvan bezorgt de” ingevoegd vóór het woord “kandidaat” en worden het lidwoord “De” en het woord “bezorgt” geschrapt; g) punt 4° van paragraaf 2 wordt geschrapt; h) in het derde lid van paragraaf 3 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 de laatste alinea van paragraaf 3 wordt het woord “operationele” ingevoegd vóór het woord “personeelslid”. 	<p>Art. 14 A l’article 14 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) au point 3° du paragraphe 1^{er}, les mots « Pour en attester, le » sont insérés avant le mot « candidat » et le déterminant « Le » est supprimé ; b) le point 5° du paragraphe 1^{er} est supprimé ; c) au point 7° du paragraphe 1^{er}, les mots « , du cadre moyen » sont insérés entre les mots « cadre de base » et « ou du cadre supérieur » ; d) au point 2° du paragraphe 1/1, les mots « Pour en attester le » sont insérés avant le mot « candidat » et le déterminant « Le » est supprimé ; e) le point 4° du paragraphe 1/1 est supprimé ; f) au point 2° du paragraphe 2, les mots « Pour en attester le » sont insérés avant le mot « candidat » et le déterminant « Le » est supprimé ; g) le point 4° du paragraphe 2 est supprimé ; h) à l’alinéa 3 du paragraphe 3, les mots « membre du personnel » sont remplacés par les mots « capitaine, major ou colonel » et les mots « du cadre supérieur » sont supprimés ; i) au dernier alinéa du paragraphe 3, le mot « opérationnel » est inséré entre les mots « personnel » et « d’une zone ».
<p>Art. 15 In hetzelfde besluit wordt artikel 15 vervangen door de volgende bepalingen: “Art. 15. De aanwerving is onderworpen aan:</p> <p>1° 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;</p> <p>2° het slagen voor een vergelijkend wervingsexamen en een eliminerend medisch onderzoek, zoals bepaald in artikel 1.4-26 van de Codex over het welzijn op het werk.”</p>	<p>Art. 15 Dans le même arrêté, l’article 15 est remplacé par les dispositions suivantes : « Art. 15. Le recrutement est subordonné :</p> <p>1° 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 ;</p> <p>2° à la réussite d’un concours de recrutement et d’un examen médical éliminatoire, tel que défini par l’article 1.4-26 du Code de bien-être au travail. »</p>
<p>Art. 16 In artikel 16 van hetzelfde besluit wordt de zin “bedoeld om de motivatie, de inzetbaarheid en de overeenstemming van de kandidaat met de functiebeschrijving te testen” vervangen door de zin “bedoeld om de motivatie van de kandidaat te testen die tewerkgesteld zal worden bij de DBDMH en zijn overeenstemming met de functiebeschrijving.”.</p>	<p>Art. 16 A l’article 16 du même arrêté, la phrase « destiné à tester la motivation, la disponibilité et la conformité du candidat avec la description de fonction » est remplacée par la phrase « destiné à tester la motivation du candidat à intégrer le SIAMU et sa conformité avec la description de fonction. ».</p>
<p>Art. 17 In artikel 17 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) in het eerste lid wordt de zin “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” ingevoegd na het woord “aangelegd”. 	<p>Art. 17 A l’article 17 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) à l’alinéa 1^{er}, la phrase « 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. » est insérée après le mot « constituée ».

<p>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.” geschrapt en vervangen door de zin: “In dat geval worden de geslaagden op de hoogte gebracht van de verlenging van de geldigheid van de reserve.”</p>	<p>b) à 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 supprimées et remplacées par la phrase : « Dans ce cas, les lauréats sont informés de la prolongation de la validité de la réserve. »</p>
<p>Art. 18 In artikel 19 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:</p> <p>a) in punt 1° van het derde lid worden de woorden “overeenkomstig het arbeidsreglement” ingevoegd na het woord “vakantie”;</p> <p>b) in de Nederlandse versie wordt in punt 13° de zin “Voor de toepassing van dit artikel wordt de stagiair geacht de graad te bezitten waarvoor hij zich kandidaat heeft gesteld.” geschrapt.</p>	<p>Art. 18 A l’article 19 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :</p> <p>a) au point 1° de l’alinéa 3, les mots « conformément au règlement de travail » sont insérés après le mot « annuelles » ;</p> <p>b) dans la version néerlandaise, au point 13°, la phrase « Voor de toepassing van dit artikel wordt de stagiair geacht de graad te bezitten waarvoor hij zich kandidaat heeft gesteld. » est supprimée.</p>
<p>Art. 19 In hetzelfde besluit wordt artikel 20 vervangen door de volgende bepalingen: “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.</p> <p>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.</p> <p>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.”.</p>	<p>Art. 19 Dans le même arrêté, l’article 20 est remplacé par les dispositions suivantes : « 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.</p> <p>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.</p> <p>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. ».</p>
<p>Art. 20 In artikel 21 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:</p> <p>a) in het eerste lid van paragraaf 1 worden de woorden “het verkrijgen van de DMH-badge,” ingevoegd tussen de woorden “door” en “het volgen van de opleiding”;</p> <p>b) in het eerste lid van paragraaf 1 worden de woorden “het behalen van de badge DMH” vervangen door de woorden “de interne opleiding”,</p> <p>c) in het tweede lid van paragraaf 1 wordt de zin “kan de totale stageperiode niet langer zijn dan drie jaar beginnend vanaf de dag van indiensttreding” vervangen door de zin “eindigt de stage uiterlijk drie jaar na het begin van de opleiding die nodig is voor het behalen van de in eerste lid bedoelde brevetten”;</p>	<p>Art. 20 A l’article 21 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :</p> <p>a) à l’alinéa 1^{er} du paragraphe 1^{er}, les mots « l’obtention du badge AMU, » sont insérés entre les mots « par » et « la formation » ;</p> <p>b) à l’alinéa 1^{er} du paragraphe 1^{er}, les mots « l’obtention du badge AMU » sont remplacés par les mots « la formation interne »,</p> <p>c) à l’alinéa 2 du paragraphe 1^{er}, la phrase « la période de stage complète ne peut excéder trois ans à compter du jour de l’entrée en service » est remplacée par la phrase « 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} » ;</p>

<p>d) paragraaf 3 wordt vervangen door de volgende bepalingen: “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.</p> <p>Worden niet in aanmerking genomen voor de berekening van de zesenzeventig prestatie-uren, de afwezigheden die voortvloeien uit:</p> <p>1° de jaarlijkse vakantie;</p> <p>2° de feestdagen;</p> <p>3° het omstandigheidsverlof;</p> <p>4° verloven om in geval van ernstige ziekte of ongeval een persoon bij te staan die met de ambtenaar onder hetzelfde dak woont;</p> <p>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.”.</p>	<p>d) le paragraphe 3 est remplacé par les dispositions suivantes : « 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.</p> <p>N'entrent pas en ligne de compte pour le calcul des septante-six heures de prestation, les absences résultant :</p> <p>1° des congés de vacances annuelles ;</p> <p>2° des jours fériés ;</p> <p>3° des jours de congé de circonstance ;</p> <p>4° des congés pour prendre soin d'une personne gravement malade ou accidentée habitant sous son toit ;</p> <p>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. ».</p>
<p>Art. 21 In artikel 22 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:</p> <p>a) paragraaf 1 wordt vervangen door de volgende bepalingen: “De theoretische en praktische opleiding die de stagiair binnen de DBDMH volgt, wordt vastgelegd in het stagereglement, dat bekrachtigd wordt door de directieraad.”;</p> <p>b) in paragraaf 2 worden de woorden “de interne opleiding,” ingevoegd tussen de woorden “brandweerman” en “de opleiding nodig”;</p> <p>c) op het einde van paragraaf 2 wordt de zin “De kosten verbonden aan het behalen van het rijbewijs worden echter geplafonneerd op maximaal twee examensessies (tweemaal het theoretische examen en tweemaal het praktische examen met vrije begeleiding).” ingevoegd;</p> <p>d) in paragraaf 2/1 wordt de zin “De kosten verbonden aan het behalen van het rijbewijs worden echter geplafonneerd op maximaal twee examensessies (tweemaal het theoretische examen en tweemaal het praktische examen met vrije begeleiding).”.</p>	<p>Art. 21 A l’article 22 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :</p> <p>a) le paragraphe 1^{er} est remplacé par les dispositions suivantes : « 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. » ;</p> <p>b) au paragraphe 2, les mots « la formation interne, » sont insérés entre les mots « suit » et « la formation utile » ;</p> <p>c) à la fin du paragraphe 2, est insérée la phrase « Les coûts liés à l’obtention du permis de conduire sont toutefois plafonnés à un maximum de deux sessions d’examen (deux fois l’examen théorique et deux fois l’examen pratique en filière libre). » ;</p> <p>d) au paragraphe 2/1, est insérée la phrase « Les coûts liés à l’obtention du permis de conduire sont toutefois plafonnés à un maximum de deux sessions d’examen (deux fois l’examen théorique et deux fois l’examen pratique en filière libre). ».</p>
<p>Art. 22 In hetzelfde besluit wordt artikel 23 vervangen door de volgende bepaling: “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.</p> <p>Tijdens de basisopleiding, zoals uiteengezet in het stagereglement, wordt de stagiair ‘rekrut’ genoemd.”</p>	<p>Art. 22 Dans le même arrêté, l’article 23 est remplacé par la disposition suivante : « 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.</p> <p>Tel qu’indiqué dans le règlement de stage, le stagiaire est appelé « recrue » pendant la formation de base. »</p>
<p>Art. 23 In hetzelfde besluit wordt artikel 25 vervangen door de volgende bepalingen: “Art. 25. § 1. De</p>	<p>Art. 23 Dans le même arrêté, l’article 25 est remplacé par les dispositions suivantes : « Art. 25. § 1^{er}. Le</p>

<p>stagemeester 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 stagemeester is verantwoordelijk voor het goede verloop van de opleiding en stage.</p> <p>§ 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.</p> <p>§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.</p> <p>§4. De stagemeester noteert in een logboek de opmerkingen met betrekking tot het verloop van de stage.</p> <p>§5. Verdere specifieke bepalingen omtrent de stage worden vastgelegd in het stagereglement.”</p>	<p>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.</p> <p>§ 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.</p> <p>§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.</p> <p>§4. Le maître de stage note dans un journal de bord les observations relatives au déroulement du stage.</p> <p>§5. D'autres dispositions spécifiques concernant le stage sont définies dans le règlement de stage. »</p>
<p>Art. 24 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 volgende bepalingen: “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 informatiesessie. Indien de stagiair een individueel functioneringsgesprek wenst, kan hij dit aanvragen bij de stagemeester.”.</p>	<p>Art. 24 A 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 dispositions suivantes : « 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. ».</p>
<p>Art. 25 In artikel 27 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:</p> <p>a) paragraaf 1 wordt vervangen door de volgende bepalingen: “§ 1. De stagemeester 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:</p> <p>1° de vormingsactiviteiten en de resultaten ervan;</p> <p>2° de wijze waarop de stagiair zich in de dienst integreert;</p> <p>3° de uitvoering van de opdrachten die hem worden toevertrouwd;</p>	<p>Art. 25 A l'article 27 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :</p> <p>a) le paragraphe 1^{er} est remplacé par les dispositions suivantes : « § 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 :</p> <p>1° des activités de formation et de leurs résultats ;</p> <p>2° de la façon dont le stagiaire s'intègre dans le service ;</p> <p>3° de l'exécution des tâches qui lui sont confiées ;</p>

<p>4° het gedrag van de stagiair met zijn hiërarchische meerderen, met inbegrip van de stagemeester.</p> <p>Indien de stagiair dit wenst, kan hij ook een evaluatiegesprek met de stagemeester aanvragen.”.</p> <p>b) Paragraaf 2 wordt vervangen door de volgende tekst: “§ 2. De stageverslagen worden om de drie maanden en op het einde van de aanwervingsstage opgemaakt. Ze worden door de stagemeester 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”.</p> <p>c) In de Nederlandse versie van de paragraaf 3 wordt het woord “stagebegeleider” vervangen door het woord “stagemeester”.</p>	<p>4° du comportement du stagiaire avec ses supérieurs hiérarchiques, en ce compris le maître de stage.</p> <p>Si le stagiaire le souhaite, il peut également solliciter un entretien d’évaluation avec le maître de stage. ».</p> <p>b) Le paragraphe 2 est remplacé par la disposition suivante : « § 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. ».</p> <p>c) Dans la version néerlandaise du paragraphe 3, le mot « stagebegeleider » est remplacé par le mot « stagemeester ».</p>
<p>Art. 26 In artikel 28 van hetzelfde besluit worden volgende wijzigingen aangebracht;</p> <p>a) eerste lid vervangen door “Op het einde van de aanwervingsstage hoort de stagemeester de stagiair en hij vervolgens het eindverslag van de stage op.”;</p> <p>b) na de woorden “van de stage op.” wordt een tweede lid ingevoegd, 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 stagemeester.”</p>	<p>Art. 26 A l’article 28 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :</p> <p>a) l’alinéa 1^{er} est remplacé par « À la fin du stage de recrutement, le maître de stage entend le stagiaire puis rédige le rapport final du stage. » ;</p> <p>b) un alinéa 2 libellé comme suit est inséré après les mots « rapport final du stage . » : « 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. ».</p>
<p>Art. 27 In artikel 30 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:</p> <p>a) na het eerste lid wordt een tweede lid ingevoegd, luidend als volgt: “De directieraad keurt het huishoudelijk reglement van de stagecommissie goed.”;</p> <p>b) lid 2 wordt lid 3;</p> <p>c) punt 1° van het nieuwe lid 3 wordt vervangen door de volgende bepaling: “1° een officier, die de commissie voorziet, die ten minste rang A2 bekleedt, die geen lid van de operationeel HRM-dienst is”;</p> <p>d) in punt 2° van lid 3, worden de woorden “aangeduid door de officier-dienstchef” geschrapt;</p> <p>e) een nieuwe lid 6 is ingevoegd, luidend als volgt: “Geen enkel lid van de commissie mag een persoon zijn tegen wie een ontvankelijke en gegronde klacht werd ingediend door de stagiair. De klacht moet 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.”;</p> <p>f) in het laatste lid worden de woorden “van staking van stemmen” vervangen door de woorden “van ex aequo”.</p>	<p>Art. 27 A l’article 30 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :</p> <p>a) un alinéa 2 libellé comme suit est inséré après l’alinéa 1^{er} : « Le conseil de direction approuve le règlement d’ordre intérieur de la commission de stage. » ;</p> <p>b) l’alinéa 2 devient l’alinéa 3 ;</p> <p>c) le point 1° du nouvel alinéa 3 est remplacé par la disposition suivante : « 1° d’un officier, qui préside la commission, revêtu au moins du rang A2, autre qu’un membre du service GRH opérationnel. » ;</p> <p>d) au point 2° de l’alinéa 3, les mots « , désignés par l’officier-chef de service » sont supprimés ;</p> <p>e) un nouvel alinéa 6 libellé comme suit est inséré : « Aucun membre de la commission ne peut être une personne contre laquelle une plainte recevable et fondée a été déposée par le stagiaire. La plainte doit avoir été 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. » ;</p> <p>f) au dernier alinéa, les mots « de parité de voix » sont remplacés par les mots « d’ex-aequo ».</p>

<p>Art. 28 In artikel 32 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:</p> <p>a) in eerste lid wordt het woord “commissie” vervangen door “stagecommissie”;</p> <p>b) in lid 2 worden de woorden “een advies” vervangen door de woorden “het advies bedoeld in artikel 34”;</p> <p>c) in lid 3 worden de woorden “een advies” vervangen door de woorden “het advies bedoeld in artikel 34”.</p>	<p>Art. 28 A l’article 32 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :</p> <p>a) à l’alinéa 1^{er}, les mots « de stage » sont insérés entre les mots « commission » et « convoque » ;</p> <p>b) à l’alinéa 2, les mots « un avis » sont remplacés par les mots « l’avis visé à l’article 34 » ;</p> <p>d) à l’alinéa 3, les mots « un avis » sont remplacés par les mots « l’avis visé à l’article 34 ».</p>
<p>Art. 29 Artikel 33 van hetzelfde besluit wordt vervangen door de volgende bepalingen: “§ 1. De stagecommissie hoort de stagemeeester, de verantwoordelijke van de rekruten en de verantwoordelijke van de dienst instructie.</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 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.”.</p>	<p>Art. 29 L’article 33 du même arrêté est remplacé par les dispositions suivantes : « § 1^{er}. La commission de stage entend le maître de stage, le responsable des recrues et le responsable du service instruction.</p> <p>§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.</p> <p>§ 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. ».</p>
<p>Art. 30 Artikel 34 van datzelfde besluit wordt vervangen door de volgende bepalingen: “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.”.</p>	<p>Art. 30 L’article 34 du même arrêté est remplacé par les dispositions suivantes : « 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. ».</p>
<p>Art. 31 In artikel 35 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:</p> <p>a) eerste lid wordt vervangen door de volgende bepalingen: “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.</p> <p>Indien een lid van de directieraad ook deel uitmaakt van de stagecommissie, kan hij niet deelnemen aan het uitgebrachte voorstel.</p> <p>De directieraad maakt vervolgens zijn voorstel voor verder gevolg over aan de benoemende overheid die het voorstel van de directieraad volgt.”;</p> <p>b) de laatste alinea wordt vervangen door de volgende bepaling: “De beslissing van de benoemende overheid wordt ook betekend aan de betrokkene,</p>	<p>Art. 31 A l’article 35 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :</p> <p>a) l’alinéa 1^{er} est remplacé par les dispositions suivantes : « 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.</p> <p>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.</p> <p>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. » ;</p> <p>b) le dernier alinéa est remplacé par la disposition suivante : « La décision de l’autorité investie du pouvoir de nomination est également notifiée à</p>

samen met het voorstel van de directieraad en het advies van de stagecommissie.”.	l'intéressé, en même temps que la proposition du conseil de direction et l'avis de la commission de stage. ».
Art. 32 In hetzelfde besluit wordt na artikel 37 een nieuw artikel 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. 32 Dans le même arrêté, un nouvel article libellé comme suit, est inséré après l'article 37 : « 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. 33 In artikel 38 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht: <ul style="list-style-type: none"> a) eerste lid wordt vervangen door de volgende bepaling: “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) Na het eerste lid wordt een tweede 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.”; c) lid 2 wordt lid 3. 	Art. 33 A l'article 38 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées : <ul style="list-style-type: none"> a) l'alinéa 1^{er} est remplacé par la disposition suivante : « 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 2 libellé comme suit est inséré après l'alinéa 1^{er} : « 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. » ; c) l'alinéa 2 devient l'alinéa 3.
Art. 34 In artikel 39 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht: <ul style="list-style-type: none"> a) in de Franse versie van eerste lid wordt het leesteken “,” ingevoegd tussen de woorden “grave” en “convoque”; b) in de Nederlandse versie van eerste lid wordt tussen de woorden “de stagiair” en “om gehoord” het woord “op” ingevoegd. c) in lid 4 worden tussen de woorden “stelt de stagemeeester” 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. 34 A l'article 39 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées : <ul style="list-style-type: none"> a) dans la version française de l'alinéa 1^{er}, la ponctuation « , » est insérée entre les mots « grave » et « convoque » ; b) dans la version néerlandaise de l'alinéa 1^{er}, le mot « op » est inséré entre les mots « de stagiair » et « om gehoord ». c) à 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) à l'alinéa 5, le mot « l'audition » est remplacé par les mots « le compte-rendu » ; e) à l'alinéa 7, les mots « et la proposition du conseil de direction » sont insérés après les mots « commission de stage ».
Art. 35 In artikel 40 van hetzelfde besluit, worden volgende wijzigingen aangebracht: <ul style="list-style-type: none"> 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. 35 A l'article 40 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées : <ul style="list-style-type: none"> 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. 36 In artikel 41 van hetzelfde besluit wordt de zin “met succes geslaagd zijn voor de interne theoretische en praktische opleiding bepaald in het stagereglement	Art. 36 A l'article 41 du même arrêté, la phrase « avoir réussi avec succès la formation interne théorique et pratique déterminée dans le

en" ingevoegd tussen de woorden "moeten de stagiairs van niveau D" en "houder zijn".	règlement de stage et » est insérée entre les mots « doivent » et « être porteurs ».
Art. 37 In artikel 41/1 van hetzelfde besluit wordt de letter "C" vervangen door de letter "B".	Art. 37 A l'article 41/1 du même arrêté, la lettre « C » est remplacée par la lettre « B ».
Art. 38 In hetzelfde besluit wordt artikel 44/1 opgeheven.	Art. 38 Dans le même arrêté, l'article 44/1 est supprimé.
Art. 39 In hetzelfde besluit wordt eerste lid van artikel 46 vervangen door de volgende bepaling: "In afwijking van artikel 45, worden de bevorderingen binnen eenzelfde gecontingenteerde groep automatisch toegekend zodra het personeelslid aan de bevorderingsvoorwaarden voldoet."	Art. 39 Dans le même arrêté, l'alinéa 1 ^{er} de l'article 46 est remplacé par la disposition suivante : « 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. 40 In artikel 47 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht: a) in paragraaf 1, lid 2, wordt punt 6° geschrapt; b) in paragraaf 2 wordt het cijfer "14" vervangen door het woord "vier"; c) in paragraaf 2 wordt het tweede lid vervangen door "Worden enkel in aanmerking genomen, de kandidaturen 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. 40 A l'article 47 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées : a) au paragraphe 1 ^{er} , alinéa 2, le point 6° est supprimé ; b) au paragraphe 2, le chiffre « 14 » est remplacé par le mot « quatre » ; c) au paragraphe 2, l'alinéa 2 est remplacé par « 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. 41 In hetzelfde besluit, in artikel 51, in paragraaf 1, in punt 1°, wordt het woord "zes" vervangen door het woord "negen".	Art. 41 Dans le même arrêté, à l'article 51, au paragraphe 1 ^{er} , au point 1°, le mot « six » est remplacé par le mot « neuf ».
Art. 42 In hetzelfde besluit, in artikel 53, in paragraaf 1, in het tweede lid, in punt 1°, worden de woorden "ten minste drie jaar anciënniteit in de graad van sergeant" vervangen door de woorden "ten minste zes jaar niveau-anciënniteit".	Art. 42 Dans le même arrêté, à l'article 53, au paragraphe 1 ^{er} , à l'alinéa 2, au point 1°, les mots « au grade de sergent d'au moins trois ans » sont remplacés par les mots « de niveau d'au moins six ans ».
Art. 43 In artikel 56 van hetzelfde besluit, worden de volgende wijzigingen aangebracht: a) in paragraaf 1, tweede lid, in punt 1°, wordt het woord "zes" vervangen door het woord "negen"; b) in de Nederlandse versie worden in paragraaf 2 de woorden "2° van het federaal statuut" vervangen door de woorden "6° van het federaal statuut".	Art. 43 A l'article 56 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées : a) au paragraphe 1 ^{er} , à l'alinéa 2, au point 1°, le mot « six » est remplacé par le mot « neuf » ; b) dans la version néerlandaise, au paragraphe 2, les mots « 2° van het federaal statuut » sont remplacés par les mots « 6° van het federaal statuut ».
Art. 44 In artikel 57 van hetzelfde besluit, worden de volgende wijzigingen aangebracht: a) in paragraaf 1, tweede lid, in punt 1°, wordt het cijfer "9" vervangen door het woord "vijftien"; b) in de Nederlandse versie worden in paragraaf 2 de woorden "2° van het federaal statuut"	Art. 44 A l'article 57 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées : a) au paragraphe 1 ^{er} , à l'alinéa 2, au point 1°, le chiffre « 9 » est remplacé par le mot « quinze » ; b) dans la version néerlandaise, au paragraphe 2, les mots « 2° van het federaal statuut »

<p>vervangen door de woorden “7° van het federaal statuut”.</p>	<p>sont remplacés par les mots « 7° van het federaal statuut ».</p>
<p>Art. 45 In artikel 58 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:</p> <p>a) lid 2 wordt vervangen door “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 werktijd beschouwd.”;</p> <p>b) het laatste lid wordt vervangen door: “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.”;</p> <p>c) na lid 7 wordt een nieuw lid ingevoegd, luidend als volgt: “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 test en om opmerkingen te maken”.</p>	<p>Art. 45 A l’article 58 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :</p> <p>a) l’alinéa 2 est remplacé par « 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. » ;</p> <p>b) le dernier alinéa est remplacé par : « 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. » ;</p> <p>c) un nouvel alinéa libellé comme suit est inséré après l’alinéa 7 : « La notification des résultats mentionne la possibilité pour le candidat de demander dans un délai de 10 jours un feedback sur les résultats de son épreuve et d’émettre des observations. ».</p>
<p>Art. 46 In hetzelfde besluit, in artikel 60, tweede lid, wordt het woord “benoeming” vervangen door het woord “bevordering”.</p>	<p>Art. 46 Dans le même arrêté, à l’article 60, à l’alinéa 2, le mot « nomination » est remplacé par le mot « promotion ».</p>
<p>Art. 47 In artikel 61 van hetzelfde besluit, worden de volgende wijzigingen aangebracht:</p> <p>a) in het tweede lid, de woorden “neemt vóór ieder ander beoordelingselement in overweging”, worden vervangen door de woorden “is gebaseerd op”;</p> <p>b) lid 3 wordt vervangen door de volgende bepalingen: “Bij gelijkheid tussen de kandidaten wordt de voorkeur gegeven aan diegene die, in volgorde :</p> <p>1° van het geslacht is dat het minst vertegenwoordigd is in deze bevorderingsrang in de instelling;</p> <p>2° een migratieachtergrond heeft, waaronder wordt verstaan het hebben van een geboortenationaliteit van een land buiten de EU-27 of waarvan ten minste één ouder of twee grootouders de huidige of geboortenationaliteit van een land buiten de EU-27 hebben en dit totdat een aandeel van personeelsleden met een migratieachtergrond verkregen is dat gelijk is aan 15 % van het operationeel personeel;</p> <p>3° de hoogste graadanciënniteit heeft;</p> <p>4° de hoogste niveauanciënniteit heeft;</p>	<p>Art. 47 A l’article 61 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :</p> <p>a) à l’alinéa 2, les mots « prend en considération avant tout autre élément d’appréciation, » sont remplacés par les mots « se base sur » ;</p> <p>b) l’alinéa 3 est remplacé par les dispositions suivantes : « En cas d’égalité entre les candidats, la préférence est donnée à celui qui, dans l’ordre :</p> <p>1° appartient au sexe le moins représenté à ce rang de promotion dans l’institution ;</p> <p>2° est issu de l’immigration, entendu comme ayant la nationalité de naissance d’un pays hors de l’UE-27 ou dont au moins un parent ou deux grands-parents ont la nationalité actuelle ou de naissance d’un pays hors de l’UE-27 et ce, jusqu’à l’obtention d’une proportion d’agents issus de l’immigration équivalente à 15 % du personnel opérationnel ;</p> <p>3° possède l’ancienneté de grade la plus élevée ;</p> <p>4° possède l’ancienneté de niveau la plus élevée ;</p>

5° de hoogste dienstanciënniteit heeft in het operationeel kader van de DBDMH.”.	5° possède l'ancienneté de service la plus élevée au cadre opérationnel du SIAMU. ».
<p>Art. 48 In artikel 62 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:</p> <p>a) in de Franstalige versie, in lid 3 wordt het woord “définit” vervangen door het woord “défini”;</p> <p>b) na het derde lid worden twee nieuwe 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.</p> <p>De laureaat die in een reserve is opgenomen, kan niet worden bevorderd zolang hij niet aan alle voorwaarden voldoet om bevorderd te worden.”.</p>	<p>Art. 48 A l'article 62 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :</p> <p>a) dans la version française, à l'alinéa 3, le mot « définit » est remplacé par le mot « défini » ;</p> <p>b) deux nouveaux alinéas libellés 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.</p> <p>Le lauréat versé dans une réserve ne peut pas être promu tant qu'il ne remplit pas toutes les conditions pour être promu. ».</p>
Art. 49 Artikel 63 van hetzelfde besluit wordt vervangen door de volgende bepaling: “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. 49 L'article 63 du même arrêté est remplacé par la disposition suivante : « 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. 50 In artikel 64 van hetzelfde besluit worden de woorden “definitieve volgorde” vervangen door het woord “bevordering”.	Art. 50 A l'article 64 du même arrêté, les mots « classement définitif » sont remplacés par le mot « promotion ».
Art. 51 In hetzelfde besluit wordt vóór artikel 66 en nieuwe artikel 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. 51 Dans le même arrêté, un nouvel article libellé comme suit est inséré avant l'article 66 : « 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. ».
<p>Art. 52. In artikel 66 van hetzelfde besluit wordt paragraaf 3 vervangen door de volgende bepalingen: “§ 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.</p> <p>Worden niet in aanmerking genomen voor de berekening van de zesenzeventig prestatie-uren, de afwezigheden die voortvloeien uit:</p> <p>1° de jaarlijkse vakantie;</p> <p>2° de feestdagen;</p> <p>3° het omstandigheidsverlof;</p> <p>4° verloven om in geval van ernstige ziekte of ongeval een persoon bij te staan die met de ambtenaar onder hetzelfde dak woont;</p> <p>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.”.</p>	<p>Art. 52 A l'article 66 du même arrêté, le paragraphe 3 est remplacé par les dispositions suivantes : « § 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.</p> <p>N'entrent pas en ligne de compte pour le calcul des septante-six heures de prestation, les absences résultant :</p> <p>1° des congés de vacances annuelles ;</p> <p>2° des jours fériés ;</p> <p>3° des jours de congé de circonstance ;</p> <p>4° des congés pour prendre soin d'une personne gravement malade ou accidentée habitant sous son toit ;</p> <p>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. ».</p>

<p>Art. 53 In de Nederlandse versie van hetzelfde besluit wordt in artikel 72 het woord “stagiaire” vervangen door het woord “stagiair”.</p>	<p>Art. 53 Dans la version néerlandaise du même arrêté, à l'article 72, le mot « stagiaire » est remplacé par le mot « stagiair ».</p>
<p>Art. 54 In artikel 73 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) in de Nederlandse versie, in punt 3° van lid 1, 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”; c) lid 2 wordt lid 3. 	<p>Art. 54 A l'article 73 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) dans la version néerlandaise, au point 3° de l'alinéa 1^{er}, le mot « maand » est remplacé par le mot « maanden » ; b) un nouvel alinéa libellé 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 promotions. » ; c) l'alinéa 2 devient l'alinéa 3.
<p>Art. 55 In Titel IV van Boek I van hetzelfde besluit wordt vóór Hoofdstuk II een nieuw hoofdstuk dat de artikels 79/1 en 79/2 bevat, ingevoegd, luidende: “HOOFDSTUK I/I – Vrijwillige terugzetting in graad”.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>§ 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.</p>	<p>Art. 55 Dans le Titre IV du Livre Ier du même arrêté, un nouveau chapitre intitulé comme suit et comportant les articles 79/1 et 79/2 est inséré avant le Chapitre II : « CHAPITRE I/I – De la rétrogradation volontaire.</p> <p>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.</p> <p>Art. 79/2. § 1er. La demande de rétrogradation est notifiée au conseil de direction par une requête motivée du membre du personnel qui y précise le grade demandé.</p> <p>§ 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.</p>
<p>Art. 56 In artikel 80 van hetzelfde besluit wordt een tweede lid ingevoegd, 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 dienstplichtigheden het rechtvaardigen, de uitoefening van een hogere ambt toekennen aan een ambtenaar die niet aan de benoemingsvoorwaarden voldoet”.</p>	<p>Art. 56 A l'article 80 du même arrêté, un alinéa 2 libellé comme suit, est inséré : « 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 ».</p>
<p>Art. 57 Artikel 82 van hetzelfde besluit wordt vervangen door de volgende bepaling: “Komen in aanmerking voor de functie van preventieadviseur, de ambtenaren van niveau A met ten minste 6 jaar niveauanciënniteit, die</p>	<p>Art. 57 L'article 82 du même arrêté est remplacé par la disposition suivante : « Entrent en considération pour la fonction de conseiller en prévention, les agents de niveau A comptant au</p>

over de in de functiebeschrijving vereiste competenties beschikken en voldoen aan de voorwaarden vermeld in artikel 2, 1° van boek II, Titel I van de Codex over het welzijn op het werk.”.	moins 6 ans d'ancienneté de niveau, disposant des compétences requises dans la description de fonction et remplissant les conditions mentionnées à l'article 2, 1° du livre II, Titre Ier du Code du bien-être au travail. ».
Art. 58 In artikel 85 van hetzelfde besluit wordt de zin “dient een voldoende kennis van de taal van de geëvalueerde ambtenaar te bezitten, ofwel omdat hij een ambtenaar behorend tot het tweetalig kader is, die krachtens artikel 43, § 3, derde lid, van dezelfde wetten het bewijs heeft geleverd de tweede taal voldoende te kennen, ofwel omdat hij in het bezit is van een taalbewijs waaruit de voldoende kennis van de andere taal blijkt dat uitgereikt is op grond van de artikelen 7, 12 of 11 en 9, § 1 van het koninklijk besluit van 8 maart 2001 tot vaststelling van de voorwaarden voor het uitreiken van de bewijzen omtrent de taalkennis voorgeschreven bij artikel 53 van dezelfde wetten.” vervangen door de zin, om evaluator te zijn, te slagen voor het taalexamen over de functionele kennis voor de evaluatie, bedoeld in artikel 43ter, § 7, eerste lid, van de gecoördineerde wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken samengevat op 18 juli 1966 of voor een ander taalexamen die hem vrijstelt van het bovenvermeld examen.”	Art. 58 A l'article 85 du même arrêté, la phrase « doit posséder une connaissance suffisante de la langue de l'agent évalué, soit parce qu'il est un agent du cadre bilingue qui, en vertu de l'article 43, § 3, alinéa 3, des mêmes lois, a fourni la preuve qu'il connaît suffisamment la seconde langue, soit parce qu'il détient un certificat linguistique attestant de la connaissance suffisante de l'autre langue délivré sur la base des articles 7, 12 ou 11 et 9, § 1 ^{er} de l'arrêté royal du 8 mars 2001 fixant les conditions de délivrance des certificats de connaissances linguistiques prévus à l'article 53 des mêmes lois. » est remplacée par la phrase « , pour être évaluateur, doit avoir réussi l'examen linguistique sur la connaissance fonctionnelle de l'autre langue pour l'évaluation, visé à l'article 43ter, § 7, alinéa 1 ^{er} des lois sur l'emploi des langues en matière administrative coordonnées le 18 juillet 1966 ou avoir réussi un autre examen le dispensant de l'examen susvisé. ».
Art. 59 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. 59 A 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. 60 In artikel 88 van hetzelfde besluit, worden de volgende wijzigingen aangebracht: a) het teken « § 1. » wordt ingevoegd voor de woorden “Deze titel”; b) een nieuwe paragraaf die als volgt luidt wordt ingevoegd: « § 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. 60 A l'article 88 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées : a) le sigle « § 1 ^{er} . » est inséré avant les mots « Le présent Titre » ; b) un nouveau paragraphe libellé comme suit est inséré : « § 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. 61 In artikel 91 van hetzelfde besluit, worden de woorden “binnen zeven dagen” toegevoegd na het woord “opmerkingen”.	Art. 61 A l'article 91 du même arrêté, les mots « dans les sept jours » sont ajoutés après le mot « observations ».
Art. 62 In hetzelfde besluit, in artikel 92, derde lid, worden de woorden “binnen zeven dagen” toegevoegd voor het woord “toevoegen”.	Art. 62 Dans le même arrêté, à l'article 92, à l'alinéa 3, les mots « dans les sept jours » sont ajoutés après le mot « éventuelles ».

<p>Art. 63 In de Franse versie van hetzelfde besluit worden in artikel 94, eerste lid de woorden “habilité a” vervangen door de woorden “habilité à”.</p>	<p>Art. 63 Dans la version française du même arrêté, à l’article 94, alinéa 1^{er}, les mots « habilité a » sont remplacés par les mots « habilité à ».</p>
<p>Art. 64 In artikel 99 van hetzelfde besluit wordt een nieuw lid dat als volgt luidt, ingevoegd : “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.”.</p>	<p>Art. 64 A l’article 99 du même arrêté, un alinéa 2 libellé comme suit est inséré : « 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.</p>
<p>Art. 65 In hetzelfde besluit wordt artikel 101 vervangen door de volgende bepalingen: “De mutatie is de overgang van een ambtenaar naar een andere betrekking die overeenstemt met zijn graad:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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.”. 	<p>Art. 65 Dans le même arrêté, l’article 101 est remplacé par les dispositions suivantes : « La mutation est le passage d’un agent à un autre emploi correspondant à son grade :</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. ».
<p>Art. 66 In hetzelfde besluit wordt artikel 102 aangevuld met een tweede lid, luidend als volgt: “Voorafgaand aan elke mutatie voert hij een gesprek of laat hij dit doen met de ambtenaar die hij wil muteren.”.</p>	<p>Art. 66 Dans le même arrêté, l’article 102 est complété par un alinéa 2 libellé comme suit : « Au préalable de toute mutation, il procède ou fait procéder à un entretien avec l’agent qu’il entend muter. ».</p>
<p>Art. 67 Aan artikel 105 van hetzelfde besluit wordt een derde lid toegevoegd, 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.”.</p>	<p>Art. 67 A l’article 105 du même arrêté, un alinéa 3 libellé comme suit, est ajouté : « 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. ».</p>
<p>Art. 68 In artikel 107 van hetzelfde besluit worden de woorden “wachten van 24u” vervangen door de woorden “operationele diensten”.</p>	<p>Art. 68 A l’article 107 du même arrêté, les mots « gardes de 24h » sont remplacés par les mots « services opérationnels ».</p>
<p>Art. 69 In hetzelfde besluit worden in artikel 108 de volgende wijzigingen aangebracht:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) de leden 1 tot en met 3 worden vervangen door de volgende bepalingen “Binnen de DBDMH brengt een wedertewerkstellingscommissie, samengesteld door de directieraad, advies uit over de aan het wedertewerkgesteld personeelslid toe te kennen betrekking. 	<p>Art. 69 Dans le même arrêté, les modifications suivantes sont apportées à l’article 108 :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) les alinéas 1^{er} à 3 sont remplacés par les dispositions suivantes « 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.

<p>De wedertewerkstellingscommissie is samengesteld uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1° drie personeelsleden van dezelfde taalrol als de ambtenaar; 2° een lid van de operationeel HRM-dienst; 3° een lid van HRM. <p>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.</p> <p>De commissie kan de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk eveneens horen bij de gevallen van wedertewerkstellingen wegens operationele ongeschiktheid”;</p> <p>b) lid 4 wordt lid 5.</p>	<p>La commission de réaffectation est composée :</p> <ul style="list-style-type: none"> 1° de trois membres du personnel du même rôle linguistique de l'agent ; 2° d'un membre du service GRH opérationnel ; 3° d'un membre de la GRH. <p>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.</p> <p>La commission peut également entendre le service interne pour la prévention et la protection au travail pour les cas de réaffectation pour incapacité opérationnelle. »</p> <p>b) l'alinéa 4 devient l'alinéa 5.</p>
<p>Art. 70 In hetzelfde besluit wordt artikel 109 vervangen door de volgende bepalingen: “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.</p> <p>De wedertewerkstellingscommissie kan aanbevelen dat het betrokken personeelslid een proefperiode van 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.</p> <p>Indien nodig kan de directieraad beslissen dat er redelijke aanpassingen dienen te gebeuren aan de werkpost.</p> <p>Het personeelslid wordt wedertewerkgesteld behalve:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>In dergelijke gevallen wordt het personeelslid in beschikbaarheid gesteld wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst, overeenkomstig artikel 156.</p> <p>§ 2. In de gevallen van wedertewerkstelling beoogd in artikel 107, 1° en 3°, kan de officier-dienstchef beslissen om aan het betrokken personeelslid tewerk te stellen in een tijdelijk functie, in afwachting van de beslissing van de directieraad naar aanleiding van het advies van de wedertewerkstellingscommissie.”.</p>	<p>Art. 70 Dans le 'même arrêté, l'article 109 est remplacé par les dispositions suivantes : « 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.</p> <p>La commission de réaffectation peut recommander que le membre du personnel concerné soit tenu de prêter une période d'essai de trois mois, 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.</p> <p>Le cas échéant, le conseil de direction peut décider qu'il convient d'apporter des aménagements raisonnables au poste de travail.</p> <p>Le membre du personnel est réaffecté sauf :</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>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.</p> <p>§ 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 dans l'attente de la décision du conseil de direction suite à l'avis de la commission de réaffectation. ».</p>

<p>Art. 71 In hetzelfde besluit wordt na artikel 109 een nieuwe artikel ingevoegd, luidende: “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 wedertewerkstelling.”.</p>	<p>Art. 71 Dans le même arrêté, un nouvel article rédigé comme suit est inséré après l'article 109 : « 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. ».</p>
<p>Art. 72 In artikel 110 van hetzelfde besluit, worden de volgende wijzigingen aangebracht:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) de woorden “dat het personeelslid slaagt in een competentieproef en/of dat” worden geschrapt; b) de woorden “al dan niet voorafgaand aan de wedertewerkstelling” worden vervangen door de woorden “tijdens de proefperiode”. 	<p>Art. 72 A l'article 110 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) les mots « que le membre du personnel réussisse une épreuve de compétence et/ou » sont supprimés ; b) les mots « avant ou après la réaffectation » sont remplacés par les mots « durant la période d'essai ».
<p>Art. 73 In hetzelfde besluit wordt na artikel 110 een nieuwe artikel ingevoegd, luidend als volgt : “Art. 110/1. De directieraad bepaalt in de wedertewerkstellingsbeslissing ook de opleidingsverplichtingen die het wedertewerkgesteld personeelslid nog dient te respecteren.”.</p>	<p>Art. 73 Dans le même arrêté, un nouvel article libellé comme suit est inséré après l'article 110 : « 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. ».</p>
<p>Art. 74 In artikel 111 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) lid 2 wordt geschrapt; b) lid 4 wordt geschrapt 	<p>Art. 74 A l'article 111 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) l'alinéa 2 est supprimé ; b) l'alinéa 4 est supprimé.
<p>Art. 75 In artikel 115 van hetzelfde besluit wordt het eerste lid vervangen door de volgende bepalingen: “Het personeelslid dat wedertewerkgesteld wenst te worden, dient het formulier hiervoor in bij de operationeel HRM-dienst, bij voorkeur elektronisch. Het voorstel tot wedertewerkstelling, meegedeeld aan het personeelslid, omvat de functiebeschrijving van de betrekking in wedertewerkstelling en de nodige inlichtingen inzake de manier waarop het geldelijk statuut van toepassing is op de voorgestelde positie.”.</p>	<p>Art. 75 A l'article 115 du même arrêté, l'alinéa 1^{er} est remplacé par les dispositions suivantes : « 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. ».</p>
<p>Art. 76 In hetzelfde besluit wordt artikel 117 vervangen door de volgende bepaling: “De wedertewerkstelling op vrijwillig verzoek kan slechts eenmaal worden toegekend en is definitief, onverminderd de mogelijkheid om één of meerdere proefperiodes uit te voeren.”.</p>	<p>Art. 76 Dans le même arrêté, l'article 117 est remplacé par la disposition suivante : « 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. ».</p>
<p>Art. 77 In de Nederlandstalige versie van hetzelfde besluit, in artikel 118, wordt het woord “vervulling” vervangen door het woord “invulling”.</p>	<p>Art. 77 Dans la version néerlandaise du même arrêté, à l'article 118, le mot « vervulling » est remplacé par le mot « invulling ».</p>
<p>Art. 78 In artikel 128 van hetzelfde besluit wordt paragraaf 3 vervangen door de volgende bepalingen: “De</p>	<p>Art. 78 A l'article 128 du même arrêté, le paragraphe 3 est remplacé par les dispositions suivantes : « Les</p>

<p>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.</p> <p>Worden niet in aanmerking genomen voor de berekening van de zesenzeventig prestatie-uren, de afwezigheden die voortvloeien uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1° de jaarlijkse vakantie; 2° de feestdagen; 3° het omstandigheidsverlof; 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.”. 	<p>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.</p> <p>N'entrent pas en ligne de compte pour le calcul des septante-six heures de prestation, les absences résultant :</p> <ul style="list-style-type: none"> 1° des congés de vacances annuelles ; 2° des jours fériés ; 3° des jours de congé de circonstance ; 4° des congés pour prendre soin d'une personne gravement malade ou accidentée habitant sous son toit ; 5° des articles 81, §§ 1er 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. ».
<p>Art. 79 In de Nederlandse versie van hetzelfde besluit, artikel 133, lid 2 wordt het woord "stagebegeleider" vervangen door het woord "stagemeester".</p>	<p>Art. 79 Dans la version néerlandaise du même arrêté, à l'article 133, au paragraphe 2, le mot « stagebegeleider » est remplacé par le mot « stagemeester ».</p>
<p>Art. 80 In de Franse versie van hetzelfde besluit wordt in artikel 154 het leesteken “.” toegevoegd op het einde van het eerste lid.</p>	<p>Art. 80 Dans la version française du même arrêté, à l'article 154, la ponctuation « . » est ajoutée à la fin de l'alinéa 1^{er}.</p>
<p>Art. 81 In hetzelfde besluit wordt na artikel 159 een artikel 159/1 ingevoegd, luidend als volgt: “Art. 159/1. De ambtenaar in disponibiliteit wiens betrekking vacant werd verklaard, blijft toegewezen aan de DBDMH. In de veronderstelling dat de ambtenaar de dienstactiviteit hervat, wordt er te werk gegaan overeenkomstig de titel met betrekking tot de wedertewerkstelling.”.</p>	<p>Art. 81 Dans le même arrêté, un article 159/1 libellé comme suit, est inséré après l'article 159 : « Art. 159/1. L'agent en disponibilité dont l'emploi a été déclaré vacant reste affecté au SIAMU. Dans l'hypothèse où l'agent reprend de l'activité de service, il est procédé conformément au titre relatif à la réaffectation. ».</p>
<p>Art. 82 In artikel 160 van hetzelfde besluit wordt het derde lid geschrapt.</p>	<p>Art. 82 A l'article 160 du même arrêté, l'alinéa 3 est supprimé.</p>
<p>Art. 83 In artikel 161 van hetzelfde besluit worden de woorden “tien werkdagen” vervangen door de woorden “zesenzeventig opeenvolgende prestatie-uren”.</p>	<p>Art. 83 A l'article 161 du même arrêté, les mots « dix jours ouvrables » sont remplacés par les mots « septante-six heures de prestation consécutives ».</p>
<p>Art. 84 In artikel 164 van hetzelfde besluit, aan het einde van het tweede lid, wordt de volgende zin toegevoegd: “Het behoud van de rechten impliceert niet de toekenning van de in artikel 351 bedoelde premie.”.</p>	<p>Art. 84 A l'article 164 du même arrêté, à la fin de l'alinéa 2, la phrase suivante est ajoutée : « Le maintien des droits n'implique pas l'octroi de la prime visée à l'article 351. ».</p>
<p>Art. 85 In hetzelfde besluit wordt paragraaf 3 van artikel 165 als volgt gewijzigd: “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</p>	<p>Art. 85 Dans le même arrêté, le paragraphe 3 de l'article 165 est modifié comme suit : « 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</p>

<p>datum verlenen, in gebreke gesteld om de redenen van zijn afwezigheid kenbaar te maken.</p> <p>Bij ontstentenis van een antwoord binnen drie dagen na de betekening van de ingebrekestelling of bij onbevredigend antwoord, wordt hij ambtshalve ontslagen. ”.</p>	<p>confèrent au courrier valeur probante et date certaine, de faire connaître les motifs de son absence.</p> <p>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. ».</p>
<p>Art. 86 In hetzelfde besluit wordt in de artikelen 173, 174, 175, 176, 182, 184, 202, 220, 221, 242 en 337 telkens het woord “werkdagen” vervangen door “dagen”.</p>	<p>Art. 86 Dans le même arrêté, le mot « ouvrables » est supprimé à chaque occurrence aux articles 173, 174, 175, 176, 182, 184, 202, 220, 221, 242 et 337.</p>
<p>Art. 87 In artikel 181 van hetzelfde besluit worden in paragraaf 1 de woorden “op 8 mei,” ingevoegd tussen de woorden “feestdagen,” en “op 2 en 15 november”.</p>	<p>Art. 87 A l’article 181 du même arrêté, au paragraphe 1^{er}, les mots « le 8 mai, » sont insérés entre les mots « ainsi que » et « les 2 et 15 novembre ».</p>
<p>Art. 88 In artikel 182 van hetzelfde besluit wordt eerste lid punt 2° vervangen door de volgende bepalingen: “de bevalling van de echtgenote of van de co-ouder voor kinderen waarvan de afstamming te hunnen 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:</p> <p>1° op vijftien dagen voor kinderen geboren vanaf 1 januari 2021;</p> <p>2° op twintig dagen voor kinderen geboren vanaf 1 januari 2023. ”.</p>	<p>Art. 88 A l’article 182 du même arrêté, à l’alinéa 1^{er}, le point 2° est remplacé par les dispositions suivantes : « 2° 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 :</p> <p>1° à quinze jours pour les enfants nés à partir du 1^{er} janvier 2021 ;</p> <p>2° à vingt jours pour les enfants nés à partir du 1^{er} janvier 2023. ».</p>
<p>Art. 89 In artikel 186 van hetzelfde besluit wordt het woord “drie” vervangen door het woord “vier”.</p>	<p>Art. 89 A l’article 186 du même arrêté, le mot « trois » est remplacé par le mot « quatre ».</p>
<p>Art. 90 In artikel 191 van hetzelfde besluit wordt paragraaf 3 geschrapt.</p>	<p>Art. 90 A l’article 191 du même arrêté, le paragraphe 3 est supprimé.</p>
<p>Art. 91 In hetzelfde besluit wordt artikel 195 door deze bepalingen vervangen: “Art. 195. §1. De DBDMH moet alle veiligheids- en gezondheidsrisico's beoordelen, evenals de gevolgen voor de zwangerschap of borstvoeding van de vrouwelijke ambtenaren.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>Art. 91 Dans le même arrêté, l’article 195 est remplacé par les dispositions suivantes : « 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>

<p>betrekking, na de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk te hebben gehoord.</p> <p>Over de verandering van werkplek in een administratief stelsel wordt beslist door de directieraad binnen een termijn van vijfenveertig dagen, te rekenen van de datum van de in paragraaf 2 bedoelde kennisgeving, op advies van de in artikel 108 bedoelde commissie.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>§2. Teneinde de werkgever in staat te stellen ten aanzien van haar passende maatregelen te nemen, dient de vrouwelijke ambtenaar een schriftelijk verzoek in te dienen:</p> <p>1° gedurende een periode van ten minste drie maanden vóór de vermoedelijke bevallingsdatum en ten minste drie maanden na de geboorte;</p> <p>2° of op vertoon van een geneeskundig getuigschrift waaruit blijkt dat het nodig is voor de gezondheid van de moeder of het kind:</p> <p>a) tijdens andere periodes in de loop van de zwangerschap;</p> <p>b) voor een periode van maximum één jaar die volgt op de geboorte.</p> <p>De vrouwelijke ambtenaar bezorgt 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.</p>	<p>avoir entendu le service interne pour la prévention et la protection au travail.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>§2. Afin de permettre à l'employeur de prendre les mesures adaptées à son égard, l'agent féminin en formule la demande par écrit :</p> <p>1° pendant une période d'au moins trois mois avant la date présumée de l'accouchement et d'au moins trois mois après la naissance ;</p> <p>2° ou sur présentation d'un certificat médical qui en atteste la nécessité pour la santé de la mère ou de l'enfant :</p> <p>a) pendant d'autres périodes se situant au cours de la grossesse ;</p> <p>b) pendant une période d'un an maximum qui suit l'accouchement.</p> <p>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, l'agent féminin remet un certificat médical attestant cette date.</p>
<p>Art. 92 In de Franse versie van hetzelfde besluit wordt in artikel 197 het leesteken “.” aan het einde van paragraaf 1 toegevoegd.</p>	<p>Art. 92 Dans la version française du même arrêté, à l'article 197, la ponctuation « . » est ajoutée à la fin du paragraphe 1^{er}.</p>
<p>Art. 93 In artikel 198 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:</p> <p>a) paragraaf 2 wordt vervangen door volgende bepalingen: “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.</p>	<p>Art. 93 A l'article 198 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :</p> <p>a) le paragraphe 2 est remplacé par les dispositions suivantes : « 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.</p>

<p>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.</p> <p>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.”;</p> <p>b) paragraaf 3 wordt vervangen door volgende bepalingen: “Ongeacht haar werkregime, heeft de vrouwelijke ambtenaar recht op een borstvoedingspauze van een half uur per schijf van drie uur en achtenveertig gepresteerde minuten.</p> <p>Afhankelijk van haar werkregime, kan de vrouwelijke ambtenaar deze pauze in één of meerdere keren opnemen.</p> <p>Deze pauzes maken integraal deel uit van de arbeidstijd en geeft recht op de toelage bedoeld in artikel 351 § 1.</p> <p>Een borstvoedingspauze die niet tijdens de arbeidsperiode wordt genomen, kan niet worden overgedragen naar volgende arbeidsperioden.</p> <p>De vrouwelijke ambtenaar informeert haar functionele chef van het (de) moment(en) tijdens dewelke zij de borstvoedingspauze(s) neemt.”.</p>	<p>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.</p> <p>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. » ;</p> <p>b) le paragraphe 3 est remplacé par les dispositions suivantes : « 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.</p> <p>Selon son régime de travail, l'agent féminin peut prendre cette pause en une ou plusieurs fois.</p> <p>Ces pauses font partie intégrante du temps de travail et donnent droit à l'allocation visée à l'article 351 § 1^{er}.</p> <p>Une pause d'allaitement qui n'est pas prise durant la période de travail ne peut pas être reportée aux périodes de travail suivantes.</p> <p>L'agent féminin informe son chef fonctionnel du (des) moment(s) lors desquels elle prend la ou les pause(s) d'allaitement. ».</p>
<p>Art. 94 In artikel 213 van hetzelfde besluit wordt paragraaf 2 aangevuld met een tweede 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.”.</p>	<p>Art. 94 A l'article 213 du même arrêté, le paragraphe 2 est complété par un alinéa 2 libellé 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. ».</p>
<p>Art. 95 In hetzelfde besluit wordt na artikel 225 een artikel 225/1 ingevoegd, luidend als volgt “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 227”.</p>	<p>Art. 95 Dans le même arrêté, un article 225/1 libellé comme suit « 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 227 » est inséré après l'article 225.</p>
<p>Art. 96 In boek I, titel IX, hoofdstuk VII van hetzelfde besluit, wordt een nieuw artikel dat als volgt luidt ingevoegd voor afdeling I: “Art. 219/1. Voor de</p>	<p>Art. 96 Dans le livre Ier, titre IX, chapitre VII du même arrêté, un nouvel article libellé comme suit est inséré avant la section I : « Art. 219/1. Pour</p>

toepassing van de bepalingen van dit hoofdstuk, moet onder “dag” begrepen worden, de duur gelijk aan 7,36 uren.”.	l'application des dispositions contenues dans ce chapitre, on entend par « jour », une durée égale à 7 heures 36. ».
Art. 97 In artikel 220 van hetzelfde besluit wordt het woord “psycho-medisch-sociaal” vervangen door het woord “psycho-medisch-sociaal”.	Art. 97 A l'article 220 du même arrêté, le mot « psycho-medico-social » est remplacé par le mot « psycho-médicosocial ».
Art. 98 In artikel 221 van hetzelfde besluit wordt het laatste lid geschrapt.	Art. 98 A l'article 221 du même arrêté, le dernier alinéa est supprimé.
Art. 99 In hetzelfde besluit wordt na artikel 225 een nieuwe artikel 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. 99 Dans le même arrêté, un nouvel article libellé comme suit est inséré après l'article 225 : « 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 In hetzelfde besluit, wordt een nieuw artikel dat als volgt luidt ingevoegd na het nieuw artikel 225/1: “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. 100 Dans le même arrêté, un nouvel article libellé comme suit est inséré après le nouvel article 225/1 : « 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 In de Nederlandse versie van hetzelfde besluit wordt in artikel 226 het eerste lid vervangen door de volgende bepaling: “Wanneer het personeelslid over het geheel van de dagen 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. 101 Dans la version néerlandaise du même arrêté, à l'article 226, l'alinéa 1 ^{er} est remplacé par la dispositions suivante : « Wanneer het personeelslid over het geheel van de dagen 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 In artikel 259 van hetzelfde besluit, worden de volgende wijzigingen aangebracht: a) in de Nederlandse versie, paragraaf 1, wordt het leesteken “.” toegevoegd na het woord “directieraad”; b) in punt 3° van paragraaf 2, worden de woorden “alsook de toelatingsvoorwaarde(n) tot de opleidingen” toegevoegd na het woord “duur” .	Art. 102 A l'article 259 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées : a) dans la version néerlandaise, au paragraphe 1 ^{er} , la ponctuation « . » est ajoutée après le mot « directieraad » ; b) au point 3° du paragraphe 2, les mots « ainsi que la/les condition(s) d'admission aux formations » sont insérés après le mot « durée ».
Art. 103 In artikel 261 van hetzelfde besluit, in het derde lid, worden de volgende wijzigingen aangebracht: a) de woorden “dagen jaarlijkse vakantie” worden vervangen door de woorden “compensatie-uren”;	Art. 103 A l'article 261 du même arrêté, à l'alinéa 3, les modifications suivantes sont apportées : a) les mots « de jours de vacances annuelles » sont remplacés par les mots : « d'heures de compensation » ;

<p>b) de woorden “dagen opleiding” worden vervangen door de woorden “ontbrekende opleidingsuren”;</p> <p>c) in de Franse versie, wordt het woord “manqués” geschrapt.</p>	<p>b) les mots « de jours de formation » sont remplacés par les mots « d’heures de formation manquées » ;</p> <p>c) dans la version française, le mot « manqués » est supprimé.</p>
<p>Art. 104 In hetzelfde besluit, wordt een nieuw artikel dat als volgt luidt ingevoegd na artikel 262: “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”.</p>	<p>Art. 104 Dans le même arrêté, un nouvel article libellé comme suit est inséré après l’article 262 : « 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. ».</p>
<p>Art. 105 Artikel 263 van hetzelfde besluit wordt vervangen door de volgende bepaling: “Art. 263. De tuchtstraffen die kunnen worden uitgesproken zijn:</p> <p>1° de terechtwijzing;</p> <p>2° de inhouding van wedde;</p> <p>3° de tijdelijke tewerkstelling in een werkregime in 8u;</p> <p>4° de tuchtschorsing;</p> <p>5° de lagere inschaling;</p> <p>6° de terugzetting in graad;</p> <p>7° het ontslag van ambtswege;</p> <p>8° de afzetting. ”.</p>	<p>Art. 105 L’article 263 du même arrêté est remplacé par la disposition suivante : « Art. 263. Les peines disciplinaires qui peuvent être prononcées sont :</p> <p>1° le rappel à l’ordre ;</p> <p>2° la retenue de traitement ;</p> <p>3° l’affectation temporaire en régime de travail en 8h ;</p> <p>4° la suspension disciplinaire;</p> <p>5° la régression barémique ;</p> <p>6° la rétrogradation ;</p> <p>7° la démission d’office ;</p> <p>8° la révocation. ».</p>
<p>Art. 106 In hetzelfde besluit worden de artikels 264 en 265 geschrapt.</p>	<p>Art. 106 Dans le même arrêté, les articles 264 et 265 sont supprimés.</p>
<p>Art. 107 In artikel 266 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:</p> <p>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”;</p> <p>b) een derde lid, luidend als volgt, wordt toegevoegd: “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. ”.</p>	<p>Art. 107 A l’article 266 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :</p> <p>a) à l’alinéa 2, le chiffre « 2 » est remplacé par le chiffre « 4 » entre le mot « alinéa » et les mots « de la loi » ;</p> <p>b) un alinéa 3 libellé comme suit est ajouté : « 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. ».</p>
<p>Art. 108 In hetzelfde besluit wordt artikel 267, opgeheven door het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 23 mei 2019: “De tewerkstelling in een arbeidsregeling van 8u kan gebeuren in een operationele, technische of administratieve dienst.</p> <p>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.</p> <p>De in artikel 351 bedoelde premie wordt niet toegekend tijdens de toepassingsperiode van deze sanctie. ”.</p>	<p>Art. 108 Dans le même arrêté, l’article 267 abrogé par l’arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 23 mai 2019, devient : « L’affectation dans un régime de travail en 8h peut avoir lieu dans un service opérationnel, technique ou administratif.</p> <p>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.</p> <p>La prime visée à l’article 351 n’est pas octroyée durant la période d’application de cette sanction. ».</p>

<p>Art. 109 In artikel 268 van hetzelfde besluit worden de volgende zinnen geschrapt: “Tijdens de tuchtschorsing kan de ambtenaar zijn rechten op weddeverhoging niet laten gelden. Hij ondergaat een inhouding van wedde die het maximum bepaald in artikel 266, tweede lid, niet mag overschrijden.”.</p>	<p>Art. 109 A l'article 268 du même arrêté, les phrases suivantes sont supprimées : « Durant la suspension disciplinaire, l'agent ne peut faire valoir ses titres à l'avancement de traitement. Une retenue de traitement qui ne peut excéder le maximum prévu à l'article 266, alinéa 2 lui est infligée. ».</p>
<p>Art. 110 Artikel 269 van hetzelfde besluit wordt vervangen door de volgende bepaling: “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.”.</p>	<p>Art. 110 L'article 269 du même arrêté est remplacé par la disposition suivante : « 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. ».</p>
<p>Art. 111 In artikel 271 van hetzelfde besluit wordt een tweede lid ingevoegd, luidend als volgt: “In geval van afzetting worden de dienstjaren van de gesanctioneerde ambtenaar binnen de overheid in aanmerking genomen in het kader van de algemene pensioenregeling van de privésector.”.</p>	<p>Art. 111 A l'article 271 du même arrêté, un alinéa 2 libellé comme suit est inséré : « En cas de révocation, les années de service de l'agent sanctionné au sein de l'autorité sont prises en compte dans le cadre du régime général de pension du secteur privé. ».</p>
<p>Art. 112 In artikel 274 van hetzelfde besluit worden in lid 2 de woorden “overgemaakt per aangetekende brief” vervangen door het woord “betekend”.</p>	<p>Art. 112 A l'article 274 du même arrêté, à l'alinéa 2, les mots « communiqué par lettre recommandée » sont remplacés par le mot « notifié ».</p>
<p>Art. 113 In artikel 275 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht: a) de volgende zin wordt ingevoegd tussen deze die eindigt met “overeenkomstig de procedure vastgelegd in het arbeidsreglement” en deze die begint met “Indien hij van oordeel is dat de feiten”: “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.”; b) in lid 2 worden de woorden “op zijn vraag” vervangen door de woorden: “via een verzoek gericht aan de operationeel HRM-dienst”.</p>	<p>Art. 113 A l'article 275 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées : a) la phrase suivante est insérée entre celle se terminant par « conformément à la procédure établie dans le règlement de travail » et celle commençant par « S'il estime que les faits » : « 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 de ses agents de recueillir des témoignages ou des éléments matériels utiles. » ; b) à l'alinéa 2, les mots « à sa demande » sont remplacés par les mots : « par une demande adressée au service GRH opérationnel ».</p>
<p>Art. 114 Artikel 276 van hetzelfde besluit wordt vervangen door de volgende bepaling: “Er kan geen tuchtvervolgning 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</p>	<p>Art. 114 L'article 276 du même arrêté est remplacé par la disposition suivante : « 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</p>

<p>betekening van de oproeping tot het verhoor van de betrokken ambtenaar.”.</p>	<p>convocation à l'audition de l'agent mis en cause. ».</p>
<p>Art. 115 In artikel 279 van hetzelfde besluit wordt de zin “kan de ambtenaar, voor zijn verdediging, zijn dossier raadplegen en mag hij worden bijgestaan door een verdediger naar keuze” vervangen door de zin “kan de ambtenaar zijn dossier raadplegen, overeenkomstig de instructies gegeven door de bevoegde dienst, en mag hij worden bijgestaan door een persoon naar keuze. ”.</p>	<p>Art. 115 A l'article 279 du même arrêté, la phrase « l'agent peut, pour sa défense, consulter son dossier et se faire assister par un défenseur de son choix » est remplacée par la phrase « l'agent peut consulter son dossier, conformément aux instructions données par le service compétent, et se faire assister par une personne de son choix. ».</p>
<p>Art. 116 In artikel 280 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:</p> <p>a) paragraaf 1 wordt vervangen door de volgende bepalingen: “De tuchtoverheid 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. ”;</p> <p>b) na paragraaf 2 wordt een derde paragraaf ingevoegd, luidend als volgt: “Mits instemming van de vervolgte persoon kan worden besloten dat het tuchtdossier en alle mededelingen in verband met de procedure langs elektronische weg kunnen worden toegezonden.”.</p>	<p>Art. 116 A l'article 280 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :</p> <p>a) le paragraphe 1^{er} est remplacé par les dispositions suivantes : « 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. » ;</p> <p>b) un paragraphe 3 libellé comme suit est inséré après le paragraphe 2 : « Moyennant l'accord de la personne poursuivie, il peut être décidé que le dossier disciplinaire ainsi que toutes les communications liées à la procédure soient transmis par voie électronique. ».</p>
<p>Art. 117 In artikel 281 van hetzelfde besluit worden de leden 1, 2 en 3 vervangen door de volgende bepalingen: “Art. 281. De tuchtoverheid hoort de betrokken ambtenaar, in voorkomend geval tijdens verschillende hoorzittingen, over de feiten die hem ten laste worden gelegd.</p>	<p>Art. 117 A l'article 281 du même arrêté, les alinéas 1^{er}, 2 et 3 sont remplacés par les dispositions suivantes : « Art. 281. L'autorité disciplinaire entend l'agent en cause, au cours de plusieurs auditions le cas échéant, sur les faits qui lui sont reprochés.</p>

<p>Van elke hoorzitting wordt een proces-verbaal opgesteld.</p> <p>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.”.</p>	<p>Il est établi un procès-verbal de chaque audition.</p> <p>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. » .</p>
<p>Art. 118 In artikel 282 van hetzelfde besluit worden de woorden “binnen zeven dagen vanaf het schriftelijk afzien” en de woorden “binnen zeven dagen vanaf de hoorzitting” geschrapt.</p>	<p>Art. 118 A 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 supprimés.</p>
<p>Art. 119 In artikel 283 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:</p> <p>a) In de Franse versie, lid 3, worden de woorden “sur le contenu de ces pièces” ingevoegd na het woord “précisions”;</p> <p>b) tussen lid 1 en lid 2 wordt een nieuw lid ingevoegd, luidend als volgt: “Zo nodig, kan een getuige schriftelijk of per videoconferentie worden gehoord.”</p> <p>c) In de Franse versie wordt lid 5 vervangen door de volgende bepalingen: « 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. » ;</p> <p>d) In de Nederlandse versie wordt lid 3 vervangen door de volgende bepalingen: “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”;</p> <p>e) In de Nederlandse versie wordt lid 5 vervangen door de volgende bepalingen: “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.”.</p>	<p>Art. 119 A l'article 283 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :</p> <p>a) dans la version française, à l'alinéa 3, les mots « sur le contenu de ces pièces » sont insérés après le mot « précisions » ;</p> <p>b) un nouvel alinéa libellé comme suit est inséré entre l'alinéa 1^{er} et l'alinéa 2 : « En cas de besoin, l'audition d'un témoin peut se faire par écrit ou par vidéoconférence. »</p> <p>c) dans la version française, l'alinéa 5 est remplacé par les dispositions suivantes : « 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. » ;</p> <p>d) dans la version néerlandaise, l'alinéa 3 est remplacé par les dispositions suivantes : « 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.”;</p> <p>e) dans la version néerlandaise, l'alinéa 5 est remplacé par les dispositions suivantes : “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.”.</p>
<p>Art. 120 Artikel 284 van datzelfde besluit wordt vervangen door de volgende bepalingen: “Art. 284. De tuchtoverheid stelt binnen vijfenveertig dagen na de laatste hoorzitting, met inbegrip van het getuigenverhoor, een tuchtverslag op met de conclusies van haar onderzoek. Het tuchtverslag moet de conclusies van haar onderzoek en alle stukken van het dossier bevatten.</p>	<p>Art. 120 L'article 284 du même arrêté est remplacé par les dispositions suivantes : « 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. Le rapport disciplinaire doit contenir les conclusions de son instruction et toutes les pièces du dossier.</p>

<p>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.”.</p>	<p>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. ».</p>
<p>Art. 121 In artikel 285 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:</p> <p>a) paragraaf 1 wordt vervangen door de volgende bepalingen: “§ 1. Na afloop van de termijn die aan de betrokken ambtenaar is toegekend om schriftelijke opmerkingen te maken of een laatste memorie in te dienen, maakt de tuchtoverheid het tuchtverslag over aan de officier-dienstchef. Op basis van dit verslag en van de eventuele laatste memorie neergelegd door de betrokken ambtenaar formuleert de officier-dienstchef een voorstel van straf en betekent dit aan de vervolgte ambtenaar.</p> <p>De tuchtoverheid kan aan de operationeel HRM-dienst vragen om geïnformeerd te worden over het vervolg dat aan het dossier wordt gegeven.”;</p> <p>b) in paragraaf 2 worden de woorden “de operationeel HRM-dienst” vervangen door de woorden “de officier-dienstchef”;</p> <p>c) paragraaf 3 wordt vervangen door de volgende bepalingen: “§ 3. Onverminderd de mogelijkheid om de in artikel 277 bedoelde termijn te schorsen, betekent de officier-dienstchef het voorstel van straf binnen vijfenveertig dagen na het tuchtverslag. Geen enkele tuchtstraf kan worden uitgesproken na het verstrijken van deze termijn.”;</p> <p>d) paragraaf 4 wordt geschrapt.</p>	<p>Art. 121 A l'article 285 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :</p> <p>a) le paragraphe 1^{er} est remplacé par les dispositions suivantes : « § 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. Sur la base de ce rapport et de l'éventuel dernier mémoire déposé par l'agent en cause, l'officier-chef de service formule une proposition de peine et la notifie à l'agent poursuivi.</p> <p>L'autorité disciplinaire peut demander au service GRH opérationnel d'être informée de la suite qui est réservée au dossier. » ;</p> <p>b) au paragraphe 2, les mots « le service GRH opérationnel » sont remplacés par les mots « l'officier-chef de service » ;</p> <p>c) le paragraphe 3 est remplacé par les dispositions suivantes : « § 3. Sans préjudice de la possibilité de suspendre le délai visée à l'article 277, l'officier-chef de service 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. » ;</p> <p>d) le paragraphe 4 est supprimé.</p>
<p>Art. 122 In hetzelfde besluit wordt het tweede lid van artikel 286 vervangen door de volgende bepalingen: “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.”.</p>	<p>Art. 122 Dans le même arrêté, l'alinéa 2 de l'article 286 est remplacé par les dispositions suivantes : « 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. ».</p>
<p>Art. 123 Artikel 287 van datzelfde besluit wordt vervangen door de volgende bepalingen: “De bepalingen van het algemeen statuut betreffende het beroep in tuchtzaken zijn van toepassing op de operationele personeelsleden, met uitzondering van artikel 305, leden 3 tot 6.</p> <p>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.”.</p>	<p>Art. 123 L'article 287 du même arrêté est remplacé par les dispositions suivantes : « 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.</p> <p>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. ».</p>
<p>Art. 124 Artikel 288 van datzelfde besluit wordt vervangen door de volgende bepalingen: “Art. 288. § 1. De tuchtstraffen genomen naar aanleiding van een</p>	<p>Art. 124 L'article 288 du même arrêté est remplacé par les dispositions suivantes : « Art. 288. § 1^{er}. Les peines disciplinaires prises à la suite d'un</p>

<p>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 personeelsleden.</p> <p>De directieraad wijst de effectieve en plaatsvervangende leden aan van elke taalrol waaruit deze commissie bestaat en stelt het reglement ervan vast.</p> <p>Wanneer de vervolgte ambtenaar een operationele mandaathouder is, is de regering bevoegd om de tuchtstraf uit te spreken.</p> <p>De bevoegde overheid kan geen zwaardere straf uitspreken dan de voorgestelde straf, noch andere feiten invoeren dan die welke het voorstel hebben gemotiveerd.</p> <p>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.”.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Lorsque l'agent poursuivi est un mandataire opérationnel, le gouvernement est compétent pour prononcer la peine disciplinaire.</p> <p>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.</p> <p>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. ».</p>
<p>Art. 125 In artikel 289 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:</p> <p>a) in eerste lid worden de woorden “De benoemende overheid” vervangen door de woorden “De bevoegde overheid”;</p> <p>b) een derde lid wordt ingevoegd, luidend als volgt: “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.”.</p>	<p>Art. 125 A l'article 289 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :</p> <p>a) à l'alinéa 1^{er}, les mots « l'autorité investie du pouvoir de nomination » sont remplacés par les mots « L'autorité compétente » ;</p> <p>b) un alinéa 3 libellé 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. ».</p>
<p>Art. 126 In artikel 290 van hetzelfde besluit wordt een tweede lid ingevoegd, 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.”.</p>	<p>Art. 126 A l'article 290 du même arrêté, un alinéa 2 libellé comme suit est inséré : « 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. ».</p>
<p>Art. 127 In artikel 291 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:</p> <p>a) in punt 1°, worden de woorden “en de vermaning” geschrapt;</p> <p>b) punt 3° dat werd opgeheven door het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 23 mei 2019 wordt “achtien maanden voor de tijdelijke tewerkstelling in een werkregime in 8u;”;</p> <p>c) het tweede lid wordt aangevuld met de volgende bepalingen “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</p>	<p>Art. 127 A l'article 291 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :</p> <p>a) au point 1°, les mots « et le blâme » sont supprimés ;</p> <p>b) le point 3° abrogé par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 23 mai 2019, devient « dix-huit mois pour l'affectation temporaire en régime de travail en 8h ; » ;</p> <p>c) l'alinéa 2 est complété par les dispositions suivantes « 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 recidive dans son chef, sans pour autant avoir</p>

houden met de strafmaat die werd uitgesproken en die ondertussen werd doorgehaald.”	égard au taux de la sanction qui avait été prononcée et qui a été radiée entretemps. ».
Art. 128 In artikel 295 van hetzelfde besluit wordt het eerste lid vervangen door de volgende bepaling: “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 A l’article 295 du même arrêté, l’alinéa 1 ^{er} est remplacé par la disposition suivante : « 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. 129 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 A 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. 130 In hetzelfde besluit wordt paragraaf 1 van artikel 304 vervangen door de volgende bepalingen: “Art. 304. § 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: <ul style="list-style-type: none"> 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 Dans le même arrêté, le paragraphe 1 ^{er} de l’article 304 est remplacé par les dispositions suivantes : « Art. 304. § 1 ^{er} . La condition physique des membres du cadre opérationnel est évaluée tous les 2 ans, ou lorsque, sur une période de 12 mois glissants, ils ont cumulé plus de 6 mois d’absence et ont effectué moins de 50 % des heures de garde que leur horaire prévoit de prester, 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 : <ul style="list-style-type: none"> 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. 131 In artikel 305 van hetzelfde besluit worden volgende wijzigingen aangebracht: <ul style="list-style-type: none"> 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 zin “en in geval van afwezigheid om welke reden dan ook, ten laatste op de tweede dag van de werkhervatting, wordt toegevoegd na het woord “publicatie”. 	Art. 131 A l’article 305 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées : <ul style="list-style-type: none"> 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) la phrase « et en cas d’absence pour quelque raison que ce soit, au plus tard le deuxième jour de reprise du travail » est ajoutée après le mot « publication ».
Art. 132 In hetzelfde besluit wordt artikel 309 vervangen door de volgende bepaling: “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	Art. 132 Dans le même arrêté, l’article 309 est remplacé par la disposition suivante : « 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. ».

directieraad een gemotiveerd advies over de aanvraag.”.	
Art. 133 In hetzelfde besluit wordt artikel 313 vervangen door de volgende bepaling: “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 Dans le même arrêté, l’article 313 est remplacé par la disposition suivante : « 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. 134 In hetzelfde besluit wordt artikel 314 vervangen door de volgende bepaling: “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 Dans le même arrêté, l’article 314 est remplacé par la disposition suivante : « 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. 135 In hetzelfde besluit wordt artikel 315 vervangen door de volgende bepaling: “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 huidig besluit.”.	Art. 135 Dans le même arrêté, l’article 315 est remplacé par la disposition suivante : « 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. 136 In hetzelfde besluit wordt artikel 316 vervangen door de volgende bepalingen: “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 Dans le même arrêté, l’article 316 est remplacé par les dispositions suivantes : « 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. 137 In hetzelfde besluit wordt na artikel 316 een nieuw artikel ingevoegd, luidend als volgt: “Art. 316/1. § 1. Het ontslag van ambtswege wordt door de de benoemende overheid uitgesproken wanneer het personeelslid: 1° niet langer aan een aanwervingsvoorwaarde voldoet die vastgelegd is in artikel 14 of een	Art. 137 Dans le même arrêté, un nouvel article libellé comme suit est inséré après l’article 316 : « 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

<p>benoemingsvoorwaarde bedoeld in artikel 41, 41/1 of 42 voor zover deze benoemingsvoorwaarde nog steeds noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie;</p> <p>2° de bepalingen betreffende de onverenigbaarheden of cumulatie overtreedt;</p> <p>3° twee opeenvolgende « onvoldoende » evaluatievermeldingen krijgt in een periode van drie jaar;</p> <p>4° afwezig is zonder toelating of zonder geldige reden gedurende meer dan zesenzeventig prestatie-uren;</p> <p>5° niet het volledige aantal door het federaal statuut vereiste uren voortgezette opleiding volgt;</p> <p>6° van ambtswege ontslagen wordt om tuchtrekenen;</p> <p>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;</p> <p>8° zich in een geval bevindt waarin de toepassing van de burgerlijke wetten en van de strafwetten de ambtsneerlegging ten gevolge heeft.</p> <p>§2. 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.</p> <p>§3. 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.</p> <p>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.</p> <p>De in artikel 351 beoogde toelage wordt niet in aanmerking genomen bij de berekening van deze bezoldiging."</p>	<p>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 ;</p> <p>2° contrevient aux dispositions en matière d'incompatibilités ou de cumul ;</p> <p>3° obtient deux mentions d'évaluation « insatisfaisant » consécutives sur une période de trois ans ;</p> <p>4° est absent sans autorisation ou sans raison valable pendant plus de septante-six heures de prestation ;</p> <p>5° ne suit pas l'entièreté des heures de formation continue imposées par le statut fédéral ;</p> <p>6° est démis d'office pour raisons disciplinaires ;</p> <p>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'Etat ou, si un tel recours a été introduit, pendant la procédure ;</p> <p>8° se trouve dans un cas où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions.</p> <p>§2. 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.</p> <p>§ 3. 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.</p> <p>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.</p> <p>L'allocation visée à l'article 351 n'est pas prise en compte dans le calcul de cette rémunération. ».</p>
<p>Art. 138 In hetzelfde besluit wordt na artikel 316/1 een nieuw artikel ingevoegd, luidend als volgt: "Art. 316/2. Het vrijwillig ontslag kan op elk moment gegeven</p>	<p>Art. 138 Dans le même arrêté, un nouvel article libellé comme suit est inséré après l'article 316/1 : « « Art. 316/2. La démission volontaire peut être</p>

<p>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.”.</p>	<p>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. ».</p>
<p>Art. 139 In hetzelfde besluit wordt na artikel 316/2 een nieuw artikel ingevoegd, luidend als volgt: “Art. 316/3. §1. Het eervol ontslag wordt ambtshalve aan het personeelslid verleend door de directieraad:</p> <p>1° bij het begin van de maand waarin het met pensioen gaat;</p> <p>2° aan het einde van de maand waarin het de leeftijd van vijftien jaar bereikt.</p> <p>§2. Het eervol ontslag uit zijn ambt kan worden verleend, op zijn vraag, aan het personeelslid dat:</p> <p>1° ten minste 20 jaar dienst telt;</p> <p>2° van ambtswege ontslagen is ingevolge een ongeval tijdens de dienst of door het feit van de dienst.</p> <p>§3. Aan het personeelslid dat eervol uit zijn ambt wordt ontslagen, kan de eretitel van zijn graad worden verleend.</p> <p>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.”.</p>	<p>Art. 139 Dans le même arrêté, un nouvel article libellé comme suit est inséré après l’article 316/2 : « Art. 316/3. §1^{er}. La démission honorable est accordée d’office au membre du personnel, par le conseil de direction :</p> <p>1° au début du mois au cours duquel il prend sa retraite ;</p> <p>2° à la fin du mois au cours duquel il atteint l’âge de soixante-cinq ans.</p> <p>§2. La démission honorable de ses fonctions peut aussi être accordée, à la demande du membre du personnel qui :</p> <p>1° compte au moins vingt ans de service ;</p> <p>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.</p> <p>§3. L’honorariat de son grade peut être accordé au membre du personnel qui obtient la démission honorable de ses fonctions.</p> <p>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. ».</p>
<p>Art. 140 In hetzelfde besluit wordt na nieuw artikel 316/3 een nieuw artikel ingevoegd, luidend als volgt: “Art. 316/4. § 1. Er wordt van rechtswege een einde gesteld aan de hoedanigheid van de ambtenaar wanneer de ambtenaar de wettelijke pensioenleeftijd bereikt.</p> <p>§ 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.</p> <p>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.</p> <p>De beslissing om iemand in dienst te houden na de wettelijke pensioenleeftijd wordt genomen door de benoemende overheid.”.</p>	<p>Art. 140 Dans le même arrêté, un nouvel article libellé comme suit est inséré après le nouvel article 316/3 : « 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.</p> <p>§ 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.</p> <p>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.</p> <p>Les agents qui sont maintenus en service au-delà de l’âge légal de la retraite, conservent pendant cette période leur qualité de fonctionnaire.</p> <p>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. ».</p>

<p>Art. 141 In hetzelfde besluit, in artikel 318, wordt het deel van de tabel betreffende niveau C als volg gewijzigd:</p> <table border="0"> <tr> <td colspan="2">NIVEAU B</td> </tr> <tr> <td>adjudant</td> <td>B252 B251</td> </tr> <tr> <td>sergeant-majoor</td> <td>B153 B152</td> </tr> <tr> <td>sergeant</td> <td>B152 B151</td> </tr> </table>	NIVEAU B		adjudant	B252 B251	sergeant-majoor	B153 B152	sergeant	B152 B151	<p>Art. 141 Dans le même arrêté, à l'article 318, la partie du tableau concernant le niveau C est modifiée comme suit :</p> <table border="0"> <tr> <td colspan="2">NIVEAU B</td> </tr> <tr> <td>adjudant</td> <td>B252 B251</td> </tr> <tr> <td>sergent-major</td> <td>B153 B152</td> </tr> <tr> <td>sergent</td> <td>B152 B151</td> </tr> </table>	NIVEAU B		adjudant	B252 B251	sergent-major	B153 B152	sergent	B152 B151
NIVEAU B																	
adjudant	B252 B251																
sergeant-majoor	B153 B152																
sergeant	B152 B151																
NIVEAU B																	
adjudant	B252 B251																
sergent-major	B153 B152																
sergent	B152 B151																
<p>Art. 142 In hetzelfde besluit wordt artikel 320 vervangen door de volgende bepaling: "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."</p>	<p>Art. 142 Dans le même arrêté, l'article 320 est remplacé par la disposition suivante : « 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 ». ».</p>																
<p>Art. 143 In hetzelfde besluit, boek II, titel I, hoofdstuk II, afdeling II, wordt de letter "C" vervangen door de letter "B".</p>	<p>Art. 143 Dans le même arrêté, livre II, titre I, chapitre II, section II, la lettre « C » est remplacée par la lettre « B ».</p>																
<p>Art. 144 In hetzelfde besluit, in de artikelen 324, 325 en 326, worden de weddeschalen « C151 », « C152 », « C153 », « C251 » en « C252 » respectievelijk vervangen door de weddeschalen "B151", "B152", "B153", "B251" en "B252".</p>	<p>Art. 144 Dans le même arrêté, aux articles 324, 325 et 326, les échelles de traitement « C151 », « C152 », « C153 », « C251 » et « C252 » sont remplacées respectivement par les échelles de traitement « B151 », « B152 », « B153 », « B251 » et « B252 ».</p>																
<p>Art. 145 In artikel 333 van hetzelfde besluit worden de woorden "van niveau C" vervangen door de woorden "van niveau B".</p>	<p>Art. 145 A l'article 333 du même arrêté, les mots « de niveau C » sont remplacés par les mots « de niveau B ».</p>																
<p>Art. 146 In artikel 337 van hetzelfde besluit worden in het vijfde lid de volgende wijzigingen aangebracht:</p> <ol style="list-style-type: none"> punt a) wordt geschrapt; in punt b) wordt in beide gevallen het woord "werkdag" vervangen door het woord "dag". 	<p>Art. 146 A l'article 337 du même arrêté, à l'alinéa 5, les modifications suivantes sont apportées :</p> <ol style="list-style-type: none"> le point a) est supprimé ; au point b), le mot « ouvrable » est supprimé aux deux occurrences. 																
<p>Art. 147 In hetzelfde besluit wordt na artikel 339 een nieuw artikel 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."</p>	<p>Art. 147 Dans le même arrêté, un nouvel article libellé comme suit, est inséré après l'article 339 : « 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. ».</p>																
<p>Art. 148 In artikel 342 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:</p> <ol style="list-style-type: none"> de woord "maandelijks" wordt geschrapt; de woorden "tijdens de referentieperiode van vier maanden" worden ingevoegd tussen de woorden "gepresteerde uren" en "wordt naar". 	<p>Art. 148 A l'article 342 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :</p> <ol style="list-style-type: none"> le mot « mensuel » est supprimé ; les mots « au cours de la période de référence de quatre mois » sont ajoutés entre les mots « prestées » et « est arrondie ». 																

<p>Art. 149 Artikel 343 van hetzelfde besluit wordt vervangen door de volgende bepaling: “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. ”.</p>	<p>Art. 149 L’article 343 du même arrêté est remplacé par la disposition suivante : « 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. ».</p>
<p>Art. 150 In artikel 347 van hetzelfde besluit worden de woorden “door de hiërarchische meerdere” toegevoegd tussen de woorden “uitzonderlijk” en “worden opgelegd”.</p>	<p>Art. 150 A l’article 347 du même arrêté, les mots « par le supérieur hiérarchique » sont ajoutés entre les mots « exceptionnellement » et « les jours ».</p>
<p>Art. 151 In artikel 351 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 punt d) geschrapt ; c) c) een nieuwe paragraaf luidend als volgt wordt ingevoegd voor paragraaf 3: “§ 2/1. De vrouwelijke ambtenaar geniet tijdens de zwangerschap en/of ingevolge de bevalling 100 % van de in paragraaf 1 bedoelde premie in de volgende gevallen : <ul style="list-style-type: none"> 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”. 	<p>Art. 151 A l’article 351 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) au 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) au paragraphe 2, le point d) est supprimé ; c) un nouveau paragraphe libellé comme suit est inséré avant le paragraphe 3 : « § 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 : <ul style="list-style-type: none"> 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. ».
<p>Art. 152 In hetzelfde besluit worden in het laatste lid van artikel 368 de woorden “Het begrip ‘prestatie’ en de” ingevoegd voor de woorden “De minimum en” en het woord “De” wordt geschrapt.</p>	<p>Art. 152 Dans le même arrêté, au dernier alinéa de l’article 368, les mots « définit la notion de ‘prestation’ et » sont insérés entre les mots « règlement de travail » et « définit ».</p>
<p>Art. 153 In artikel 369 van hetzelfde besluit wordt na het woord “RISC” de zin “, tenzij de directieraad anders beslist in functie van de behoeften van de dienst” ingevoegd.</p>	<p>Art. 153 A l’article 369 du même arrêté, la phrase « , sauf si le conseil de direction en décide autrement en fonction des nécessités du service » est insérée après le mot « RISC ».</p>
<p>Art. 154 In artikel 374 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) in het derde lid, wordt artikelnummer “449” vervangen door artikelnummer “419”; b) in het derde lid worden de woorden “de diensten geleverd als professionele ambtenaar in een hulpverleningszone van categorie 4 ook in aanmerking genomen” vervangen door de woorden 	<p>Art. 154 A l’article 374 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) à l’alinéa 3, l numéro d’article « 449 » est remplacé par le numéro d’article « 419 » ; b) à l’alinéa 3, les mots « les services effectués en tant que professionnel dans une zone de secours de catégorie 4 sont également pris » sont remplacés par les mots « seules les

<p>“enkel de ervaring als beroepsbrandweerman in aanmerking genomen”;</p> <p>c) Een nieuw lid dat als volgt luidt, wordt ingevoegd na het derde lid: “In afwijking van artikel 426 van het algemeen statuut, worden voor de berekening van de geldelijke anciënniteit geen diensten in aanmerking genomen verricht in de privésector of als zelfstandige.”.</p>	<p>expériences en tant que pompier professionnel sont prises » ;</p> <p>c) un nouvel alinéa libellé comme suit est inséré après l’alinéa 3 : « Par dérogation à l’article 426 du statut général, aucun service accompli dans le secteur privé ou en tant qu’indépendant n’est admis pour le calcul de l’ancienneté pécuniaire. ».</p>
<p>Art. 155 In de Franse versie van hetzelfde besluit wordt in artikel 381, paragraaf 1 het leesteken “.” toegevoegd na de woorden “Moniteur belge”.</p>	<p>Art. 155 Dans la version française du même arrêté, à l’article 381, paragraphe 1^{er}, la ponctuation « . » est ajoutée après les mots « Moniteur belge ».</p>
<p>Art. 156 In de Nederlandse versie van hetzelfde besluit wordt in artikel 382 het teken “§ 3” ingevoegd vóór de woorden “De selectie van mandaathouders van rang A4”.</p>	<p>Art. 156 Dans la version néerlandaise du même arrêté, à l’article 382, le sigle « § 3 » est inséré avant les mots « De selectie van mandaathouders van rang A4 ».</p>
<p>Art. 157 In de Nederlandse versie van hetzelfde besluit, worden in artikel 387 de woorden “officier-diensthofd” door “officier-dienstchef” vervangt.</p>	<p>Art. 157 Dans la version néerlandaise du même arrêté, à l’article 387, les mots « officier-diensthofd » sont remplacés par « officier-dienstchef ».</p>
<p>Art. 158 In de Nederlandse versie van hetzelfde besluit wordt in artikel 426 het teken “§ 1.” ingevoegd voor het eerste lid.</p>	<p>Art. 158 Dans la version néerlandaise du même arrêté, à l’article 426, le sigle « §1. » est ajouté devant l’alinéa 1^{er}.</p>
<p>Art. 159 In de Franse versie van hetzelfde besluit wordt in de artikelen 424, 425 en 426 het teken “§” ingevoegd vóór het cijfer “1”.</p>	<p>Art. 159 Dans la version française du même arrêté, aux articles 424, 425 et 426, le sigle « § » est inséré devant le chiffre « 1^{er} ».</p>
<p>Art. 160 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”.</p>	<p>Art. 160 A l’article 429 du même arrêté, la phrase « à la date de l’entrée en vigueur de l’accord de coopération exécutant l’article 306, § 2, du statut fédéral, » est remplacée par les mots « au 1^{er} mars 2018 ».</p>
<p>Art. 161 In hetzelfde besluit worden artikelen 429/1 en 429/2 opgeheven.</p>	<p>Art. 161 Dans le même arrêté, les articles 429/1 et 429/2 sont abrogés.</p>
<p>Art. 162 In hetzelfde besluit wordt na artikel 429/2 een nieuw artikel ingevoegd, luidend als volgt: “Art. 429/3. De aanwervings- en bevorderingsprocedures die gestart zijn vóór XX maand 2023 worden verdergezet op basis van de bepalingen die op hen van toepassing waren voor deze datum.”.</p>	<p>Art. 162 Dans le même arrêté, un nouvel article libellé comme suit, est inséré après l’article 429/2 : « Art. 429/3. Les procédures relatives aux stages qui ont débuté avant le XX mois 2023 restent soumises aux dispositions statutaires en vigueur à la date de l’admission au stage. ».</p>
<p>Art. 163 In hetzelfde besluit wordt na artikel 429/3 een nieuw artikel ingevoegd, luidend als volgt: “Art. 429/4. De procedures met betrekking tot de stages die gestart zijn vóór XX maand 2023 blijven onderworpen aan de statutaire bepalingen die in voege waren op de datum waarop zij tot de stage toegelaten werden.”.</p>	<p>Art. 163 Dans le même arrêté, un nouvel article libellé comme suit, est inséré après l’article 429/3 : « Art. 429/4. Les procédures de recrutement et de promotion pour lesquelles le ou les emplois ont été déclarés vacants avant le XX mois 2023 sont poursuivies sur la base des dispositions qui leur étaient applicables avant cette date. ».</p>

Art. 164 In artikel 431 van hetzelfde besluit, in artikel 431, worden de woorden “niveau C en D” vervangen door de woorden “niveau B en D”.	Art. 164 A l'article 431 du même arrêté, à l'article 431, les mots « niveaux C et D » sont remplacés par les mots « niveau B et D ».
Art. 165 In hetzelfde besluit wordt een nieuw artikel luidend als volgt ingevoegd na artikel 431/1: “Art. 431/2 De personeelsleden die houder zijn van de graden van sergeant, sergeant-majoor en adjudant die op de datum van de inwerkingtreding van de overgang van niveau C naar niveau B voor deze graden 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.”.	Art. 165 Dans le même arrêté, un nouvel article libellé comme suit est inséré après l'article 431/1 : « 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 basculement du niveau C vers le niveau B pour ces grades, continuent de percevoir le montant de l'allocation de bilinguisme allouée aux agents de niveau C. ».
Art. 166 In artikel 438 van hetzelfde besluit wordt in paragraaf 1 het tweede lid aangevuld met de volgende bepaling: “Deze bepaling is niet van toepassing indien de beëindiging van de activiteiten van de ambtenaar in het gespecialiseerde team voortvloeit uit een tekortkoming van zijnentwege.”	Art. 166 A l'article 438 du même arrêté, au paragraphe 1 ^{er} , l'alinéa 2 est complété par la disposition suivante : « Cette disposition n'est pas d'application si la fin des activités de l'agent dans l'équipe spécialisée découle d'un manquement de sa part. »
Art. 167 In hetzelfde besluit wordt artikel 439 opgeheven.	Art. 167 Dans le même arrêté, l'article 439 est supprimé.
Art. 168 In artikel 441 van hetzelfde besluit wordt de zin “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,” vervangen door de woorden “op 1 maart 2018” in beide gevallen.	Art. 168 A l'article 441 du même arrêté, la phrase « 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, » est remplacée par les mots « au 1 ^{er} mars 2018 » aux deux occurrences.
Art. 169 In hetzelfde besluit worden de artikelen 441/1, 442, 443 en 443/1 geschrapt.	Art. 169 Dans le même arrêté, les articles 441/1, 442, 443 et 443/1 sont supprimés.
Art. 170 In hetzelfde besluit wordt na artikel 441/1 een nieuw artikel ingevoegd, luidend als volgt: “Art. 441/2. De tuchtprocedures die begonnen zijn vóór XX maand 2023 worden verdergezet volgens de bepalingen die op hen van toepassing waren vóór deze datum.”.	Art. 170 Dans le même arrêté, un nouvel article libellé comme suit, est inséré après l'article 441/1 : « Art. 441/2. Les procédures disciplinaires débutées avant le XX mois 2023 sont poursuivies sur la base des dispositions qui leur étaient applicables avant cette date. ».
HOOFDSTUK II - Opheffingsbepalingen Art. 171 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	CHAPITRE II - Dispositions abrogatoires Art. 171 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

werkingsregels van de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp.	règles de fonctionnement du Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale.
HOOFDSTUK III - Overgangsbepalingen	CHAPITRE III - Dispositions transitoires
Art. 172 Dit besluit wordt van kracht op XXX .	Art. 172 Le présent arrêté entre en vigueur le XXX .
Art. 173 De Minister van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bevoegd met Brandbestrijding en Dringende Medisch Hulp wordt belast met de uitvoering van dit besluit.	Art. 173 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.
Gedaan te Brussel, op ???	Fait à Bruxelles, le ???
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	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
Rudi VERVOORT	
De Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Financiën, Begroting, Openbaar Ambt, de Promotie van Meertaligheid en van het Imago van Brussel	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
Sven GATZ	



Rapport au Gouvernement – modification du statut ops

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 « statut ops »).

Le premier objectif de cette modification du statut ops 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 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, toutes incapacités 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].

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 sur les 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° du statut fédéral). Le statut modifie en conséquence toutes les dispositions rattachant ces grades au niveau C pour le rattacher au niveau B. Au niveau pécuniaire, 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. 7/1 inséré par l'article 8**

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 pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région Bruxelles-Capitale (ci-après « statut OIP »), de sorte à avoir la même procédure pour les agents opérationnels et administratifs.

- **Art. 7/2 inséré par l'article 9**

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 10**

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. 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 de 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.

- **Art. 16 modifié par l'article 16**

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 17**

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 19**

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 20**

La modification de cet article a pour but principalement de clarifier la façon de compter les périodes ayant pour conséquence de prolonger le stage. L'alinéa 2 prévoit le début du délai de trois ans 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, sa formation sera adaptée et le point de départ des trois années peut se compter différemment.

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 pécuniaire dès lors que les périodes de stages sont assimilées à de l'ancienneté au grade de recrutement dès la nomination.

- **Art. 22 modifié par l'article 21**

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 prise 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 22**

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 23**

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 24**

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 25**

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. Si le stagiaire le souhaite, il peut toujours solliciter un entretien d'évaluation avec le maître de stage 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 26**

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 27**

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.

- **Art. 33 remplacé par l'article 29**

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 31**

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 32**

Le maintien du statut de stagiaire jusqu'à la date à laquelle une décision définitive de nomination ou de licenciement est prise figurait 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 33**

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.

- **Art. 39 modifié par l'article 34**

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 alinéa 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 40**

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 ;
- Réduction du délai pour signer la note de service à 4 jours (correspondant au roulement des quatre jours de gardes) ;
- 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. 58 modifié par l'article 45**

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 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.

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 feedback 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 feedbacks 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. 61 modifié par l'article 47**

L'article 61 met en place des mesures d'action positive destinées à assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, aussi bien à l'égard du sexe le moins représenté qu'à l'égard des agents issus de l'immigration. S'agissant d'une exception, une mesure d'action positive ne peut être mise en œuvre que moyennant le respect de certaines conditions strictes :

- il doit exister une inégalité manifeste ;
- la disparition de cette inégalité doit être désignée comme un objectif à promouvoir ;
- la mesure d'action positive doit être de nature temporaire, étant de nature à disparaître dès que l'objectif visé est atteint ;
- la mesure d'action positive ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui.

En l'espèce :

- les données chiffrées obtenues après un audit du SIAMU [voir rapport Jump] démontrent une inégalité manifeste dans la représentation des femmes et des hommes dans les fonctions opérationnelles, ainsi que dans la représentation des agents issus de l'immigration et ce, à tous les niveaux de la hiérarchie ;
- la disparition de cette inégalité peut constituer un objectif à promouvoir ;
- la mesure proposée n'est pas de nature à restreindre inutilement les droits des uns ou des autres dès lors que le classement des candidats à l'examen de promotion reste le premier critère pour déterminer l'ordre de promotion, et que ce n'est qu'en cas d'égalité que ces critères subsidiaires s'appliquent ;
- Les mesures sont de nature temporaire. Pour ce qui concerne le sexe le moins représenté, les autorités compétentes pourront évaluer si l'objectif est atteint grâce au diagnostic qui doit être établi par le SIAMU conformément à l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 3 mars 2011 portant exécution de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise et qui constitue un état des lieux en matière de diversité. En outre, le mécanisme est susceptible de fonctionner aussi bien pour les femmes que pour les hommes, en fonction des circonstances.
- Pour ce qui concerne la représentation des agents issus de l'immigration, une proportion de 15% du personnel opérationnel est inscrit comme objectif à atteindre, ce qui mettra fin à la mesure.

- **Art. 62 modifié par l'article 48**

La décision de créer une réserve de promotion s'opère 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.

- **Art. 63 remplacé par l'article 49**

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 feedback 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 55**

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 56**

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 64**

Lorsque la chambre de recours décide d'octroyer une mention d'évaluation différente, elle doit octroyer une des mentions d'évaluation prévue 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 65**

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 modifié par l'article 69**

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 leur avis peut également être utile dans ce cas.

- **Art. 109 remplacé par l'article 70**

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 71**

L'article 109/1 est introduit pour combler la lacune qui existait auparavant concernant le statut 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 72**

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 durant la période d'essai. 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 73**

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 74**

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 76**

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. 164 modifié par l'article 84**

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 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.

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 telles 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).

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.

Pour ce qui concerne l'information de la part de la travailleuse, il est rappelé que cette démarche doit être interprétée en faveur des travailleuses enceintes, car ces dispositions ont été édictées afin que celles-ci puissent 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.

- **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.

- **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. 271 modifié par l'article 111**

Conformément à la jurisprudence de la Cour européenne des droits l'homme (arrêt L. c/ Belgique du 9 mars 2006), régulièrement mise en application par le Conseil d'Etat, l'agent révoqué ne serait pas, en cas de révocation, privé de toute pension mais verrait ses années de services au sein de la partie adverse prises en compte dans le cadre du régime général de pension du secteur privé.

- **Art. 275 modifié par l'article 113**

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.

- **Art. 276 remplacé par l'article 114**

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 débutera toutefois que lorsque l'auteur sera connu.

- **Art. 279 modifié par l'article 115**

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 116**

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 119**

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.

- **Art. 287 remplacé par l'article 123**

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 OIP – 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 127**

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 130**

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 131**

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 136**

Le titre relatif à la cessation des fonctions a 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.

- **316/3 inséré par l'article 139**

Les cas de démission honorables sont calquées sur le régime fédéral.

- **Art. 339/1 inséré par l'article 147**

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 149**

La suppression de l'allocation pour les congés 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.

- **Art. 351 modifié par l'article 151**

Dorénavant, la prime d'opérationnalité est octroyée pour toute prestation effective quel que soit le service opérationnel et n'est plus lié au fait de prêter 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 152**

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 154**

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 160**

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 160**

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 165**

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.

Verslag aan de regering - wijziging van het statuut ops

Dit ontwerpbesluit wijzigt het administratief- en bezoldigingsstatuut van het operationeel personeel van de Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp.

De eerste doelstelling van deze wijziging van het statuut ops 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 operationaliteit 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 werkonbekwaamheden of volledige werkverwijdering gelijkgesteld met periodes van arbeid. Concreet: indien deze twee types van afwezigheid voorkomen tussen de 6de en 2 de 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].

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 op 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 vervolgte 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, reffectatie, 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° 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 typfouten en het in overeenstemming brengen van de Franse en de Nederlandse versie van de tekst.

Meer bepaald vragen de volgende wijzigingen om aanvullende opmerkingen.

- **Art. 7/1 toegevoegd door artikel 8**

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 "ION-statuuut"), zodat voor de operationele en administratieve personeelsleden dezelfde procedure geldt.

- **Art. 7/2 toegevoegd door artikel 9**

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 10**

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.

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.

- **Art. 16 gewijzigd door artikel 16**

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 17**

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 19**

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 20**

De wijziging van dit artikel is vooral bedoeld om te verduidelijken hoe de perioden die leiden tot verlenging van de stage moeten worden meegeteld. Lid 2 bepaalt dat de periode van drie jaar vanaf het begin van de opleiding voor een van de in lid 1 bedoelde certificaten ingaat. Indien een stagiair reeds over een DMH-badge beschikt, wordt zijn opleiding aangepast en kan het beginpunt van de drie jaar anders worden geteld.

Ondanks de aanbeveling van de DBDMH is besloten zwangerschaps- en moederschapsverlof niet op te nemen in de verlopen die de stage niet schorsen. Het staat vast dat deze verlopen tot gevolg hebben dat de stage 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. Voorts heeft de verlenging van de stage geen gevolgen voor de administratieve of financiële loopbaan, aangezien de stage wordt gelijkgesteld met de anciënniteit in de aanwervingsgraad bij de aanstelling.

- **Art. 22 gewijzigd door artikel 21**

Het statuut voorzag 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 begeleider, wordt beoogd.

- **Art. 23 vervangen door artikel 22**

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 verduidelikend 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 23**

Ten gevolge van de wijziging die doorgevoerd werd in artikel 23, worden de rollen van de stagemeeester, 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 stagemeeesters groter te maken en de hoge werklast van de officiers tegemoet te komen, werd de vereiste rang om de functie van stagemeeester 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 24**

In de praktijk werd vastgesteld dat het individueel functiegesprek een enorme werklast met zich meebracht voor de stagemeeesters, gelet op het feit dat de stagiairs in grote getale starten op dezelfde datum. Daarenboven heeft de praktijk uitgewezen dat de stagemeeester 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 25**

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 stagemeeester 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 stagemeeester, kan de stagemeeester overgaan tot opmaak van stageverslagen, die vervolgens gehanteerd worden tijdens het evaluatiegesprek dat plaatsvindt tussen de stagiair en de verantwoordelijke van de rekruten. Indien gewenst kan de stagiair ook altijd verzoeken dat een evaluatiegesprek plaatsvindt tussen de stagiair en de stagemeeester 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 26**

In de praktijk werd reeds de meer logische werkwijze gehanteerd dat de stagiair eerst gehoord werd door de stagemeeester 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 27**

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 onafhankelijk en onpartijdigheid binnen de stagecommissie te garanderen.

- **Art. 33 vervangen door artikel 29**

Het artikel werd onderverdeeld in paragrafen en de eerste paragraaf voorziet dat de stagemeeester, 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 stagemeeester te beperkend was. Gelet op het feit dat stagemeeester 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 31**

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 32**

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 33**

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.

- **Art. 39 gewijzigd door artikel 34**

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 tijdlijn: 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 40**

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;
- Het beroep 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 procedure benut;
- Verkorting van de termijn voor de ondertekening van de dienstnota tot 4 dagen (overeenkomend met het roulement van vier dagen wachtdienst)
- Zorgen voor meer flexibiliteit bij het indienen van kandidaturen;
- de vaststelling van de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen te vergemakkelijken.

- **Art. 58 gewijzigd door artikel 45**

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.

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. 61 gewijzigd door artikel 47**

Artikel 61 voert positieve actiemaatregelen in om volledige gelijkheid tussen mannen en vrouwen in het beroepsleven te waarborgen, zowel voor het minder vertegenwoordigde geslacht als voor personeel met een allochtone achtergrond. Bij wijze van uitzondering kan een maatregel voor positieve actie alleen onder bepaalde strikte voorwaarden worden uitgevoerd:

- er bestaat een manifeste ongelijkheid;
- het verdwijnen van deze ongelijkheid moet worden aangemerkt als een te bevorderen doelstelling;
- de maatregel voor positieve actie moet van tijdelijke aard zijn en verdwijnen zodra het beoogde doel is bereikt;
- de maatregel voor positieve actie mag de rechten van anderen niet onnodig beperken.

In onderhavig geval:

- uit de cijfers die na een controle van de DBDMH zijn verkregen [zie het Jump-verslag] blijkt een duidelijke ongelijkheid in de vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in operationele functies en in de vertegenwoordiging van personeel met een migrantenachtergrond op alle niveaus van de hiërarchie;
- het verdwijnen van deze ongelijkheid kan een te bevorderen doelstelling zijn;
- de voorgestelde maatregel zal de rechten van beide partijen waarschijnlijk niet onnodig beperken, aangezien de rangorde van de kandidaten voor het bevorderingsexamen het primaire criterium blijft voor het bepalen van de bevorderingsvolgorde, en deze subsidiaire criteria alleen van toepassing zijn in geval van gelijkheid van stemmen;
- De maatregelen zijn tijdelijk van aard. Wat het minst vertegenwoordigde geslacht betreft, zullen de bevoegde autoriteiten kunnen nagaan of de doelstelling is bereikt dankzij de diagnose die de DBDMH zal opstellen overeenkomstig het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 3 maart 2011 tot uitvoering van de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van de diversiteit en ter bestrijding van de discriminatie in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en die een inventaris van de situatie op het gebied van diversiteit vormt. Bovendien werkt het mechanisme waarschijnlijk zowel voor vrouwen als voor mannen, afhankelijk van de omstandigheden. Met betrekking tot de vertegenwoordiging van personeel met een immigratieachtergrond wordt een percentage van 15% van het operationele personeel als streefcijfer vastgesteld. Hiermee wordt de maatregel beëindigd.

- **Art. 62 gewijzigd door artikel 48**

Het besluit om een bevorderingsreserve aan te leggen wordt aan het einde van de bevorderingsprocedure genomen naar gelang van de behoeften van de dienst.

Bevorderingsprocedures kunnen enige tijd in beslag nemen vanwege het aantal kandidaten; gedurende deze tijd kunnen de operationele behoeften veranderen. Daarom is het beter om aan het eind van de procedure een besluit te nemen over de vorming van de reserve. Indien een bevorderingsreserve wordt aangelegd, is de raad van bestuur niet verplicht deze te activeren. De raad van bestuur kan besluiten de bevorderingsreserve te beëindigen en een nieuwe bevorderingsprocedure te starten.

- **Art. 63 gewijzigd door artikel 49**

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 zijner 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 gewijzigd door artikel 55**

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 bevorderde 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 56**

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 64**

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 65**

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...

- **Art. 108 gewijzigd door artikel 69**

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 hun input nuttig kan zijn.

- **Art. 109 vervangen door artikel 70**

In de praktijk werd er opgemerkt dat er geen concreet startpunt is voor de termijn waarbinnen beslist moet worden over de wedertewerkstelling 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 wedertewerkstelling soms onsuccesvol verliep, maar dat er geen mogelijkheid was om de persoon in kwestie eerst te laten proeven van de nieuwe tewerkstelling en werkplaats. Tevens was er geen mogelijkheid om de wedertewerkstelling te evalueren. Om hieraan tegemoet te komen werd de mogelijkheid tot het presteren van proefperiodes ingevoerd. De wedertewerkstellingscommissie 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 wedertewerkstelling te bevorderen kan de directieraad beslissen dat er redelijke aanpassingen dienen te gebeuren aan de werkpost. Dit werd toegevoegd door invoeging van een nieuw derde lid.

Het vierde lid werd uitgebreid met de mogelijkheid om de wedertewerkstelling 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 wedertewerkstelling niet kan plaatsvinden. In dergelijk geval wordt het personeelslid in disponibiliteit 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 wedertewerkstellingsbeslissing, die genomen wordt door de directieraad en die volgt op het advies van de wedertewerkstellingscommissie, 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 wedertewerkstellingscommissie en de definitieve beslissing van de directieraad.

- **Art. 109/1 toegevoegd door artikel 71**

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 compensatieverlof zal opnemen en bij gebrek aan dergelijk verlof zal hij dienstvrijstelling genieten tot er een wedertewerkstellingsbeslissing is. Dit kan zowel de tussentijdse beslissing van de officier-dienstchef als de definitieve beslissing van de Directieraad zijn.

- **Art. 110 gewijzigd door artikel 72**

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 tijdens de proefperiode. 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 73**

Uit de praktijk is gebleken dat de opleidingsverplichtingen niet altijd volledig aansluiten bij de nieuwe functie die een wedertewerkgesteld personeelslid vervult. Om hieromtrent toch enige flexibiliteit aan de dag te kunnen leggen werd artikel 110/1 ingevoerd waarin voorzien wordt dat de directieraad eveneens de opleidingsverplichtingen kan bepalen bij een wedertewerkstellingsbeslissing.

- **Art. 111 gewijzigd door artikel 74**

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 wedertewerkstelling.

- **Art. 117 vervangen door artikel 76**

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

- **Art. 164 gewijzigd door artikel 84**

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

- **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.

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).

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 werkneemster.

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 werkneemster en dat de interne dienst voor preventie en bescherming moet worden geraadpleegd.

Wat het informeren van de werkneemster betreft, wordt eraan herinnerd dat dit ten gunste van zwangere werkneemsters 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.

- **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 vermelden. Deze salarisinhouding moet in aanmerking worden genomen bij de berekening van de operationele bonus.

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

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

- **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 schrapping, 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. 271 gewijzigd door artikel 111**

Overeenkomstig de rechtspraak van het Europees Hof voor de rechten van de mens (arrest L. tegen België van 9 maart 2006), die regelmatig door de Raad van State wordt toegepast, zou het ontslagen personeelslid in geval van ontslag geen pensioen verliezen, maar zouden zijn dienstjaren bij de andere partij in aanmerking worden genomen in het kader van de algemene pensioenregeling voor de particuliere sector.

- **Art. 275 gewijzigd door artikel 113**

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 vervolgde 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.

- **Art. 276 vervangen door artikel 114**

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 115**

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 116**

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 119**

De wijziging voorziet in twee soorten termijnen.

Enerzijds 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.

- **Art. 287 vervangen door artikel 123**

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 ION-statuuut – 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 127**

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 130**

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 131**

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 gewijzigd door artikel 136**

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.

- **316/3 toegevoegd door artikel 139**

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

- **Art. 339/1 toegevoegd door artikel 147**

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 149**

De afschaffing van de vergoeding voor compensatieverlof dat 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.

- **Art. 351 gewijzigd door artikel 151**

De premies voor operationaliteit 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 152**

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 154**

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 160**

Alle beroepsbrandweerlieden 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 toegevoegd door artikel 160**

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

- **431/2 toegevoegd door artikel 165**

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 uitreiken 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.