

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

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

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

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

BOEK III. - BIJZONDERE ONVERENIGBAARHEDEN

Art. 16. Er is onverenigbaarheid tussen:

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

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

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

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

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

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

TITEL I. - De aanwerving

HOOFDSTUK I. - Het federaal geschiktheidsattest

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

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

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

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

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

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

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

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



- 1° voor het basiskader : de voorwaarden, vermeld in artikel 23, § 1, 1° tot 6° ;
- 2° voor het middenkader : de voorwaarden, vermeld in artikel 24, § 1, 1° tot 6° ;
- 3° voor het hoger kader : de voorwaarden, vermeld in artikel 25, § 1, 1° tot 6° .

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

- 1° een competentietest, waarbij wordt nagegaan of een kandidaat beschikt over de competenties :
 - Van het niveau van het zesde jaar middelbaar beroepsonderwijs voor het basiskader;
 - gelijkwaardig aan deze vereist voor een diploma van niveau B voor het middenkader;
 - gelijkwaardig aan deze vereist voor een diploma van niveau A voor het hoger kader.
- 2° een operationele handvaardigheidstest;
- 3° de lichamelijke geschiktheidsproeven, opgesomd in bijlage 1.

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

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

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

De geschiktheidsproeven worden georganiseerd onder de vorm van twee modules:

- 1° module 1: de competentietest en de operationele handvaardigheidstest;
- 2° module 2: de lichamelijke geschiktheidsproeven.

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

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

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

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

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



HOOFDSTUK II. - *Oproep tot kandidaten*

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

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

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

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

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

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

- 1° Belg zijn of de nationaliteit hebben van een ander land behorende tot de Europese Economisch Ruimte of van Zwitserland;
- 2° ten minste 18 jaar oud zijn;
- 3° een gedrag hebben dat in overeenstemming is met de eisen van de beoogde betrekking. De kandidaat bezorgt een uittreksel uit het strafregister dat afgeleverd dient te zijn binnen een termijn van drie maanden voorafgaand aan de uiterste datum voor het indienen van de kandidaturen;
- 4° de burgerlijke en politieke rechten genieten;
- 5° in orde zijn met de dienstplichtwetten;
- 6° houder zijn van rijbewijs B;
- 7° houder zijn van een federaal geschiktheidsattest voor het basiskader, het middenkader of het hoger kader als vermeld in artikel 20.

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

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

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

De proeven kunnen eliminerend zijn.

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

De jury is samengesteld uit:

- 1° de voorzitter, wiens competenties inzake selectie gecertificeerd zijn zoals bedoeld in artikel 42, § 1, eerste lid, b) van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937;
- 2° twee personeelsleden van de FOD, waarvan minimum 1 operationeel personeelslid dat minstens dezelfde graad als die van de vacante betrekking heeft.

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

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



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

HOOFDSTUK IV. - *De aanwerving van het personeel van het middenkader*

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

- 1° Belg zijn of de nationaliteit hebben van een ander land behorende tot de Europese Economisch Ruimte of van Zwitserland;
- 2° een gedrag hebben dat in overeenstemming is met de eisen van de beoogde betrekking. De kandidaat bezorgt een uittreksel uit het strafregister dat afgeleverd dient te zijn binnen een termijn van drie maanden voorafgaand aan de uiterste datum voor het indienen van de kandidaturen;
- 3° de burgerlijke en politieke rechten genieten;
- 4° in orde zijn met de dienstplichtwetten;
- 5° houder zijn van rijbewijs B;
- 6° houder zijn van een diploma van niveau B;
- 7° houder zijn van een federaal geschiktheidsattest voor het middenkader of het hoger kader als vermeld in artikel 20.

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

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

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

De proeven kunnen eliminerend zijn.

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

De jury is samengesteld uit:

- 1° de voorzitter, wiens competenties inzake selectie gecertificeerd zijn zoals bedoeld in artikel 42, § 1, eerste lid, b) van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937;
- 2° twee personeelsleden van de FOD, waarvan minimum 1 operationeel personeelslid dat minstens dezelfde graad als die van de vacante betrekking heeft.

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

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

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

HOOFDSTUK V. - *De aanwerving van het personeel van het hoger kader*

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

- 1° Belg zijn;
- 2° een gedrag hebben dat in overeenstemming is met de eisen van de beoogde betrekking. De kandidaat bezorgt een uittreksel uit het strafregister dat afgeleverd dient te zijn binnen een termijn van drie maanden voorafgaand aan de uiterste datum voor het indienen van de kandidaturen;
- 3° de burgerlijke en politieke rechten genieten;



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

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

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

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

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

De proeven kunnen eliminerend zijn.

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

De jury is samengesteld uit:

- 1° de voorzitter, wiens competenties inzake selectie gecertificeerd zijn zoals bedoeld in artikel 42, § 1, eerste lid, b) van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937;
- 2° twee personeelsleden van de FOD, waarvan minimum 1 operationeel personeelslid dat minstens dezelfde graad als die van de vacante betrekking heeft.

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

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

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

HOOFDSTUK VI. - *Aanwerving van de vrijwilliger-specialist*

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

- 1° Belg zijn of de nationaliteit hebben van een ander land behorende tot de Europese Economisch Ruimte of van Zwitserland;
- 2° ten minste 18 jaar oud zijn;
- 3° een gedrag hebben dat in overeenstemming is met de eisen van de beoogde betrekking. De kandidaat bezorgt een uittreksel uit het strafregister dat afgeleverd dient te zijn binnen een termijn van drie maanden voorafgaand aan de uiterste datum voor het indienen van de kandidaturen;
- 4° de burgerlijke en politieke rechten genieten;
- 5° in orde zijn met de dienstplichtwetten;
- 6° houder zijn van rijbewijs B;
- 7° houder zijn:
 - a) van een diploma van niveau A voor de vrijwilligers-specialisten S4;
 - b) van een diploma van niveau B voor de vrijwilligers-specialisten S3;
 - c) van een diploma van niveau C voor de vrijwilligers-specialisten S2;

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

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



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

De proeven kunnen eliminerend zijn.

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

De jury is samengesteld uit:

- 1° de voorzitter, wiens competenties inzake selectie gecertificeerd zijn zoals bedoeld in artikel 42, § 1, eerste lid, b) van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937;
- 2° twee personeelsleden van de FOD, waarvan minimum 1 operationeel personeelslid.

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

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

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

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

TITEL II. - De aanwervingsstage

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

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

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

Elke benoeming wordt voorafgegaan door een stageperiode.

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

TITEL III. - De indiensttreding

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

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

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

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

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

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

BOEK V. - DE LOOPBAAN

TITEL I. - De hiërarchische bevordering

HOOFDSTUK I. - Algemene bepalingen

Art. 33. De verschillende types bevorderingen zijn:

- 1° wat de administratieve loopbaan betreft: de hiërarchische bevordering;
- 2° wat de geldelijke loopbaan betreft, de bevordering in weddeschaal, zoals geregeld door de artikelen 9 tot 18 van het koninklijk besluit van 29 juni 2018 houdende bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de Civiele Bescherming.

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

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

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

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



HOOFDSTUK II. - De bevorderingsvoorwaarden

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

Art. 36. De bevorderingsvoorwaarden zijn:

1° Voor de graad van korporaal:

- a) benoemd zijn in de graad van sappeur;
- b) ten minste de vermelding « voldoet aan de verwachtingen" of "uitzonderlijk" gekregen hebben bij de laatste evaluatie;
- c) houder zijn van het brevet B02-C, door Ons bepaald;
- d) geslaagd zijn voor het bevorderingsexamen vermeld in artikel 37;
- e) niet beschikken over een niet-doorgehaalde tuchtsanctie.

2° Voor de graad van sergeant:

- a) benoemd zijn in de graad van sappeur of korporaal;
- b) ten minste de vermelding « voldoet aan de verwachtingen" of "uitzonderlijk" gekregen hebben bij de laatste evaluatie;
- c) houder zijn van het brevet M01-C, door Ons bepaald;
- d) geslaagd zijn voor het bevorderingsexamen, bedoeld in artikel 37;
- e) niet beschikken over een niet-doorgehaalde tuchtsanctie.

3° Voor de graad van adjudant:

- a) benoemd zijn in de graad van sergeant;
- b) ten minste de vermelding « voldoet aan de verwachtingen" of "uitzonderlijk" gekregen hebben bij de laatste evaluatie;
- c) houder zijn van [het brevet M02-C], door Ons bepaald;
- d) geslaagd zijn voor het bevorderingsexamen, bedoeld in artikel 37;
- e) niet beschikken over een niet-doorgehaalde tuchtsanctie.

Aldus gewijzigd bij K.B. van 12 juli 2019, art. 41, 1° (inw. 15 augustus 2019) (B.S. 05.08.2019)

4° Voor de graad van luitenant:

- a) Belg zijn;
- b) benoemd zijn in de graad van sergeant of adjudant;
- c) ten minste de vermelding « voldoet aan de verwachtingen" of "uitzonderlijk" gekregen hebben bij de laatste evaluatie;
- d) houder zijn van het brevet OFF1-C, door Ons bepaald;
- e) geslaagd zijn voor het bevorderingsexamen bedoeld in artikel 37;
- f) niet beschikken over een niet-doorgehaalde tuchtsanctie.

5° Voor de graad van kapitein:

- a) benoemd zijn in de graad van luitenant of commandant;
- b) ten minste de vermelding « voldoet aan de verwachtingen" of "uitzonderlijk" gekregen hebben bij de laatste evaluatie;
- c) houder zijn van het brevet OFF2-C, door Ons bepaald;
- d) geslaagd zijn voor het bevorderingsexamen bedoeld in artikel 37;
- e) niet beschikken over een niet-doorgehaalde tuchtsanctie.

6° Voor de graad van majoor:

- a) benoemd zijn in de graad van luitenant, commandant of kapitein;
- b) ten minste de vermelding « voldoet aan de verwachtingen" of "uitzonderlijk" gekregen hebben bij de laatste evaluatie;
- c) houder zijn van [het brevet OFF3-C], door Ons bepaald;
- d) geslaagd zijn voor het bevorderingsexamen bedoeld in artikel 37;
- e) niet beschikken over een niet-doorgehaalde tuchtsanctie.

Aldus gewijzigd bij K.B. van 12 juli 2019, art. 41, 2° (inw. 15 augustus 2019) (B.S. 05.08.2019)



7° Voor de graad van kolonel:

- a) benoemd zijn in de graad van kapitein of majoor;
- b) ten minste de vermelding « voldoet aan de verwachtingen » of "uitzonderlijk" gekregen hebben bij de laatste evaluatie;
- c) houder zijn van één van de diploma's bepaald door Ons;
- d) geslaagd zijn voor het bevorderingsexamen bedoeld in artikel 37;
- e) niet beschikken over een niet-doorgehaalde tuchtsanctie.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

HOOFDSTUK III. - *De bevorderingsstage*

Afdeling 1. - Algemene bepalingen

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TITEL II. - De fysieke geschiktheid

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

TITEL III. - De wedertewerkstelling

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

TITEL IV. - De verandering van graad

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

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

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

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

Sappeur	Niveau C
Korporaal	Niveau C
Sergeant	Niveau B
Adjutant	Niveau B
Luitenant	Niveau B
Commandant	Niveau B
Kapitein	Klasse A1 of A2
Majoor	Klasse A3



Kolonel	Klasse A4 of A5
---------	-----------------

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

TITEL V. - Eindeloopbaanregime

Art. 56. Deze titel is van toepassing op de beroepspersoneelsleden.

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

- 1° de leeftijd hebben van ten minste achtenvijftig jaar;
- 2° ten minste vijftwintig jaar aanneembare dienstjaren tellen voor de opening van het recht op pensioen in de openbare sector, met uitsluiting van de bonificaties voor studies en van andere periodes die voor de vaststelling van de wedde in aanmerking worden genomen, waarvan ten minste vijftien jaar als beroepspersoneelslid met een operationele graad;
- 3° op het einde van het eindeloopbaanregime, dat een maximale duurtijd van vier jaar heeft, voldoen aan de voorwaarden om aanspraak te maken op vervroegd pensioen, zoals bedoeld in artikel 46 van de wet van 15 mei 1984 houdende maatregelen tot harmonisering van de pensioenregelingen.

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

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

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

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

De eindeloopbaancommissie hoort de aanvrager.

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

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

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

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

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

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



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

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

De periode van voorafgaand verlof wordt met dienstactiviteit gelijkgesteld.

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

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

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

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

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

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

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

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

TITEL VI. - Uitoefening van een hoger ambt

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

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

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

BOEK VI. - DE BIJZONDERE OPLEIDING

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

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



Art. 70. § 1. Het personeelslid volgt jaarlijks vierentwintig uur voortgezette opleiding om zijn vroeger verworven competenties te behouden en reactief aan te passen en om proactief nieuwe technieken en competenties aan te leren zodat de huidige uitgeoefende functie op efficiënte wijze kan blijven uitgeoefend worden.

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

[Aangevuld bij K.B. van 14 augustus 2021, art. 3, 1° (inw. 1 januari 2020) (B.S. 28.09.2021) – In afwijking van het eerste lid bestaat er, ten gevolge van de "Coronavirus COVID-19"-epidemie, geen verplichting om voortgezette opleiding te volgen in 2020.]

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

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

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

[Aangevuld bij K.B. van 14 augustus 2021, art. 3, 2° (inw. 1 januari 2020) (B.S. 28.09.2021) – In afwijking van het eerste lid bestaat er, ten gevolge van de "Coronavirus COVID-19"-epidemie, geen verplichting om permanente opleiding te volgen in 2020.]

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

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

De gemotiveerde beslissing om de aanvraag te aanvaarden of te weigeren wordt door de eenheidschef of zijn afgevaardigde aan het personeelslid overgemaakt binnen de dertig dagen volgend op de indiening van de aanvraag.

De beslissing tot weigering die betrekking heeft op uren voortgezette opleiding bedoeld in artikel 70, § 1, wordt in het bijzonder gemotiveerd en wordt vergezeld van een voorstel voor een andere voortgezette opleiding.

BOEK VII. - ORGANISATIE VAN DE DIENSTTIJD VAN DE VRIJWILLIGE PERSONEELSLEDEN

TITEL I. - Algemeen

Art. 72. Voor de toepassing van dit boek wordt verstaan onder :

1° diensttijd : de uren die een vrijwillig personeelslid presteert, verdeeld in vijf categorieën :

- interventies;
- oefeningen en opleidingen;
- onderhouds- en administratieve taken;
- wachtdiensten in de kazerne;
- deelname aan het bevorderingsexamen.



2° rust : de tijd die geen diensttijd is;

3° wachtdienst in de kazerne: een periode waarin het vrijwillige personeelslid verplicht is op de arbeidsplaats aanwezig te zijn. Deze periode wordt volledig als diensttijd aangerekend;

4° oproepbaarheidsdienst : een periode waarin het vrijwillige personeelslid, zonder op een plaats bepaald door de werkgever te moeten zijn, zich beschikbaar verklaart om gevolg te geven aan een oproep voor een interventie. Enkel de periode van de interventie wordt als diensttijd aangerekend.

Art. 73. De artikelen 74, 76 en 78 zijn niet van toepassing op de vrijwillige personeelsleden met de graad van majoor en kolonel.

TITEL II. - Dienst- en rusttijden

Art. 74. § 1. De eenheidschef of zijn afgevaardigde organiseert de dienst zodanig dat de diensttijd maximaal vierentwintig uren per week bedraagt berekend over een referentieperiode van twaalf maanden.

§ 2. De duur van elke werkperiode mag nooit vierentwintig uren overschrijden, behoudens voor het verrichten van :

- dringende interventies om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;
- dringende interventies die door een onvoorziene noodzakelijkheid worden vereist.

Deze overschrijdingen worden binnen de veertien dagen gecompenseerd met een even lange periode waarin het vrijwillige personeelslid geen oproepbaarheidsdienst kan uitoefenen.

In het geval van dergelijke overschrijdingen worden alle maatregelen genomen om zo snel mogelijk het vrijwillige personeelslid te vervangen.

§ 3. Elke dienstprestatie waarvan de duur tussen twaalf uren en vierentwintig uren bedraagt moet worden gevolgd door een rustperiode van minimum twaalf opeenvolgende uren.

Art. 75. § 1. De minimale beschikbaarheden voor de diensttijd van het vrijwillige personeelslid en de modaliteiten waaronder hij wordt opgeroepen en terugkeert naar de operationele eenheid worden door de Directeur-generaal vastgelegd in een huishoudelijk reglement.

§ 2. De eenheidschef of zijn afgevaardigde vult in overleg met het vrijwillige personeelslid zijn beschikbaarheden voor de diensttijd in, overeenkomstig het in paragraaf 1 vermelde reglement.

Art. 76. Wanneer de arbeidstijd per dag meer dan zes uur bedraagt, wordt een half uur pauze toegekend, met uitzondering van de interventies waar uit hun aard blijkt dat een pauze onmogelijk is. Bij dergelijke interventies neemt het vrijwillige personeelslid de pauze na afloop van de interventie.

Tijdens deze pauze blijft het vrijwillige personeelslid beschikbaar om gevolg te geven aan een oproep voor interventie.

De precieze modaliteiten van de pauze worden opgenomen in het huishoudelijk reglement.

De duur van de pauze wordt mee in rekening genomen voor de berekening van de vergoeding van de prestaties.

Art. 77. De diensttijd kan worden vervuld gedurende alle dagen van de week en alle uren van de dag.

Art. 78. Per periode van zeven dagen, wordt minstens een ononderbroken periode van zesendertig uren rust toegekend.

Van het eerste lid kan worden afgeweken op voorwaarde dat gelijkwaardige periodes van inhaalrust toegekend worden in de loop van de veertien volgende dagen.

Bovendien, indien objectieve, technische of arbeidsorganisatorische omstandigheden dit rechtvaardigen, kan voor een minimumrusttijd van vierentwintig uren worden gekozen.

[Ingevoegd bij K.B. van 18 maart 2021, art. 2 (inw. 1 januari 2019) (B.S. 07.04.2021) -

[BOEK VII/1. - ORGANISATIE VAN DE ARBEIDSTIJD VAN DE BEROEPSPERONEELSLEDEN



Art. 78/1. § 1. De duur van elke arbeidsperiode mag vierentwintig uren niet overschrijden, behoudens voor het verrichten van:

- dringende interventies om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;
- dringende interventies die door een onvoorzienne noodzakelijkheid worden vereist.

Deze overschrijdingen worden binnen de veertien dagen gecompenseerd met een gelijkwaardige periode van inhaalrust.

§ 2. Elke dienstprestatie waarvan de duur tussen twaalf uren en vierentwintig uren bedraagt moet worden gevolgd door een rustperiode van minimum twaalf opeenvolgende uren.

Art. 78/2. Het uurrooster wordt door de Voorzitter vastgelegd in het arbeidsreglement.

Art. 78/3. Wanneer de arbeidstijd per dag meer dan zes opeenvolgende uren ononderbroken bedraagt, wordt een half uur pauze toegekend aan het beroepspersoneelslid, met uitzondering van de interventies die van die aard zijn dat een pauze onmogelijk is.

Bij dergelijke interventies neemt het beroepspersoneelslid de pauze na afloop van de interventie.

Tijdens deze pauze blijft het beroepspersoneelslid beschikbaar om gevolg te geven aan een oproep voor interventie.

De nadere regels van de pauze worden opgenomen in het arbeidsreglement.

Art. 78/4. Het beroepspersoneelslid kan worden tewerkgesteld op zaterdagen, zondagen, feestdagen en 's nachts indien hij in continudienst werkt.]

BOEK VIII. - DE VERLOVEN EN DE OPSCHORTING

HOOFDSTUK I. - *Verloven beroepspersoneel*

Afdeling 1. - Algemene bepalingen

Art. 79. Dit hoofdstuk is uitsluitend van toepassing op de beroepspersoneelsleden.

Art. 80. In afwijking van het artikel 14, §§ 2 tot en met 4 van het koninklijk besluit van 19 november 1998, geniet het beroepspersoneelslid in continudienst, per kalenderjaar, dertien bijkomende jaarlijkse verlofdagen ter compensatie van de feestdagen bedoeld in artikel 14, § 1 van het koninklijk besluit van 19 november 1998.

Art. 81. In afwijking van de artikelen 19, 23bis, 140 tot en met 143 en 116, § 1 van het koninklijk besluit van 19 november 1998 heeft het beroepspersoneelslid geen recht:

- 1° op het verlof om in vreedestijd prestaties te verrichten bij het Korps Civiele Bescherming als vrijwillige dienstnemer bij dit korps;
- 2° op verlof voor het geven van bloed, bloedplasma en bloedplaatjes
- 3° op verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheden;
- 4° op halftijdse loopbaanonderbreking, behalve bij loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen, voor zorg voor een zwaar ziek gezins- en familielid en voor ouderschapsverlof.

Art. 82. De artikelen 128 en 129 van het koninklijk besluit van 19 november 1998 zijn niet van toepassing op de beroepspersoneelsleden.

Afdeling 2. - Specifieke bepalingen voor de beroepspersoneelsleden van het hoger kader, de eenheidschef, de directeur Operaties en de beroepspersoneelsleden in continudienst

Art. 83. § 1. De beroepspersoneelsleden die houder zijn van de graad van kolonel, majoor en kapitein hebben geen recht op:

- 1° verlof voor stage of een proefperiode in een andere betrekking in een openbare dienst of het gesubsidieerd onderwijs;



- 2° verlof voor loopbaanonderbreking, met uitzondering van loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen, voor het bijstaan van of het verstrekken van verzorging aan een ziek familielid en voor ouderschapsverlof;
- 3° afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden;
- 4° het eindloopbaanregime vermeld in titel 5 van boek 5.
- 5° de vierdagenweek met en zonder premie voor de federale overheidsdiensten;
- 6° het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar voor de federale overheidsdiensten.

§ 2. De eenheidschef en de directeur Operaties hebben geen recht op:

- 1° verlof voor stage of een proefperiode in een andere betrekking in een openbare dienst of het gesubsidieerd onderwijs;
- 2° verlof voor loopbaanonderbreking, met uitzondering van loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen, voor het bijstaan van of het verstrekken van verzorging aan een ziek familielid en voor ouderschapsverlof;
- 3° afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden;
- 4° verlof om een ambt uit te oefenen bij een secretariaat, een beleidscel, de cel algemene beleidscoördinatie, een cel algemeen beleid, bij het kabinet van een federaal, gemeenschaps-, gewestelijk, provinciaal of lokaal politiek mandataris of bij het kabinet van een politiek mandataris van de wetgevende macht;
- 5° verlof voor opdracht van algemeen belang;
- 6° verlof om minder-validen en zieken te vergezellen en bij te staan;
- 7° verlopen zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 12 augustus 1993 betreffende het verlof toegekend aan bepaalde, ter beschikking van de Koning of de Prinsen en Prinsessen van België gestelde personeelsleden van de Rijksdiensten en in het koninklijk besluit van 2 april 1975 betreffende het verlof dat aan sommige personeelsleden in overheidsdienst wordt verleend voor het verrichten van bepaalde prestaties ten behoeve van erkende politieke groepen, respectievelijk ten behoeve van de voorzitters van die groepen in de wetgevende vergaderingen van de Staat en van de gemeenschappen of de gewesten;
- 8° het eindloopbaanregime vermeld in titel 5 van boek 5;
- 9° de vierdagenweek met en zonder premie voor de federale overheidsdiensten;
- 10° het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar voor de federale overheidsdiensten.

§ 3. De beroepspersoneelsleden in continudienst hebben geen recht op:

- 1° de vierdagenweek met en zonder premie voor de federale overheidsdiensten;
- 2° het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar voor de federale overheidsdiensten.

§ 4. De Voorzitter kan, voor zover de noodwendigheden van de dienst zich hiertegen niet verzetten, het beroepspersoneelslid, vermeld in § 1, dat hierom vraagt, machtigen om te genieten van de verlopen en afwezigheden, vermeld in paragraaf 1, 1° tot 4°.

HOOFDSTUK II. - *De opschorting van de benoeming van de leden van het vrijwillig personeel*

Art. 84. De Directeur-generaal kan, op vraag van de betrokkene, omwille van specifieke redenen, met name omwille van persoonlijke of professionele redenen, de benoeming van een vrijwillig personeelslid gedurende een ononderbroken periode van zes maanden opschorten op vraag van de betrokkene. De opschortingsperiode mag niet meer bedragen dan twee jaar voor de totale duur van zijn benoeming. Het vrijwillig personeelslid dat zijn functies niet opnieuw opneemt na de opschortingsperiode, wordt als ontslaggevend beschouwd.

De Directeur-generaal kan op gemotiveerd verzoek van de betrokkene de benoeming opschorten voor een kortere periode dan zes maanden.

De betrokkene dient zijn aanvraag schriftelijk in bij de Directeur-generaal. Deze laatste doet uitspraak binnen de twee maand te rekenen vanaf de ontvangst van de aanvraag. Bij gebrek aan beslissing genomen binnen deze termijn, wordt de aanvraag geacht aanvaard te zijn.

De periode gedurende dewelke de benoeming van het vrijwillig personeelslid wordt opgeschort, wordt in aanmerking genomen voor de berekening van de dienstanciënniteit. Het vrijwillig personeelslid behoudt zijn rechten op bevordering door verhoging in graad gedurende deze periode.

Gedurende deze periode heeft het vrijwillig personeelslid geen recht op om het even welke toelage of premie.



BOEK IX. - DE TUCHTREGELING

Art. 85. Onverminderd de toepassing van de strafwetten, kan een tuchtstraf zoals bepaald voor de rijksambtenaren opgelegd worden voor elke tekortkoming aan de regels die op de rijksambtenaren van toepassing zijn en aan de artikelen van boek 2 van dit besluit.

[Ingevoegd bij K.B. van 21 december 2018, art. 1 (inw. 1 januari 2019) (B.S. 14.01.2019) -

BOEK 9/1. - UITVOEREN VAN EEN ALCOHOL- OF DRUGSTEST

Titel 1. - Algemene bepalingen

Art. 85/1. § 1. De bevoegdheden van de hiërarchische meerdere vermeld in dit boek kunnen enkel uitgeoefend worden door een hiërarchische meerdere met een graad van officier.

§ 2. Indien de eenheidschef het voorwerp is van het afnemen van een test, worden de bevoegdheden die door dit boek toegekend zijn aan de hiërarchische meerdere, uitgevoerd door de Directeur- generaal of zijn afgevaardigde.

Titel 2. - Uitvoeren van een alcoholtest

Art. 85/2. § 1. De ademtest, vermeld in artikel 156/1 van de wet van 15 mei 2007, bestaat erin te blazen in een toestel dat het niveau van de alcoholopname in de uitgeademde alveolaire lucht aangeeft.

§ 2. Alleen de ademtoestellen die overeenkomstig artikel 59, § 4, van de wet van 16 maart 1968 betreffende de politie over het wegverkeer, gehomologeerd zijn, mogen voor de ademtest gebruikt worden. Op het gebruikte toestel moet het homologatiemerk van dit model op duurzame en onuitwisbare wijze aangebracht zijn.

Het gebruik, het onderhoud en het justeren van deze toestellen gebeurt in overeenstemming met de gebruiksmodaliteiten, vastgesteld in uitvoering van artikel 59, § 4, van de wet van 16 maart 1968 betreffende de politie over het wegverkeer.

Art. 85/3. De hiërarchische meerdere die de ademtest uitvoert, vermeldt in een voorlichtingsrapport de kennelijke tekenen van onder invloed van alcohol zijn die de test rechtvaardigen en de mogelijke psychomotorische testen, geschiktheidstesten en reactietesten.

Art. 85/4. Vooraleer het ademtesttoestel te gebruiken, toont de in artikel 85/3 vermelde overheid een verpakt mondstuk, opent de verpakking en brengt het mondstuk op het toestel aan zonder dit mondstuk aan te raken.

De betrokkene wordt vervolgens verzocht te blazen in het toestel.

Art. 85/5. Het personeelslid dat verzocht wordt de ademtest te ondergaan mag een wachttijd vragen van vijftien minuten.

Art. 85/6. § 1. Op verzoek van het betrokken personeelslid kan de ademtest gevolgd worden door een ademanalyse die erin bestaat te blazen in een toestel dat de alcoholconcentratie in de uitgeademde alveolaire lucht meet.

De ademanalyse wordt uitgevoerd op kosten van de belanghebbende indien het meetresultaat ten minste gelijk is aan de norm bepaald in artikel 60, § 1, eerste lid, van de wet van 16 maart 1968 betreffende de politie over het wegverkeer.

§ 2. Alleen de ademanalysetoestellen die overeenkomstig artikel 59, § 4, van de wet van 16 maart 1968 betreffende de politie over het wegverkeer, gehomologeerd zijn, mogen voor de ademanalyse worden gebruikt. Op het gebruikte toestel moet het homologatiemerk van dit model op duurzame en onuitwisbare wijze aangebracht zijn.



Het gebruik, het onderhoud en het justeren van deze toestellen gebeurt in overeenstemming met de gebruiksmodaliteiten, vastgesteld in uitvoering van artikel 59, § 4, van de wet van 16 maart 1968 betreffende de politie over het wegverkeer.

Titel 3. - Uitvoeren van een drugstest

Art. 85/7. De drugstest, vermeld in artikel 156/1 van de wet van 15 mei 2007, is de speekseltest, vermeld in artikel 61bis van de wet van 16 maart 1968 betreffende de politie over het wegverkeer.

Art. 85/8. De hiërarchische meerdere die de drugstest uitvoert, vermeldt in een voorlichtingsrapport de kennelijke tekenen van beïnvloeding door drugs die de test rechtvaardigen.

Titel 4. - Gemeenschappelijke bepalingen

Art. 85/9. Neemt niet deel aan de uitvoering van de opdrachten, vermeld in artikel 11 van de wet van 15 mei 2007, tot het einde van de dienst, het personeelslid waarvan de ademtest of de ademanalyse voor de opsporing van alcohol een resultaat meet dat ten minste gelijk is aan de norm bepaald in artikel 60, § 1, eerste lid, van de wet van 16 maart 1968 betreffende de politie over het wegverkeer, of waarvan de drugstest een resultaat meet dat hoger is dan de resultaten, vermeld in artikel 61bis, § 2, 2°, eerste lid, van de wet van 16 maart 1968 betreffende de politie over het wegverkeer.

De hiërarchische meerdere kan beslissen dat het personeelslid dat weigert om zich aan de alcoholtest of aan de drugstest te onderwerpen, niet deelneemt aan de uitvoering van de opdrachten, vermeld in artikel 11 van de wet van 15 mei 2007, tot aan het einde van de dienst.

Art. 85/10. Het personeelslid kan tuchtrechtelijk vervolgd worden voor overdreven alcohol- of druggebruik, wanneer de ademtest of de ademanalyse voor de opsporing van alcohol een resultaat meet dat ten minste gelijk is aan de norm bepaald in artikel 60, § 1, eerste lid, van de wet van 16 maart 1968 betreffende de politie over het wegverkeer, of waarvan de drugstest een resultaat meet dat hoger is dan de resultaten, vermeld in artikel 61bis, § 2, 2°, eerste lid, van de wet van 16 maart 1968 betreffende de politie over het wegverkeer.

Art. 85/11. Het verzamelen van de gegevens die nodig zijn om een adem- of speekseltest uit te voeren, moet zich beperken tot de gegevens die strikt noodzakelijk zijn voor de vaststelling van de overtredingen in artikel 9. Deze gegevens kunnen enkel voor tuchtdoeleinden met betrekking tot de bestraffing van deze overtredingen gebruikt worden.]

BOEK X. - DE ARBEIDSONGEVALLEN VAN HET VRIJWILLIG PERSONEEL

Art. 86. Het vrijwillig personeelslid geniet ten laste van de FOD het recht op herstel van de schade die veroorzaakt is aan het vrijwillig personeelslid naar aanleiding van een arbeidsongeval en die niet vergoed wordt in toepassing van het koninklijk besluit van 24 januari 1969 betreffende de schadevergoeding, ten gunste van de personeelsleden der rijksbesturen en der andere rijksdiensten en van sommige leden van het personeel der gesubsidieerde onderwijsinrichtingen, voor arbeidsongevallen en voor ongevallen op de weg naar en van het werk, en beperkt tot 123.946,76 euro.

De schade die in aanmerking komt is enkel de schade zoals bepaald in de wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector en in het koninklijk besluit van 24 januari 1969 betreffende de schadevergoeding, ten gunste van de personeelsleden van de overheidssector, voor arbeidsongevallen en voor ongevallen op de weg naar en van het werk, waarbij rekening gehouden wordt met het reëel beroepsinkomen van het vrijwillig personeelslid op basis van een door het personeelslid jaarlijkse met bewijsstukken gestaafde aangifte.

Art. 87. Het vrijwillig personeelslid geniet ten laste van de FOD het recht op een schadevergoeding van minimum 12.394,68 euro ten gunste van de rechthebbenden in geval van overlijden tijdens de dienst of als gevolg van tijdens de dienst opgelopen verwondingen of ziekten. Dit bedrag wordt aan de schommelingen van de index der consumptieprijsen gekoppeld overeenkomstig de regelen voorgeschreven bij de wet van 1 maart 1977 houdende inrichting van een stelsel waarbij sommige



uitgaven in de overheidssector aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het Rijk worden gekoppeld. Het bedrag wordt aan de spilindex 138.01 gekoppeld.

BOEK XI. - DE BEEINDIGING VAN EEN AMBT

Art. 88. Het ontslag van ambtswege wordt uitgesproken door de benoemende overheid, wanneer het personeelslid:

- 1° niet langer aan een aanwervingsvoorwaarde voldoet die vastgelegd is in de artikelen 23, 24, 25 en 26;
- 2° niet de volledige jaarlijkse vierentwintig uren voortgezette opleiding bedoeld in artikel 70, eerste lid, volgt.

In het geval bedoeld in het eerste lid, 2°, hoort de eenheidschef het personeelslid. Enkel overmacht kan de niet-naleving van de bepalingen bedoeld in artikel 70, eerste lid, rechtvaardigen.

Art. 89. Het eervol ontslag wordt ambtshalve verleend door de benoemende overheid:

- 1° aan het beroepspersoneelslid op het einde van de maand waarin het op pensioen gaat;
- 2° aan het vrijwillige personeelslid op het einde van de maand waarin het de leeftijd van vijftig jaar bereikt.

In afwijking van het eerste lid, 2°, kan de Directeur-generaal, op aanvraag van het vrijwillige personeelslid en na advies van de eenheidschef, het personeelslid toelaten in dienst te blijven na het bereiken van de leeftijdsgrens.

De Directeur-generaal kent de verlenging toe voor de maximale duur van één jaar, telkens verlengbaar met ten hoogste één jaar.

Het personeelslid moet medisch geschikt bevonden worden door de arbeidsgeneesheer.

Art. 90. Het eervol ontslag uit zijn ambt kan worden verleend, op zijn vraag, aan het personeelslid:

- 1° dat ten minste twintig jaar dienst telt;
- 2° dat van ambtswege ontslagen is ingevolge een ongeval tijdens de dienst of door het feit van de dienst.

Art. 91. Het personeelslid dat eervol uit zijn ambt ontslagen wordt, kan:

- 1° de eretitel van zijn graad krijgen;
- 2° het uitgangsuniform dragen voor het bijwonen van plechtigheden of van officiële feesten georganiseerd door de Staat of andere openbare besturen.

Art. 92. § 1. Het beroepspersoneelslid dat vrijwillig ontslag neemt of dat verandert van graad overeenkomstig titel 4 van boek 5, kan vragen om benoemd te worden als vrijwillig personeelslid in dezelfde of een lagere graad.

Daartoe richt het personeelslid een gemotiveerde aanvraag naar de Directeur-generaal ten laatste op het moment van de betekening van zijn vrijwillig ontslag of van de melding van zijn verandering van graad.

§ 2. Het personeelslid komt in aanmerking om als vrijwillig personeelslid benoemd te worden in dezelfde of een lagere graad wanneer het aan de volgende voorwaarden voldoet:

- 1° geen stagiair zijn;
- 2° beschikken over een vermelding "voldoet aan de verwachtingen", of "uitzonderlijk" bij zijn laatste evaluatie;
- 3° niet beschikken over een niet-doorgehaalde tuchtsanctie.

§ 3. De kandidaat begint binnen de drie maanden vanaf de datum van zijn verzoek aan de stage.

De stage duurt drie maanden voor alle graden.



Ingeval van ziekte van minimum twee weken van de stagiair tijdens de stage, wordt de stage verlengd met de duur van de ziekte, die aangetoond wordt met een geneeskundig getuigschrift.

§ 4. De stage verloopt onder leiding van de evaluator zoals bedoeld in artikel 10/5 van het koninklijk besluit van 24 september 2013 betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt, aangewezen door de eenheidschef.

§ 5. De evaluatie heeft tot doel de prestaties van de stagiair te beoordelen in functie van zijn functiebeschrijving.

§ 6. Op het einde van de stage maakt de evaluator, na de nodige informatie te hebben ingewonnen en na overleg met de stagiair, het stageverslag op.

§ 7. Het stageverslag stelt voor :

- 1° hetzij het personeelslid te benoemen;
- 2° hetzij het personeelslid niet te benoemen.

Het wordt door de stagebegeleider ondertekend en ter kennis gebracht aan de stagiair, die het ondertekent en er eventueel zijn opmerkingen aan toevoegt. Het verslag wordt toegevoegd aan het evaluatiedossier van de stagiair.

§ 8. Het verslag wordt aan de betrokkene ter kennis gebracht via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum.

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

BOEK XII. - OVERGANGSBEPALINGEN

Art. 93. Vanaf de inwerkingtreding van dit besluit, worden de laureaten die opgenomen zijn in een wervingsreserve voor operationeel medewerker voor de Civiele Bescherming, gevormd door Selor, vrijgesteld van proeven 1° en 2° van het federaal geschiktheidsattest voor het basiskader, vermeld in artikel 20.

Vanaf de inwerkingtreding van dit besluit, worden de laureaten die opgenomen zijn in een wervingsreserve voor attaché in de functie van "Ingénieur industriel - Chef d'unité adjoint", "Ingénieur industriel Opérations" of "Industrieel ingenieur Civiele Veiligheid" voor de Civiele Bescherming, gevormd door Selor, vrijgesteld van proeven 1° en 2° van het federaal geschiktheidsattest voor het hoger kader, vermeld in artikel 20.

Art. 94. Voor het vrijwillig personeel is de evaluatievoorwaarde "voldoet aan de verwachtingen" of "uitzonderlijk", vermeld in artikel 36 slechts van toepassing na het einde van de eerste evaluatieperiode gevoerd krachtens dit besluit.

Art. 95. De luitenant met uitdovende schaal en de commandant in uitdovende graad die geslaagd is voor de eerste twee reeksen van proeven voor bevordering tot het niveau A zoals bedoeld in artikel 31 van het Koninklijk besluit van 7 augustus 1939 betreffende de evaluatie en de loopbaan van het rijkspersoneel wordt vrijgesteld van het bevorderingsexamen voor de graad van kapitein bedoeld in artikel 36, 5°, d) voor de duur van vijf jaar vanaf de inwerkingtreding van onderhavig besluit.

Hij wordt als eerste gerangschikt in de rangschikking bedoeld in artikel 37, § 1, negende lid.

Indien er meerdere kandidaten in dit geval zijn, worden zij onderling gerangschikt volgens de hoogste graadanciënniteit; in geval van gelijke graadanciënniteit, volgens de hoogste dienstanciënniteit; in geval van gelijke dienstanciënniteit, volgens de hoogste leeftijd.

Art. 96. De Voorzitter kan toestaan dat een personeelslid de functie van vrijwillig personeelslid blijft uitoefenen terwijl hij lid is van een politiedienst die deel uitmaakt van de openbare macht, vermeld in artikel 2 van de wet van 5 augustus 1992 op het politieambt. Deze afwijking op artikel 16, 2°, van dit



besluit, wordt toegestaan aan het personeelslid in functie voor 1 april 1999 indien dit nodig is om de continuïteit van de dienst te verzekeren.

Art. 97. De personeelsleden die, op de datum van de inwerkingtreding van dit besluit een verlof genieten dat volgens Boek 8 van dit besluit niet op hen van toepassing is, blijven voor de duur ervan en voor wat betreft hun administratieve stand, onderworpen aan de bepalingen die op hen van toepassing waren vóór de inwerkingtreding van dit besluit.

BOEK XIII. - WIJZIGINGS- EN SLOTBEPALINGEN

Art. 98. Worden opgeheven :

- 1° het Koninklijk besluit van 11 maart 1954 houdende statuut van het korps burgerlijke bescherming;
- 2° het Koninklijk Besluit van 16 november 2006 houdende hervorming van de loopbaan van bepaalde personeelsleden die houder zijn van operationele graden van de FOD Binnenlandse Zaken;
- 3° het Koninklijk besluit van 11 mei 2009 tot vaststelling van de bijzondere toelaatbaarheidsvereisten voor sommige graden en functies bij de Algemene Directie van de Civiele Veiligheid van de Federale Overheidsdienst Binnenlandse Zaken;
- 4° het Koninklijk besluit van 29 augustus 2009 tot organisatie van de opleidingscursussen betreffende brevet I voor de operationele personeelsleden van de Civiele Bescherming;
- 5° het Ministerieel Besluit van 22 november 1985 tot vaststelling van de werking van de permanente eenheden en van de grote wachten van de Civiele Bescherming;
- 6° Het Ministerieel besluit van 26 september 2002 tot uitvoering van het koninklijk besluit van 13 mei 1999 tot regeling van het medisch toezicht op het personeel van sommige overheidsdiensten.

Art. 99. Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2019.

In afwijking van het eerste lid, treden in werking op de datum van bekendmaking van onderhavig besluit:

- 1° de artikelen 2, 4, 5, en 19 tot en met 26 van onderhavig besluit;
- 2° artikel 156 van de wet van 15 mei 2007.

Art. 100. De minister bevoegd voor Binnenlandse Zaken is belast met de uitvoering van dit besluit.



BIJLAGE 1

De lichamelijke geschiktheid van de kandidaten wordt beoordeeld op basis van elf onderdelen. De onderdelen A en B zijn eliminerend. Voor de testen C tot en met K moet de kandidaat in 7 van de 9 testen slagen.

De testen worden voor alle kandidaten op hetzelfde of een gelijksoortig terrein en in vergelijkbare weersomstandigheden georganiseerd.

De kandidaat krijgt 1 minuut rusttijd na elk afgelegd onderdeel.

A. 600 m lopen

De kandidaat loopt 600m in 2 minuten en 45 seconden.

B. Beklimmen van de luchtladder

Voor de uitvoering van de laddertest wordt een autoladder van dertig meter uitgezet, zonder steun opgesteld onder een hoek van 70°. De kandidaat wordt op de reglementaire wijze verzekerd.

De kandidaat klimt op het startsignaal zonder hulp tot boven. Boven kijkt de kandidaat naar beneden, waarna hij na een non-verbaal signaal van de begeleider luid zijn naam roept.

Nadien komt de kandidaat zonder hulp terug naar beneden.

De kandidaat voert deze oefening uit in 5 minuten.

C. Optrekken

De mannelijke kandidaat hangt met gestrekte armen en handen in pronatie (duimen wijzen naar binnen) aan de balk. De balk wordt zo ingesteld dat de voeten de grond niet raken. Op het startsignaal trekt hij zich op tot het voorhoofd de balk raakt en laat zich terugzakken tot de gestrekte uitgangspositie.

Tijdens de oefening mag de balk niet gelost worden en mogen de voeten de grond niet raken.

De mannelijke kandidaat voert deze oefening 5 maal uit.

De vrouwelijke kandidaat hangt met gestrekte armen en handen in pronatie (duimen wijzen naar binnen) aan de balk. De balk wordt zo ingesteld dat de voeten de grond niet raken. Op het startsignaal trekt zij zich op tot haar kin boven de balk uitkomt en zij behoudt deze positie zo lang mogelijk. Tijdens de oefening mag de balk niet gelost worden en mogen de voeten de grond niet raken. De vrouwelijke kandidaat voert deze oefening uit gedurende 20 seconden.

D. Klauteren

De kandidaat neemt plaats achter de startlijn die zich op één meter van de honderdtachtig centimeter hoge balk bevindt en loopt naar de balk en klautert erover. Vervolgens loopt de kandidaat naar en rond de kegel die op zeventienvijftig centimeter van de balk staat waarna hij terug naar de balk loopt en over de balk klimt en tot achter de startlijn loopt.

De kandidaat voert deze oefening uit in 60 seconden.

E. Evenwicht



Via de ladder klimt de kandidaat op de honderdtachtig centimeter hoge en zeven tot tien centimeter cm brede balk waarna hij drie meter over de balk loopt, een draai van 180° maakt en drie meter terugstapt.

De handen van de kandidaat zijn volledig vrij tijdens het stappen en draaien, er mag geen steun gezocht worden.

De kandidaat voert deze oefening uit in 60 seconden.

Bij het afvallen van de balk kan de kandidaat een tweede poging ondernemen, indien dit binnen de tijd gebeurt.

F. Gehurkt lopen

De kandidaat hurkt neer en legt met beide armen gekruist voor de borst een afstand van acht meter af (tot achter de lijn) en komt op dezelfde manier terug tot achter de startlijn.

Bij de uitvoering van deze oefening mag de hoek in de knie niet groter zijn dan 90° en mogen de handen niet op de grond geplaatst worden. De kandidaat mag deze proef ook afleggen in kniezit of op 1 knie zittend en bijtrekken met het ander been.

De kandidaat voert deze oefening uit in 21 seconden.

G. Opdrukken

De kandidaat ligt op zijn buik, met de handpalmen neerwaarts onder de schouders waarbij de duimen in volledige abductie zijn, en de tip van de duimen tegen de schouders komen.

De voeten van de kandidaat sluiten tegen elkaar aan en het lichaam vormt een plank: enkels - knieën - bekken - bovenlichaam vormen een statisch geheel.

Vanuit deze uitgangspositie brengt de kandidaat de armen telkens tot een hoek van 90° waarna hij de armen terug strekt. Dit is eenmaal opdrukken.

Enkel een correct uitgevoerde beweging wordt meegeteld, een onvolledige uitvoering telt niet.

De kandidaat voert deze oefening 23 maal uit.

H. Zeil verslepen

De kandidaat neemt positie achter de startlijn. Hij neemt het zeil, dat gevuld is met zandzakjes met een totaal gewicht van tachtig kilogram, vast en sleept dit over een glad oppervlakte over een afstand van vijftien meter (tot achter de aankomstlijn), en keert ermee terug tot achter de startlijn. Het zeil wordt steeds tot volledig achter de lijn getrokken.

De kandidaat voert deze oefening uit in 33 seconden.

I. Slang slepen

De kandidaat neemt een gevulde slang vast bij de straalpijp -aan de andere kant is een koppeling met afsluiter- en sleept deze zo snel mogelijk over een afstand van vijftien meter.

De slang heeft een diameter van zeventig millimeter en is twintig meter lang.

De kandidaat voert deze oefening uit in 11 seconden.



J. Slang ophalen

De kandidaat neemt een slang vast en trekt deze zo snel mogelijk naar zich toe. De oefening wordt uitgevoerd met een niet-gevulde slang van vijfenveertig millimeter, met een straalpijp type 'lance robinet' en een lengte van twintig meter.

De kandidaat voert deze oefening uit in 19 seconden.

K. Trappenloop

De kandidaat loopt zo snel mogelijk de trappen op, hij doet dit trede per trede, met telkens één voet per trede. De handen moeten volledig vrij blijven, de balustrade of trapeuning mogen niet gebruikt worden.

De oefening wordt uitgevoerd op treden met een hoogte die mag variëren tussen de vijftien en negentien centimeter, waarbij het aantal treden uitgerekend wordt totdat de kandidaat tweeëntwintig meter en zestig centimeter gestegen is:

- 119 treden voor 19 cm;
- 126 treden voor 18 cm;
- 133 treden voor 17 cm;
- 141 treden voor 16 cm;
- 151 treden voor 15 cm.

De kandidaat voert deze oefening uit in 53 seconden.

Gezien om gevoegd te worden bij Ons besluit van 29 juni 2018 tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de Civiele Bescherming.

BIJLAGE 2 – [...]

opgeheven bij K.B. van 12 juli 2019, art 42 (inw. 15 augustus 2019) (B.S. 05.08.2019)

