











worden via een nieuwe aanvraag. De machtiging tot cumulatie mag geen terugwerkende kracht hebben.

De raad kan de cumulatie met onmiddellijke ingang intrekken, wanneer zij vaststelt dat de uitoefening van de cumulatie de correcte uitoefening van de functie verhindert.】

**Art. 31.** Wanneer de raad vaststelt dat het personeelslid beroepsactiviteiten uitoefent waarvan de cumulatie geweigerd of niet aangevraagd was, 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 bevelen van de raad, wordt ambtshalve ontslagen overeenkomstig artikel 302, eerste lid, 2°.

**Art. 32.** Elke toestemming tot cumulatie wordt ambtshalve opgeschort wanneer het personeelslid afwezig is wegens ziekte, wegens een arbeidsongeval, wegens een ongeval op weg van of naar het werk of wegens een beroepsziekte, of wanneer het in dispoIBILiteit wegens ziekte is.

**Art. 33.** De opschorting van de toestemming bedoeld in artikel 32 heeft geen effect op de duur ervan.

## **BOEK 4. - DE AANWERVING, DE AANWERVINGSSTAGE EN DE BENOEMING**

### **TITEL 1. - DE AANWERVING**

#### **HOOFDSTUK 1. - HET FEDERAAL GESCHIKTHEIDSATTEST**

**Art. 34.** De aanwerving van het personeel gebeurt in de graad van brandweerman, 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.

Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 7, 1° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)

[Aangevuld bij K.B. van 26 januari 2018, art. 7, 2° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018) – De aanwerving in de graad van sergeant kan pas gebeuren bij gebrek aan voldoende laureaten in een procedure tot bevordering door verhoging in graad, bedoeld in titel 1 van boek 5.]

**Art. 35. § 1.** De FOD Binnenlandse zaken organiseert, via de opleidingscentra voor de civiele veiligheid, per taalregeling minstens één keer per jaar en rekening houdend met de noden van de zones, specifieke geschiktheidsproeven, [voor het basis-, midden- en hoger kader als vermeld in artikel 5] voorafgaand aan de aanwerving door de zone, op vraag van de Minister en conform de modaliteiten door hem opgelegd.

Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 8, 1° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)

[Aangevuld bij K.B. van 18 november 2015, art. 71 (inw. 1 januari 2015) (B.S. 07.12.2015) – De geschiktheidsproeven bedoeld in paragraaf 3 worden afgelegd in hetzelfde opleidingscentrum.]

[Aangevuld bij K.B. van 18 november 2015, art. 72 (inw. 1 januari 2015) (B.S. 07.12.2015) –

§ 1/1. De zone kan specifieke geschiktheidsproeven bedoeld in § 1 [voor het basis-, midden- en hoger kader als vermeld in artikel 5], organiseren, conform de modaliteiten opgelegd door de Minister. [Aangevuld bij K.B. van 26 januari 2018, art. 8, 3° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018) – De zone kan voorrang geven aan kandidaten voor vacante betrekkingen van deze zone voor maximum twee derde van het aantal inschrijvingsplaatsen.]

De zone stelt de Minister in kennis van de organisatie van de proeven in het eerste lid ten minste één maand voor de start van de proeven.

Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 8, 2° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)

De zone levert een federaal geschiktheidsattest af aan de geslaagde kandidaat.]

§ 2. De organisatie van de geschiktheidsproeven wordt bekendgemaakt, minstens in het Belgisch Staatsblad, via de website van de Algemene Directie Civiele Veiligheid van de FOD Binnenlandse Zaken, van de VDAB voor het grondgebied van het Vlaamse Gewest, van het FOREM



voor het grondgebied van het Waalse Gewest en van ACTIRIS voor het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, ten laatste [dertig] dagen voor de uiterste inschrijvingsdatum.

Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 8, 4° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)

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 37, § 1, 1° tot 6° ;  
[1°/1 Ingevoegd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 8, 5° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018) – voor het middenkader : de voorwaarden, vermeld in artikel 37/1, § 1, 1° tot 6°;]
- 2° voor het hoger kader : de voorwaarden, vermeld in artikel 38, § 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;]<sup>1</sup>
  - gelijkwaardig aan deze vereist voor een diploma van niveau A, [voor het hoger kader]<sup>2</sup> (...).
- 2° een operationele handvaardigheidstest;
- 3° de lichamelijke geschiktheidsproeven, opgesomd in bijlage 1.

<sup>1</sup>Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 8, 6° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)

<sup>2</sup>Erratum B.S. 22.01.2015

§ 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.

Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 8, 7°, 1° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)

[Ingevoegd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 8, 7°, 2° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018) – [Vervangen bij K.B. van 13 april 2019, art. 2 (inw. 13 mei 2019) (B.S. 03.05.2019) – De geschiktheidsproeven worden georganiseerd onder de vorm van drie modules:

- 1° module 1: de competentietest;
- 2° module 2: de operationele handvaardigheidstest;
- 3° module 3: 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. *Aangevuld bij K.B. van 9 mei 2016 (administratief statuut operationeel personeel), art. 1* (inw. 2 juni 2016) (B.S. 23.05.2016) - De kandidaat die een federaal geschiktheidsattest voor het basiskader behaald heeft en die kandidaat is [voor een betrekking van sergeant zoals bedoeld in artikel 37/1 of] voor een betrekking van kapitein zoals bedoeld in artikel 38, wordt vrijgesteld van de operationele handvaardigheidstest en de lichamelijke geschiktheidsproeven bedoeld in artikel 35, § 3, 2° en 3°, onverminderd de beperkte geldigheid van de lichamelijke geschiktheidsproeven, zoals bedoeld in artikel 35, § 6.

Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 8, 8° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)

[*Aangevuld bij K.B. van 26 januari 2018, art. 8, 9°* (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018) – De kandidaat die een federaal geschiktheidsattest voor het middenkader behaald heeft en die kandidaat is voor een betrekking van kapitein zoals bedoeld in artikel 38, wordt vrijgesteld van de operationele handvaardigheidstest en de lichamelijke geschiktheidsproeven bedoeld in artikel 35, § 3, 2° en 3°, onverminderd de beperkte geldigheid van de lichamelijke geschiktheidsproeven, zoals bedoeld in artikel 35, § 6.]]

[**Art. 35/1.** *Ingevoegd bij K.B. van 9 mei 2016 (administratief statuut operationeel personeel), art. 2* (inw. 2 juni 2016) (B.S. 23.05.2016) – De kandidaten die niet geslaagd zijn voor de geschiktheidsproeven bedoeld in artikel 35, 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.]

Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 9 (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)

## HOOFDSTUK 2. - OPROEP TOT KANDIDATEN DOOR DE RAAD

**Art. 36.** Bij een vacante betrekking [in de graad van brandweerman, sergeant of kapitein], richt de raad een oproep tot kandidaten, of richt een oproep tot de geslaagde kandidaten van de wervingsreserve zoals vermeld in artikel 37, § 2, vierde lid, of artikel 38, § 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.

Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 10, 1° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)

De oproep [tot de kandidaten]<sup>1</sup> wordt minstens bekendgemaakt via de website van de betrokken zone, van de Algemene Directie Civiele Veiligheid van de FOD Binnenlandse Zaken, van de VDAB voor het grondgebied van het Vlaamse Gewest, van het FOREM voor het grondgebied van het Waalse Gewest en van ACTIRIS voor het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, ten laatste [dertig]<sup>2</sup> dagen voor de uiterste inschrijvingsdatum.

<sup>1</sup>Aldus gewijzigd bij K.B. van 9 mei 2016 (administratief statuut operationeel personeel), art. 3, 1° (inw. 2 juni 2016) (B.S. 23.05.2016)

<sup>2</sup>Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 10, 2° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)

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

[*Vervangen bij K.B. van 26 januari 2018, art. 10, 3°* (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018) – De oproep tot de kandidaten vermeldt de te vervullen voorwaarden en de datum waarop ze vervuld moeten worden, de opgelegde proef of proeven en de inhoud ervan, de uiterste datum voor de kandidaatstelling evenals de praktische modaliteiten voor de indiening ervan, de reserve, de eventuele woonplaats- of beschikbaarheidsverplichting voor de vrijwillige personeelsleden, een verwijzing naar de functiebeschrijving van de vacante betrekking en of het om een onmiddellijke vacature en/of om de aanleg van een wervingsreserve gaat.]

[De raad kan, overeenkomstig de modaliteiten bepaald in zijn reglement, door middel van een beslissing gemotiveerd in functie van de operationele organisatie van de zone, een woonplaats- of beschikbaarheidsverplichting opleggen waaraan het vrijwillig personeelslid moet voldoen bij de benoeming.]





Indien de raad in een woonplaats- of beschikbaarheidsverplichting voor de vrijwillige personeelsleden in zijn reglement voorziet, moet hij tevens bepalen onder welke voorwaarden afgewezen kan worden van deze verplichting.

Onder beschikbaarheidsverplichting wordt begrepen de verplichting voor het vrijwillig personeelslid om tijdens de oproepbaarheidsdienst, vermeld in artikel 174, 4°, bereikbaar te zijn en zich ter beschikking van een post te houden, zodat men zich er in geval van een oproep naar kan begeven binnen een termijn te bepalen door de raad.

### HOOFDSTUK 3. - DE AANWERVING VAN HET PERSONEEL VAN HET BASISKADER

**Art. 37.** § 1. Kandidaten voor een betrekking van brandweerman voldoen aan de volgende voorwaarden :

- 1° Belg zijn of burger 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 geschiktheidstest voor het basiskader [, het middenkader] of het hoger kader als vermeld in artikel 35.

Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 11, 1° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)

[§1/1. *Ingevoegd bij K.B. van 9 mei 2016 (administratief statuut operationeel personeel), art. 4* (inw. 2 juni 2016) (B.S. 23.05.2016) – Het personeelslid van een hulpverleningszone wordt geacht te hebben voldaan aan de in paragraaf 1, 7° bedoelde voorwaarde.]

§ 2. [Vervangen bij K.B. van 26 januari 2018, art. 11, 2° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018) – De aanwerving is onderworpen aan het slagen in een vergelijkend examen, georganiseerd door de raad.]

[Vervangen bij K.B. van 26 januari 2018, art. 11, 3° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018) – Het vergelijkend examen bestaat uit één of meerdere proeven, waaronder een mondeling interview, bedoeld om de motivatie, de inzetbaarheid en de overeenstemming van de kandidaat met de functiebeschrijving en de zone te testen. De proeven kunnen eliminerend zijn.]

De raad bepaalt, in een reglement, de inhoud van [één of meerdere proeven] en de samenstelling van de jury. De praktische organisatie van het vergelijkend examen kan door de raad toevertrouwd worden aan een opleidingscentrum voor civiele veiligheid.

Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 11, 4° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)

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.

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

[Ingevoegd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 12 (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018) –

### HOOFDSTUK 3/1. - DE AANWERVING VAN HET PERSONEEL VAN HET MIDDENKADER

**Art. 37/1.** § 1. Kandidaten voor een betrekking van sergeant voldoen aan de volgende voorwaarden :

- 1°. Belg zijn of burger 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 35.

§ 2. De onderofficier of de officier van een zone wordt geacht te hebben voldaan aan de in paragraaf 1, 7° bedoelde voorwaarde.

Het personeelslid van een zone met de graad van brandweerman of korporaal wordt vrijgesteld van de operationele handvaardigheidstest en de lichamelijke geschiktheidsproeven bedoeld in artikel 35, §3, 2° en 3°.

§ 3. De aanwerving is onderworpen aan het slagen in een vergelijkend examen georganiseerd door de raad.

Het vergelijkend examen bestaat uit één of meerdere proeven, waaronder een mondeling interview, bedoeld om de motivatie, de inzetbaarheid en de overeenstemming van de kandidaat met de functiebeschrijving en de zone te testen. De proeven kunnen eliminerend zijn.

De raad bepaalt, in een reglement, de inhoud van de één of meerdere proeven en de samenstelling van de jury. De praktische organisatie van het vergelijkend examen kan door de raad toevertrouwd worden aan een opleidingscentrum voor civiele veiligheid.

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.

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

#### HOOFDSTUK 4. - DE AANWERVING VAN HET PERSONEEL VAN HET HOGER KADER

**Art. 38.** § 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 geschiktheidstest voor het hoger kader als vermeld in artikel 35.

【§1/1. *Ingevoegd bij K.B. van 9 mei 2016 (administratief statuut operationeel personeel), art. 5 (inw. 2 juni 2016) (B.S. 23.05.2016) – De officier van een hulpverleningszone wordt geacht te hebben voldaan aan de in paragraaf 1, 7° bedoelde voorwaarde.*

Het personeelslid van een hulpverleningszone dat geen officier is wordt vrijgesteld van de operationele handvaardigheidstest en de lichamelijke geschiktheidsproeven bedoeld in artikel 35, §3, 2° en 3°.]

§ 2. 【*Vervangen bij K.B. van 26 januari 2018, art. 13, 1° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018) – De aanwerving is onderworpen aan het slagen in een vergelijkend examen, georganiseerd door de raad.*】

【*Vervangen bij K.B. van 26 januari 2018, art. 13, 2° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018) – Het vergelijkend examen bestaat uit één of meerdere proeven, waaronder een mondeling interview, bedoeld om de motivatie, de inzetbaarheid en de overeenstemming van de kandidaat met de functiebeschrijving en de zone te testen. De proeven kunnen eliminerend zijn.*】



De raad bepaalt, in een reglement, de inhoud van [de één of meerdere proeven] en de samenstelling van de jury. De praktische organisatie van het vergelijkend examen kan door de raad toevertrouwd worden aan een opleidingscentrum voor civiele veiligheid.

Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 13, 3° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)

De geslaagde kandidaten worden in een wervingsreserve geplaatst die twee jaar geldig is. De geldigheidsduur kan ten hoogste twee keer voor twee jaar verlengd worden.

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

## TITEL 2. - DE AANWERVINGSSTAGE

### HOOFDSTUK 1. - ALGEMENE BEPALINGEN

**Art. 39.** 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] worden door de raad toegelaten tot de aanwervingsstage in orde van rangschikking resulterend uit de zonale [...] proeven.

Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 14, 1° en 2° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)

[Elke benoeming wordt voorafgegaan door een stageperiode.]

Aldus gewijzigd bij K.B. van 9 mei 2016 (administratief statuut operationeel personeel), art. 6, 1° (inw. 2 juni 2016) (B.S. 23.05.2016)

De aanwervingsstage begint de dag van de indiensttreding. Hij start met het volgen van de opleiding nodig voor het door Ons, op basis van een beraadslaging in de Ministerraad, bepaalde brevet dat vereist is voor de functie waarvoor de stagiair aangeworven wordt. De raad bepaalt de theoretische en praktische vorming die door de stagiair gevolgd wordt in de dienst.

De aanwervingsstage verloopt onder leiding van de functionele meerdere, hierna "stagebegeleider" genoemd, aangewezen door de commandant.

De stagebegeleider 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.

Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 14, 3° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)

De aanwervingsstage eindigt één jaar na het behalen van het brevet, door Ons bepaald, op basis van een beraadslaging door de Ministerraad. Onder voorbehoud van de toepassing van artikel 40, § 2, 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.

Aldus gewijzigd bij K.B. van 9 mei 2016 (administratief statuut operationeel personeel), art. 6, 2° (inw. 2 juni 2016) (B.S. 23.05.2016)

**Art. 40. § 1.** Om de duur van de periode van de aanwervingsstage te berekenen, worden alle perioden waarin de beroepsstagiair in dienstactiviteit is, in aanmerking genomen.

§ 2. Perioden van afwezigheid gedurende de aanwervingsstage hebben een verlenging van deze stage tot gevolg, vanaf het ogenblik dat ze, in één of verschillende malen, [zesenzeventig prestatie-uren] overschrijden, zelfs als de beroepsstagiair in dienstactiviteit is.

Komen voor de berekening van de [zesenzeventig prestatie-uren] niet in aanmerking, afwezigheden als gevolg van :

- 1° de dagen jaarlijks vakantieverlof;
- 2° de omstandigheidsverloven;
- 3° de uitzonderlijke verloven;



4° 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.

Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 15 (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)

**Art. 41.** [§ 1. *Samenvoeging tot paragraaf bij K.B. van 26 januari 2018, art. 16, 1°* (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018) – Tijdens de aanwervingsstage van brandweerman moet de beroepsstagiair zijn rijbewijs C behalen, indien hij meer dan eenentwintig jaar is, of C1, indien hij minder dan eenentwintig jaar is.

De raad kan beslissen dat de beroepsstagiair zijn brevet ambulancier moet behalen en vermeldt dit desgevallend in de oproep tot kandidaten.

De raad kan beslissen dat de vrijwillige stagiair zijn rijbewijs C of C1 en/of zijn brevet ambulancier moet behalen en vermeldt dit desgevallend in de oproep tot kandidaten.]

[*Ingevoegde paragraaf bij K.B. van 26 januari 2018, art. 16, 2°* (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018) – § 2. De raad kan beslissen dat de stagiair sergeant tijdens de aanwervingsstage zijn rijbewijs C of C1 en/of zijn brevet ambulancier moet behalen en vermeldt dit desgevallend in de oproep tot kandidaten.]

[§ 3. *Gewijzigd tot paragraaf bij K.B. van 26 januari 2018, art. 16* (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018) – De raad neemt de kosten voor het behalen van het rijbewijs C of C1 en voor het behalen van het brevet ambulancier voor zijn rekening.]

**Art. 42.** De raad kan, op voorstel van de commandant of van zijn afgevaardigde, aan de stagiair de toestemming geven om een aanwervingsstage voor een periode van maximum drie maanden in een andere zone te volbrengen, mits het akkoord van de commandant van de zone waarin de stagiair geplaatst is of zijn afgevaardigde.

Tijdens deze periode ziet de commandant van de zone waar de stagiair aan toegewezen is, of zijn afgevaardigde, erop toe dat de stagiair slechts deelneemt aan operaties [of de operaties leidt, in functie van zijn graad] voor zover zijn theoretische en praktische opleiding dit toelaat.

Aan het einde van deze periode stelt de commandant van de zone waaraan de stagiair toegewezen is of diens afgevaardigde, een evaluatierapport op over de stagiair.

Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 17 (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)

**Art. 43.** § 1. Binnen iedere zone wordt er een stagecommissie gevormd voor de evaluatie van de stagiairs.

De stagecommissie bestaat uit :

1° de commandant of zijn afgevaardigde, die ze voorzigt;

2° drie door de commandant aangeduide personeelsleden bekleed met een graad die minstens gelijkwaardig is aan die van de stagiair.

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

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

De stagebegeleider, vermeld in artikel 39, mag niet zetelen in de commissie.

De commissie kan slechts een beslissing nemen indien de meerderheid van zijn leden aanwezig is en beslist [...] bij gewone meerderheid van de stemmen. In geval van staking van stemmen is de stem van de voorzitter doorslaggevend.

Aldus opgeheven bij K.B. van 26 januari 2018, art. 18 (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)

§ 2. De commandant neemt niet deel aan de beraadslagingen van de raad wanneer deze ertoe gebracht wordt om uitspraak te doen over de verlenging of het ontslag van de stagiair.

## HOOFDSTUK 2. - EVALUATIE TIJDENS DE AANWERVINGSSTAGE



**Art. 44.** De evaluatie heeft tot doel de prestaties van de stagiair doorlopend te beoordelen in functie van zijn functiebeschrijving.

**Art. 45.** De stagebegeleider maakt, na de nodige informatie te hebben ingewonnen en na overleg met de stagiair [...], stageverslagen op.

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

Erratum B.S. 10.04.2017

**Art. 46.** In de tussentijdse stageverslagen wordt de stagiair geëvalueerd door middel van een 'gunstige', 'te verbeteren' of 'ongunstige' beoordeling. Deze evaluatie wordt gemotiveerd aan de hand van concrete vaststellingen. In dit kader formuleert de stagebegeleider aandachtspunten en reikt mogelijke oplossingen aan.

**Art. 47.** Op het einde van de aanwervingsstage stelt de stagebegeleider, na de stagiair te hebben gehoord, een samenvattend eindverslag op van de manier waarop de stagiair functioneert. Hij stelt voor :

1° hetzij de stagiair te benoemen;

2° hetzij, als de verslagen vermeld in artikel 46, over het geheel niet gunstig zijn voor de stagiair, de stagiair te ontslaan of zijn stage ten hoogste twee keer voor een duur van zes maanden te verlengen.

Voor elke zware fout begaan gedurende of ter gelegenheid van de stage kan de stagiair die er zich schuldig aan maakt zonder opzegging worden ontslagen. De betrokkene moet vooraf gehoord of aangemaand worden. Het ontslag wordt uitgesproken door de raad op verslag van de stagebegeleider en na advies van de stagecommissie.

**Art. 48.** Het verslag wordt de betrokkene ter kennis gebracht via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum.

**Art. 49.** Als de stagebeleider voorstelt om de stagiair [tijdens de stage of op het einde van de stage] te ontslaan of om de periode van de aanwervingsstage te verlengen, kan [de stagiair] het geval voorleggen aan de stagecommissie. De stagiair legt dit voor per aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum binnen één maand na de verzending van het voorstel.

Aldus gewijzigd bij K.B. van 9 mei 2016 (administratief statuut operationeel personeel), art. 7, 1° en 2° (inw. 2 juni 2016) (B.S. 23.05.2016)

De stagecommissie hoort de stagiair, alvorens zijn advies te geven. De stagiair heeft toegang tot het dossier en verschijnt in eigen persoon, hij kan zich laten bijstaan door de persoon van zijn keuze. Deze persoon maakt geen deel uit van de commissie.

Indien, alhoewel regelmatig opgeroepen, de stagiair of zijn verdediger, zonder geldig excuus, niet verschijnt, [geeft de commissie haar advies].

Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 19 (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)

De commissie spreekt zich uit op grond van het in artikel 47 vermelde verslag, zelfs indien de stagiair een geldig excuus kan inroepen, zodra de zaak het voorwerp van de tweede zitting uitmaakt.

Het gemotiveerd advies wordt de raad en de betrokkene ter kennis gebracht via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum, binnen de twee maanden na het verhoor. Bij gebrek aan advies afgeleverd binnen deze termijn, wordt het advies geacht positief te zijn.

De raad beslist op basis van het verslag van de stagebegeleider en het advies van de stagecommissie, binnen een termijn van twee maanden na de ontvangst van het advies. Bij gebrek aan genomen beslissing binnen deze termijn, wordt de stagiair benoemd.

De beslissing wordt bijzonder gemotiveerd indien de raad afwijkt van het advies van de commissie.

De beslissing wordt aan de betrokkene meegedeeld via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum.



**Art. 50.** De [beroepsstagiair] die ontslagen werd wegens negatieve evaluatie 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.

Erratum B.S. 22.01.2015

### TITEL 3. - DE BENOEMING

**Art. 51.** De stagiair wordt door de raad benoemd. De benoeming van een stagiair wordt door de voorzitter of zijn afgevaardigde rechtstreeks aan de betrokkene betekend. Ze wordt ter kennis gebracht van [de personeelsleden van de zone] door de voorzitter of zijn afgevaardigde.

Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 20 (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)

De beroepsstagiair wordt vast benoemd.

De vrijwillig stagiair wordt benoemd voor een duur van zes jaar.

Na het advies van de commandant te hebben ontvangen, wordt de benoeming stilzwijgend vernieuwd voor een nieuwe periode van zes jaar, behalve bij gemotiveerde beslissing door de raad.

Als de commandant 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 raad en aan de betrokkene. De betrokkene kan, per aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum binnen één maand na de verzending van het voorstel, verzoeken verhoord te worden door de raad. Hij kan zich laten bijstaan door een persoon naar keuze.

De commandant neemt niet deel aan de beraadslaging van de raad.

## BOEK 5. - DE LOOPBAAN

### TITEL 1. - DE BEVORDERING DOOR VERHOGING IN GRAAD

#### HOOFDSTUK 1. - ALGEMENE BEPALINGEN

**Art. 52.** De bepalingen van deze titel hebben slechts betrekking op de bevordering in de zone waar het personeelslid reeds is tewerkgesteld.

De verschillende types bevordering zijn :

1° voor wat betreft de administratieve loopbaan :

- de bevordering door verhoging in graad;
- de bevordering door mobiliteit zoals geregeld in titel 2 van dit boek.

2° wat de geldelijke loopbaan betreft, de bevordering in weddeschaal zoals geregeld door de artikelen 10 tot 19 van het koninklijk besluit van 19 april 2014.

**Art. 53.** Iedere via bevordering door verhoging in graad toegankelijke en niet bezette betrekking kan vacant worden verklaard door de raad.

**Art. 54.** § 1. De vacante betrekkingen worden ter kennis gebracht van de personeelsleden via de website van de zone, via de dienstnota aangeplakt in de posten van de zone, per e-mail en, voor de personen voorlopig verwijderd van de dienst, ook bij aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum. [Vervangen bij K.B. van 26 januari 2018, art. 21, 1° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018) – De oproep tot de kandidaten vermeldt de te vervullen voorwaarden en de datum waarop ze vervuld moeten worden, de opgelegde proef of proeven en de inhoud ervan, de uiterste datum voor de kandidaatstelling evenals de praktische modaliteiten voor de indiening ervan, de reserve, de eventuele woonplaats- of beschikbaarheidsverplichting voor de vrijwillige personeelsleden, een verwijzing naar de functiebeschrijving van de vacante betrekking en of het om een onmiddellijke vacature en/of om de aanleg van een bevorderingsreserve gaat. De uiterste datum voor de kandidaatstelling kan niet minder zijn dan dertig dagen vanaf de dag van bekendmaking van de vacante betrekking op de website van de zone.]



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

§ 3. [...] *Opgeheven bij K.B. van 26 januari 2018, art. 21, 2°* (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)

## HOOFDSTUK 2. - DE BEVORDERINGSVOORWAARDEN

**Art. 55.** Voor de toepassing van dit boek, staan de door bevordering toegankelijke beroepsbetrekkingen open voor de beroepspersoneelsleden en staan de door bevordering toegankelijke vrijwilligersbetrekkingen open voor de vrijwillige personeelsleden, [...] [...].

Aldus opgeheven bij K.B. van 9 mei 2016 (administratief statuut operationeel personeel), art. 8, 1° en 2° (inw. 2 juni 2016) (B.S. 23.05.2016)

**Art. 56.** [*Vervangen bij K.B. van 18 november 2015, art. 73* (inw. 1 januari 2016) (B.S. 07.12.2015) – De bevorderingsvoorwaarden zijn :

1° voor de graad van korporaal :

- a) benoemd zijn in de graad van brandweerman;
- b) de vermelding ["voldoende", "goed" of "zeer goed"]<sup>1</sup> gekregen hebben bij de laatste evaluatie;
- c) titularis zijn van het brevet BO2;
- d) geslaagd zijn voor [het bevorderingsexamen]<sup>5</sup>, vermeld in artikel 57;
- [e] niet beschikken over een niet-doorgehaalde tuchtsanctie.]<sup>2</sup>

2° voor de graad van sergeant :

- a) benoemd zijn in de graad van brandweerman of korporaal;
- b) de vermelding ["voldoende", "goed" of "zeer goed"]<sup>1</sup> gekregen hebben bij de laatste evaluatie;
- c) titularis zijn van het brevet MO1 :
  - voor een bevordering naar vrijwillig sergeant : geslaagd zijn in alle modules van deel 1 en minstens één van de modules van deel 2 van het brevet MO1,
  - voor een bevordering naar beroepssergeant : geslaagd zijn in alle modules van deel 1 en 2 van het brevet MO1.
- d) geslaagd zijn voor [het bevorderingsexamen]<sup>5</sup>, vermeld in artikel 57;
- [e] niet beschikken over een niet-doorgehaalde tuchtsanctie.]<sup>2</sup>

3° voor de graad van adjudant :

- a) benoemd zijn in de graad van sergeant;
- b) de vermelding ["voldoende", "goed" of "zeer goed"]<sup>1</sup> gekregen hebben bij de laatste evaluatie;
- c) titularis zijn van het brevet MO2;
- d) geslaagd zijn voor [het bevorderingsexamen]<sup>5</sup>, vermeld in artikel 57;
- [e] niet beschikken over een niet-doorgehaalde tuchtsanctie.]<sup>2</sup>

4° voor de graad van luitenant :

- a) benoemd zijn in de graad van sergeant of adjudant;
- b) Belg zijn;
- c) de vermelding ["voldoende", "goed" of "zeer goed"]<sup>1</sup> gekregen hebben bij de laatste evaluatie;
- d) titularis zijn van het brevet OFF1;
- e) geslaagd zijn voor [het bevorderingsexamen]<sup>5</sup>, vermeld in artikel 57.
- [f] niet beschikken over een niet-doorgehaalde tuchtsanctie.]<sup>3</sup>

5° voor de graad van kapitein :

- a) benoemd zijn in de graad van luitenant;
- b) de vermelding ["voldoende", "goed" of "zeer goed"]<sup>1</sup> gekregen hebben bij de laatste evaluatie;
- c) titularis zijn van het brevet OFF2 :



- voor een bevordering naar vrijwillig kapitein : geslaagd zijn in alle modules van deel 1 en minstens één van de modules van deel 2 van het brevet OFF2 via bevordering,
- voor een bevordering naar beroepskapitein : geslaagd zijn in alle modules van deel 1 en 2 van het brevet OFF2 via bevordering.

d) geslaagd zijn voor [het bevorderingsexamen]<sup>5</sup>, vermeld in artikel 57;

e) [niet beschikken over een niet-doorgehaalde tuchtsanctie.]<sup>4</sup>

6° voor de graad van majoor :

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

b) de vermelding ["voldoende", "goed" of "zeer goed"]<sup>1</sup> gekregen hebben bij de laatste evaluatie;

c) titularis zijn van het brevet OFF3;

d) geslaagd zijn voor [het bevorderingsexamen]<sup>5</sup>, vermeld in artikel 57;

e) [niet beschikken over een niet-doorgehaalde tuchtsanctie.]<sup>4</sup>

7° voor de graad van kolonel :

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

b) de vermelding ["voldoende", "goed" of "zeer goed"]<sup>1</sup> gekregen hebben bij de laatste evaluatie;

c) [titularis zijn van het brevet OFF4, door Ons bepaald, op basis van een beraadslaging door de Ministerraad;]<sup>a</sup>

d) geslaagd zijn voor [het bevorderingsexamen]<sup>5</sup>, vermeld in artikel 57;

e) [niet beschikken over een niet-doorgehaalde tuchtsanctie.]<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Aldus gewijzigd bij K.B. van 8 oktober 2016, art. 1 (inw. 4 december 2016) (B.S. 24.11.2016)

<sup>2</sup>Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 22, 1° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)

<sup>3</sup>Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 22, 2° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)

<sup>4</sup>Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 22, 3° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)

<sup>5</sup>Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 22, 4° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)

**Art. 57. § 1.** [Vervangen bij K.B. van 13 april 2019, art. 3 (inw. 2 maart 2018) (B.S. 03.05.2019) – Het bevorderingsexamen wordt georganiseerd door een opleidingscentrum voor de civiele veiligheid. Zij omvat geschiktheidsproeven waaronder één praktische proef. De Minister kan de inhoud en de modaliteiten van deze bevorderingsproeven bepalen. Het bevorderingsexamen voor de graad van sergeant bevat, vanaf 1 januari 2021, minstens de competentietest voor het middenkader zoals bedoeld in artikel 35, § 3, 1°. Het bevorderingsexamen voor de graad van kapitein bevat, vanaf 1 januari 2021, minstens de competentietest voor het hoger kader zoals bedoeld in artikel 35, § 3, 1°. In geval van bevordering van luitenant tot majoor slaagt de kandidaat, vanaf 1 januari 2021, in de competentietest voor het hoger kader zoals bedoeld in artikel 35, § 3, 1° vooraleer het bevorderingsexamen voor de graad van majoor af te leggen.]

Enkel de personeelsleden van de zones die ten laatste op de dag van [het examen] voldoen aan de in artikel 56 vermelde bevorderingsvoorwaarden, mogen aan [dit examen] deelnemen. [Aangevuld bij K.B. van 26 januari 2018, art. 23, 4° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018) – De tijd nodig voor het afleggen van het bevorderingsexamen wordt voor de beroepspersoneelsleden beschouwd als arbeidstijd.]

Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 23, 3° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)

De raad duidt de personen aan die de examenjury uitmaken, overeenkomstig het vierde lid.

De jury is voor minstens de helft samengesteld uit officieren die tot de zone of zones van de kandidaten behoren. Deze officieren hebben minstens dezelfde graad als die van de vacant verklaarde betrekking. [Ingevoegd bij K.B. van 9 mei 2016 (administratief statuut operationeel personeel), art. 9 (inw. 2 juni 2016) (B.S. 23.05.2016) – Als er niet voldoende houders zijn van een graad die ten minste gelijk is aan de graad van het betrokken personeelslid, zetelen personeelsleden van andere hulpverleningszones, houders van de betreffende graden, in de jury, na aanduiding door de raad waartoe het betrokken personeelslid behoort.] Geen enkel lid van de examenjury mag de echtgenoot, de ouder of een bloedverwant tot en met de derde graad zijn van een kandidaat.

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













**Art. 79.** 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 persoonlijk dossier van de stagiair.

**Art. 80.** Voor de mobiliteitsstage bij de graden van sergeant en luitenant wordt na 3 maanden een tussentijdse verslag opgesteld. In het tussentijdse stageverslag wordt de stagiair geëvalueerd door middel van een 'voldoende, 'te verbeteren' of 'onvoldoende' beoordeling. Deze evaluatie wordt gemotiveerd aan de hand van concrete vaststellingen. In dit kader formuleert de stagebegeleider aandachtspunten en reikt mogelijke oplossingen aan.

**Art. 81.** Het verslag wordt aan de betrokkene ter kennis gebracht via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum.

**Art. 82.** Als de stagebegeleider voorstelt om het personeelslid niet te benoemen, kan [de stagiair] het geval voorleggen aan de stagecommissie, vermeld in artikel 77. De stagiair legt dit voor per aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum binnen één maand na de verzending van het voorstel.

De stagecommissie hoort het personeelslid, alvorens zijn advies te geven. Het personeelslid heeft toegang tot het dossier en verschijnt in eigen persoon, het kan zich laten bijstaan door de persoon van zijn keuze. Deze persoon maakt geen deel uit van de commissie.

Indien, alhoewel regelmatig opgeroepen, de stagiair of zijn verdediger, zonder geldig excuus, niet verschijnt, [geeft de commissie haar advies].

Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 19 (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)

De commissie spreekt zich uit op grond van het in artikel 78 vermelde verslag, zelfs indien de stagiair een geldig excuus kan invoeren, zodra de zaak het voorwerp van de tweede zitting uitmaakt.

Het gemotiveerd advies wordt aan de raad en aan de betrokkene ter kennis gebracht via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum, binnen de twee maanden na het verhoor. Bij gebrek aan een advies uitgebracht binnen deze termijn, wordt het advies van de commissie geacht positief te zijn.

De raad beslist op basis van het verslag van de stagebegeleider en het advies van de stagecommissie, binnen een termijn van twee maanden na de ontvangst van het advies. Bij gebrek aan genomen beslissing binnen deze termijn, wordt de stagiair benoemd.

De beslissing wordt speciaal gemotiveerd indien de raad afwijkt van het advies van de commissie.

De beslissing wordt aan de betrokkene meegedeeld via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum.

Aldus gewijzigd bij K.B. van 9 mei 2016 (administratief statuut operationeel personeel), art. 14 (inw. 2 juni 2016) (B.S. 23.05.2016)

**Art. 83.** Als de raad de benoeming van het personeelslid niet bevestigt, keert het personeelslid terug naar de oorspronkelijke zone in de graad die het bekleedde voor de mobiliteit.

[Ingevoegd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 32 (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018) –

#### HOOFDSTUK 1/1. - MOBILITEIT IN DEZELFDE OF EEN LAGERE GRAAD VOOR VRIJWILLIG PERSONEEL

**Art. 83/1.** Mobiliteit in dezelfde of een lagere graad is de overplaatsing van het vrijwillig personeelslid naar een betrekking van dezelfde of een lagere graad als vrijwilliger personeelslid in een andere zone.

Mobiliteit gebeurt enkel op vrijwillige basis.



**Art. 83/2.** Het personeelslid dat via mobiliteit naar een andere betrekking in dezelfde graad wordt overgeplaatst, behoudt zijn graad en de prestatievergoedingsschaal.

Het personeelslid dat via mobiliteit naar een andere betrekking in een lagere graad wordt overgeplaatst, geniet de daarbijhorende prestatievergoedingsschaal.

**Art. 83/3.** § 1. Het personeelslid dat ten laatste op het moment van de mobiliteit voldoet aan de voorwaarden bepaald in paragraaf 3, kan vragen om te worden overgeplaatst via mobiliteit naar een andere zone. De raad van de zone waarnaar het personeelslid heeft gevraagd om te worden overgeplaatst via mobiliteit beslist over de aanvraag op advies van de commandant.

Daartoe richt het personeelslid een gemotiveerde aanvraag naar de zone van zijn keuze ten minste vier maanden voor zijn mobiliteit. Deze termijn kan korter zijn indien de zone waar het personeelslid naartoe wordt overgeplaatst daarmee akkoord gaat.

§ 2. Paragraaf 1 is niet van toepassing op zones of posten van een zone die uitsluitend met beroepspersoneel werken.

§ 3. Het personeelslid komt in aanmerking voor mobiliteit in dezelfde of een lagere graad wanneer het aan de volgende voorwaarden voldoet:

- 1° benoemd zijn als vrijwillig personeelslid. De stagiairs komen niet in aanmerking voor een mobiliteitsbetrekking;
- 2° desgevallend voldoen aan de woonplaatsverplichting of beschikbaarheidsverplichting zoals bedoeld in artikel 36, vijfde lid, van één of meerdere posten van de ontvangende zone;
- 3° beschikken over een vermelding "voldoende", "goed" of "zeer goed" bij zijn laatste evaluatie";
- 4° niet beschikken over een niet-doorgehaalde tuchtsanctie.

**Art. 83/4.** De mobiliteitsstage duurt drie maanden voor alle graden.

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

**Art. 83/5.** Voor de mobiliteitsstage van het vrijwillig personeelslid zijn de artikelen 75 tot 82 van toepassing.]

## HOOFDSTUK 2. - BEVORDERING DOOR MOBILITEIT

**Art. 84.** Bevordering door mobiliteit is de overplaatsing van een personeelslid naar een vacant verklaarde betrekking van een hogere graad in een andere zone.

Bevordering door mobiliteit gebeurt enkel op vrijwillige basis.

Voor de toepassing van dit hoofdstuk, staan de voor bevordering door mobiliteit toegankelijke beroepsbetrekkingen open voor de beroepspersoneelsleden en staan de voor bevordering door mobiliteit toegankelijke vrijwilligersbetrekkingen open voor de vrijwillige personeelsleden.

**Art. 85.** Slechts bij gebrek aan kandidaten die aan de bevorderingsvoorwaarden voldoen binnen de zone, kan de raad beslissen om de functie open te stellen voor kandidaten van een andere zone.

**Art. 86.** Voor elke betrekking die wordt opengesteld voor bevordering door mobiliteit, wordt een oproep tot kandidaatstelling opgesteld.

[*Vervangen bij K.B. van 26 januari 2018, art. 33, 1°* (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018) – De oproep tot de kandidaten vermeldt de te vervullen voorwaarden en de datum waarop ze vervuld moeten worden, de opgelegde proef of proeven en de inhoud ervan, de uiterste datum voor de kandidaatstelling evenals de praktische modaliteiten voor de indiening ervan, de reserve, de eventuele woonplaats- of beschikbaarheidsverplichting voor de vrijwillige personeelsleden, een verwijzing naar de functiebeschrijving van de vacante betrekking en of het om een onmiddellijke vacature en/of om de aanleg van een mobiliteitsreserve gaat.]

[*Vervangen bij K.B. van 9 mei 2016 (administratief statuut operationeel personeel), art. 15* (inw. 2 juni 2016) (B.S. 23.05.2016) – Deze oproep wordt ten minste [dertig dagen] voor de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen bekendgemaakt op de website van de zone en op de website van de Algemene Directie van de Civiele Veiligheid van de FOD Binnenlandse Zaken. De oproep tot kandidaatstelling wordt binnen dezelfde termijn ter informatie overgemaakt aan alle andere zones die personeel van dezelfde taalrol tewerkstellen.]



Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 33, 2° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)

Worden enkel in aanmerking genomen, de kandidaturen van de personeelsleden die ingediend zijn ten laatste op de uiterste datum voor indiening van de kandidaturen.

[...] *Opgeheven bij K.B. van 26 januari 2018, art. 33, 3° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)*

**Art. 87.** Het personeelslid komt in aanmerking voor een mobiliteitsbetrekking in hogere graad wanneer het aan de volgende voorwaarden voldoet :

1° voor het beroepspersoneelslid zich bevinden in een positie van dienstactiviteit en voor het vrijwillig personeelslid benoemd zijn als dusdanig [...]. De stagiairs, hetzij beroeps, hetzij vrijwilligers, komen niet in aanmerking voor een mobiliteitsbetrekking;

Aldus opgeheven bij K.B. van 26 januari 2018, art. 34, 1° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)

2° voldoen aan de bevorderingsvoorwaarden voor de betreffende graad, vermeld in artikel 56;

3° beschikken over [een vermelding "voldoende", "goed" of "zeer goed"] bij zijn laatste evaluatie.

Aldus gewijzigd bij K.B. van 8 oktober 2016, art. 3 (inw. 4 december 2016) (B.S. 24.11.2016)

[4° niet beschikken over een niet-doorgehaalde tuchtsanctie.]

Aldus aangevuld bij K.B. van 26 januari 2018, art. 34, 2° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)

**Art. 88. § 1.** Voor de via bevordering door mobiliteit vacant verklaarde betrekkingen van sergeant en luitenant zijn de artikelen 57 tot 66 van toepassing.

De bevorderingsstage, vermeld in artikel 58, begint binnen de drie maanden vanaf de datum van de beslissing. Het begin van de bevorderingsstage kan worden uitgesteld met drie maanden in geval van akkoord tussen de oorspronkelijke zone en de zone van bestemming.

In de gevallen, vermeld in de artikel 66, keert het personeelslid terug naar zijn oorspronkelijke zone.

§ 2. Voor de via bevordering door mobiliteit vacant verklaarde betrekkingen van korporaal, adjudant, kapitein, majoor en kolonel zijn artikel 57 en de artikelen 73 tot 83 van toepassing.

### TITEL 3. - DE PROFESSIONALISERING

#### HOOFDSTUK 1. - PROFESSIONALISERING IN DEZELFDE ZONE

**Art. 89.** [Professionalisering in dezelfde zone]<sup>1</sup> is de overgang van het vrijwillig personeelslid naar een vacant verklaarde betrekking van het beroepspersoneel [in dezelfde of een lagere graad]<sup>2</sup> en binnen dezelfde zone.

<sup>1</sup>Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 35 (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)

<sup>2</sup>Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 36 (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)

**Art. 90.** [...] *Opgeheven bij K.B. van 9 mei 2016 (administratief statuut operationeel personeel), art. 16 (inw. 2 juni 2016) (B.S. 23.05.2016)*

**Art. 91.** Voor elke betrekking die wordt opengesteld voor professionalisering [in dezelfde of een lagere graad], wordt een oproep tot kandidaatstelling opgesteld.

Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 36 (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)

[*Vervangen bij K.B. van 26 januari 2018, art. 37, 1° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)* – De oproep tot de kandidaten vermeldt de te vervullen voorwaarden en de datum waarop ze vervuld moeten worden, de opgelegde proef of proeven en de inhoud ervan, de uiterste datum voor de kandidaatstelling evenals de praktische modaliteiten voor de indiening ervan, de reserve, een verwijzing naar de functiebeschrijving van de vacante betrekking en of het om een onmiddellijke vacature en/of om de aanleg van een professionaliseringsreserve gaat.]



De oproep tot kandidaatstelling wordt ten minste [dertig dagen] voor de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen bekendgemaakt in elke post, op de website van de zone en op de website van de Algemene Directie Civiele Veiligheid van de FOD Binnenlandse Zaken.

Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 37, 2° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)

Worden enkel in aanmerking genomen, de kandidaturen van de personeelsleden die ingediend zijn ten laatste op de uiterste datum voor indiening van de kandidaturen.

[...] *Opgeheven bij K.B. van 26 januari 2018, art. 37, 3° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)*

**Art. 92.** Het vrijwillig personeelslid komt in aanmerking voor professionalisering [in dezelfde of een lagere graad] wanneer het aan de volgende voorwaarden voldoet :

Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 36 (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)

1° benoemd zijn als vrijwillig personeelslid [...];

Aldus opgeheven bij K.B. van 26 januari 2018, art. 38, 1° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)

2° voldoen aan de voorwaarden vermeld in de functiebeschrijving;

3° [*Vervangen bij K.B. van 9 mei 2016 (administratief statuut operationeel personeel), art. 17, 1° (inw. 2 juni 2016) (B.S. 23.05.2016)* - over een graadanciënniteit van ten minste twee jaar [in dezelfde en/of in een hogere graad] beschikken, aanwervingsstage niet inbegrepen;]

Aldus ingevoegd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 38, 2° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)

4° beschikken over [een vermelding "voldoende", "goed" of "zeer goed"] bij zijn laatste evaluatie.

Aldus gewijzigd bij K.B. van 8 oktober 2016, art. 4 (inw. 4 december 2016) (B.S. 24.11.2016)

[*Toegevoegd bij K.B. van 18 november 2015, art. 75 (inw. 1 januari 2016) (B.S. 07.12.2015)* –

5° voor de professionalisering in de graad van sergeant, adjudant of luitenant beschikken over het [attest] "Competentiemanagement en evaluatie" en de getuigschriften PREV-1 en FOROP-1;

6° voor de professionalisering in de graad van kapitein, majoor of kolonel, beschikken over het [attest] "Competentiemanagement en evaluatie" en de getuigschriften PREV-1, PREV-2, FOROP-1 en FOROP-2.]

Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 38, 3° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)

[*Aangevuld bij K.B. van 26 januari 2018, art. 38, 4° (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)* –

7° niet beschikken over een niet-doorgehaalde tuchtsanctie.]

[*Aangevuld bij K.B. van 9 mei 2016 (administratief statuut operationeel personeel), art. 17, 2° (inw. 2 juni 2016) (B.S. 23.05.2016)* - In afwijking van het eerste lid, 2°, wanneer de functiebeschrijving als beroepspersoneelslid voorwaarden bevat inzake rijbewijs of brevet van ambulancier die niet vermeld worden in de functiebeschrijving van de vrijwillige kandidaat, moet aan deze voorwaarden voldaan worden ten laatste op het einde van de professionaliseringsstage. In dit geval kan de professionaliseringsstage bedoeld in artikel 95 drie keer verlengd worden met een periode van drie maanden om de stagiair toe te laten te voldoen aan deze nieuwe voorwaarden.]

**Art. 93.** [*Vervangen bij K.B. van 26 januari 2018, art. 39 (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)* – De raad organiseert het professionaliseringsexamen. Dit vergelijkend examen bestaat uit één of meerdere proeven en test de motivatie, de inzetbaarheid, de beschikbaarheid en de overeenstemming van de kandidaat met de functiebeschrijving. De proeven kunnen eliminerend zijn.

De raad legt in een reglement de inhoud van het vergelijkend examen en de samenstelling van de examenjury vast.

De raad kan een professionaliseringsreserve aanleggen waarvan de geldigheidsduur de twee jaar niet overschrijdt. De raad kan de geldigheid van de professionaliseringsreserve maximum twee keer verlengen met twee jaar.





De jury stelt een rangschikking van de kandidaten op. De raad is gebonden door deze rangschikking voor de toelating tot de professionaliseringsstage en de opname in de professionaliseringsreserve.

De laureaat opgenomen in een reserve, kan niet aangesteld worden door de raad, zolang hij beschikt over een niet-doorgehaalde tuchtsanctie zoals bedoeld in artikel 248, eerste lid, 3° tot en met 7° of artikel 248, tweede lid, 3° tot en met 5°.]

**Art. 94.** De beslissing van de raad wordt via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum betekend aan de geselecteerde kandidaat.

Deze laatste beschikt over veertien kalenderdagen om aan de raad zijn beslissing over het aanvaarden van de betrekking kenbaar te maken via een aangetekende brief via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum.

De niet-geselecteerde kandidaten worden via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum op de hoogte gebracht. Zij kunnen vragen om het dossier te mogen raadplegen binnen de veertien kalenderdagen vanaf de ontvangst van de beslissing.

**Art. 95.** De geselecteerde kandidaat begint binnen de drie maanden vanaf de ontvangst van de beslissing zijn professionaliseringsstage. Het begin van de professionaliseringsstage kan uitgesteld worden met drie maanden in geval van een akkoord tussen de zone en de kandidaat.

De professionaliseringsstage duurt drie maanden met uitzondering van de professionaliseringsstage voor de graden sergeant en luitenant, die zes maanden duurt.

**Art. 96.** § 1. Om de duur van de periode van de professionaliseringsstage te berekenen, worden alle perioden waarin de beroepsstagiair in dienstactiviteit is, in aanmerking genomen.

§ 2. Perioden van afwezigheid gedurende de professionaliseringsstage hebben een verlenging van deze stage tot gevolg, vanaf het ogenblik dat ze, in één of verschillende malen, [zesenzeventig prestatie-uren] overschrijden, zelfs als de beroepsstagiair in dienstactiviteit is.

Komen voor de berekening van de [zesenzeventig prestatie-uren] niet in aanmerking, afwezigheden als gevolg van :

Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 40 (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)

1° de dagen jaarlijks vakantieverlof;

2° de omstandigheidsverloven;

3° de uitzonderlijke verloven;

4° de afwezigheden, voortvloeiend uit de artikelen 81, §§ 1 en 2, en 82 van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

**Art. 97.** De professionaliseringsstage verloopt onder leiding van de functionele meerdere, hierna "stagebegeleider" genoemd, aangewezen door de commandant.

**Art. 98.** De evaluatie heeft tot doel de prestaties van de stagiair te beoordelen in functie van zijn functiebeschrijving.

**Art. 99.** Binnen iedere zone wordt er een stagecommissie gevormd voor de evaluatie van de stagiairs.

De stagecommissie wordt samengesteld volgens artikel 43, § 1, tweede tot zesde lid en § 2 [Aangevuld bij K.B. van 9 mei 2016 (administratief statuut operationeel personeel), art. 19 (inw. 2 juni 2016) (B.S. 23.05.2016) - met dien verstande dat, als er niet voldoende houders zijn van een graad die ten minste gelijk is aan de graad van het betrokken personeelslid, personeelsleden van andere hulpverleningszones, houders van de betreffende graden, in de jury zetelen, na aanduiding door de raad waartoe het betrokken personeelslid behoort.]

De stagebegeleider, vermeld in artikel 97, mag niet zetelen in de commissie.

**Art. 100.** Op het einde van de professionaliseringsstage maakt de stagebegeleider, na de nodige informatie te hebben ingewonnen en na overleg met de stagiair [...], het stageverslag op.

Erratum B.S. 10.04.2017

**Art. 101.** Het stageverslag stelt voor :





















































































































