

Bespreking reparatie-KB's welke in het staatsblad verschenen.

Volgende reparatie-KB's (met de nieuwe wijzigingen) zijn uitgekomen :

- 26 jan 2018 - Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 19 april 2014 houdende bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de hulpverleningszones
 - Het reparatie-KB zelf
 - Het verslag aan de koning (met een aantal toelichtingen)

 - De geïntegreerde tekst (Volledige KB met geïntegreerd alle aanpassingen) is terug te vinden op de website van Algemene Directie Civiele Veiligheid

- 26 jan 2018 - Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 19 april 2014 tot bepaling van administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones en tot wijziging van het koninklijk besluit van 18 november 2015 betreffende de opleiding van de leden van de openbare hulpdiensten
 - Het reparatie-KB zelf
 - Het verslag aan de koning (met een aantal toelichtingen)

 - De geïntegreerde teksten (Volledige KB's met geïntegreerd alle aanpassingen) zijn terug te vinden op de website van Algemene Directie Civiele Veiligheid

- 26 jan 2018 - Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 23 augustus 2014 betreffende het administratief statuut van het ambulancepersoneel van de hulpverleningszones dat geen brandweerman is
 - Het reparatie-KB zelf
 - Het verslag aan de koning (met een aantal toelichtingen)
 - De geïntegreerde tekst (Volledige KB met geïntegreerd alle aanpassingen) is te vinden op de website van Algemene Directie Civiele Veiligheid (Vraag aan de FOD is wel gesteld om dit zo vlug mogelijk te doen)

- 26 jan 2018 - Koninklijk besluit betreffende de overgang van het operationeel personeel van de hulpverleningszones van het brandweerpersoneel naar het ambulancepersoneel en vice versa
 - Nieuw KB
 - De huidige verzie is dus automatisch de volledige.

Ter info navolgend een korte samenvatting met enkele belangrijke wijzigingen :

(Navolgend de voornaamst wijzigingen. Gelieve de teksten zelf te lezen als je alle wijzigingen wilt weten)

Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 19 april 2014 houdende bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de hulpverleningszones

1. Het KB bepaalt dat de oude diplomatoelagen vervangen worden door specialisatietoelagen
 1. De doelstelling is om de diplomatoelage te vervangen door een specialisatietoelage. De Minister bevoegd voor Binnenlandse Zaken wordt ermee belast om de lijst van de certificaten op te stellen, die in aanmerking genomen kunnen worden voor de toekenning van deze toelage.
 2. De zone kan, binnen de grenzen bepaald door de Minister, een bedrag of een percentage vastleggen dat verschillend is voor iedere specialisatie.
 - Voor de beroepspersoneelsleden geldt:
 - De inschrijving op lijst A kan aanleiding geven tot een maximale jaarlijkse toelage van 500 euro.
 - De inschrijving op lijst B kan aanleiding geven tot een maximale jaarlijkse toelage van 1.000 euro.
 - De raad bepaalt het bedrag van de toelage.
 - Het totaalbedrag dat toegekend wordt, mag niet meer dan 1000 euro per kalenderjaar bedragen, ongeacht het aantal toegekende toelages.”.
 - Voor de vrijwillige personeelsleden geldt :
 - Het bedrag van de toelage stemt overeen met een percentage van de prestatievergoedingen die betaald werden tijdens de voorbije maand, met uitzondering van elke andere toelage of vergoeding.
 - De raad legt per getuigschrift een percentage vast tussen drie en tien procent.
 - Het totaal bedrag dat toegekend wordt, mag niet meer dan tien procent van de prestatievergoedingen van de voorbije maand bedragen, ongeacht het aantal toegekende toelages.”.
 3. Het recht op een specialisatietoelage is verbonden aan de uitgeoefende functie. Het recht op een specialisatietoelage kan dus verdwijnen of ontstaan, bijvoorbeeld naar aanleiding van een bevordering of mobiliteit.
 4. Het personeelslid **dat zich bevindt in het nieuwe statuut**, kan beslissen om onderworpen te blijven aan het oude systeem gedurende maximum vijf jaar vanaf de inwerkingtreding van het nieuwe systeem. De twee systemen kunnen niet gecumuleerd worden.

Opgelet :

Voor zij die gekozen hebben om onderworpen te blijven aan de oude gemeentelijke geldelijke statuten, blijven de oude diplomavergoedingen van toepassing

2. Het KB bepaalt ook als overgangsmaatregel
 5. dat de benoemde luitenant die een weging van 0,38 genoot op datum van 30 juni 2016, mag blijven genieten van deze weging zolang hij met deze graad bekleed blijft.

Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 19 april 2014 tot bepaling van administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones en tot wijziging van het koninklijk besluit van 18 november 2015 betreffende de opleiding van de leden van de openbare hulpdiensten

Het KB bepaalt :

1. Dat de zone ook kan kiezen om een vacature in te vullen door een procedure van overgang van het brandweerpersoneel naar het ambulancepersoneel, of omgekeerd. (art 2)
2. Dat ingeval van gelijke graadanciënniteit , het gezag wordt uitgeoefend door het personeelslid met de grootste dienstanciënniteit.” (art 3)
3. Dat de officieren verplicht zijn om deel te nemen aan een wachtrol in functie van de organisatie van de dienst. (art 6)

Zo een oproepbaarheidsdienst geeft geen recht op een toelage of premie. Enkel de daadwerkelijke prestaties geleverd tijdens een oproepbaarheidsdienst worden geteld per minuut en geven recht op de betaling van de premie voor operationaliteit en voor onregelmatige prestaties.

4. Dat de mogelijkheid voorziet wordt om aan te werven in het middenkader in de graad van sergeant. (art 7)

Deze bijkomende instroommogelijkheid kan enkel gebruikt worden ingeval er onvoldoende laureaten zijn via een procedure van bevordering om te beschikken over het nodige aantal sergeanten.

De zone kan uiteraard ook eerst kandidaten zoeken via mobiliteit of professionalisering, maar is hiertoe niet verplicht.

5. Dat de diplomavorwaarde van niveau A geschrapt worden voor wat betreft de bevordering in de graden van kapitein, majoor en kolonel. (art 22)

De diplomavorwaarde wordt nog steeds gesteld voor de aanwerving als kapitein en als sergeant, maar voor de verdere administratieve loopbaan wordt geen diplomavorwaarde meer gesteld. Personeelsleden moeten hun loopbaan kunnen vervolgen op basis van ervaring, opleiding en capaciteiten.

Niettemin moest ervoor gezorgd worden dat de voorwaarden voor bevordering en aanwerving gelijkwaardig zijn. Daarom wordt bepaald dat het bevorderingsexamen minstens de federale competentietest van het overeenstemmend kader moet bevatten.

Wie wil bevorderen tot sergeant moet dus slagen in de federale competentietest voor het middenkader.

Wie wil bevorderen tot kapitein moet dus slagen in de federale competentietest voor het hoger kader bedoeld.

De luitenanten die rechtstreeks willen bevorderen tot majoor, moeten eerst de competentietest afleggen alvorens ze kunnen deelnemen aan de bevorderingsproef, aangezien zij niet eerder geslaagd zijn in deze test.

6. Dat deelname aan het bevorderingsexamen onder de arbeidstijd valt voor de beroeps (art 23) en onder dienstitijd voor de vrijwilligers (art 51).
7. Dat er een onderscheid wordt gemaakt tussen de procedure voor mobiliteit voor beroepsleden en de procedure voor mobiliteit voor vrijwillige personeelsleden. (art 25-...)

- a. Een beroeps kan net als vroeger, enkel kiezen voor mobiliteit in dezelfde graad.
 - b. Een vrijwilliger kan kiezen voor mobiliteit in dezelfde of in een lagere graad.
 - i. Er is hier ook geen proef voorzien, maar er is wel een stage die inhoudelijk dezelfde is als voor het beroepspersoneel.
 - ii. Motivatie :
Vrijwilligers maken meestal gebruik van mobiliteit in geval van een verhuis. De uitgewerkte procedure heeft als doel om de vrijwilligers zo vlot mogelijk over te plaatsen van de ene zone naar de andere, op hun verzoek.
8. Dat het personeelslid de mogelijkheid ook heeft om vrijstelling te vragen voor reeds gevolgde uren voortgezette opleiding bij een andere zone. (art 44)
Het wordt daarbij aangewezen dat het personeelslid dat beroeps en vrijwilliger is in twee zones, de opleiding volgt in zijn arbeidstijd als beroeps en de vrijstelling aanvraagt in de zone waar hij vrijwilliger is. Indien het personeelslid vrijwilliger is in twee verschillende zones, kan het personeelslid kiezen waar hij zijn aanvraag wil indienen.
9. Daarnaast wordt een oplossing geboden voor de personeelsleden die langdurig afwezig zijn (wegens ziekte, loopbaanonderbreking, voltijdse detachering, politiek verlof,...) en moeilijk aan hun verplichtingen inzake permanente en voortgezette opleiding kunnen voldoen. (art 44)
- a. Personeelsleden die minder dan drie maanden afwezig zijn, dienen wel hun volledige aantal uren voortgezette opleiding voor dat jaar te volgen. De zone kan eventueel in een aangepast opleidingstraject voorzien indien zij dit nodig acht.
 - b. Personeelsleden die meer dan drie maanden afwezig zijn, worden pro rata van hun afwezigheid vrijgesteld van voortgezette opleiding, maar moeten deze wel het daaropvolgende jaar inhalen, dus bovenop de verplichte uren voor dat jaar. Niettemin geldt de verplichting om in te halen slechts maximaal voor de helft van het aantal verplichte uren voortgezette opleiding per jaar.
 - c. Personeelsleden die meer dan zes maanden afwezig zijn, worden ook pro rata van hun afwezigheid vrijgesteld van permanente opleiding, zonder dat deze uren moeten ingehaald worden, maar op voorwaarde dat men een aangepast permanent opleidingstraject volgt, afgesloten met een operationaliteitstest, alvorens weer ingezet te kunnen worden voor interventies.
 - d. Concreet betekent dit in een regime van 24u voortgezette opleiding:
 - i. iemand die 2 maand afwezig is in jaar X, moet 24u voortgezette opleiding volgen in jaar X en ook 24u permanente opleiding;
 - ii. iemand die 4 maand afwezig is in jaar X, moet 16u voortgezette opleiding en 24u permanente opleiding volgen in jaar X. Hij dient in jaar X+1 (bijkomend op de 24u voor dat jaar) nog 8u voortgezette opleiding te volgen;
 - iii. iemand die 8 maand afwezig is in jaar X, moet 8u voortgezette opleiding en 8u permanente opleiding volgen in jaar X, met een inhaaltraject en een operationaliteitstest bij zijn terugkeer.
Hij dient in jaar X+1 (bijkomend op de 24u voor dat jaar) nog 12u (=16u, maar verminderd tot 12u) voortgezette opleiding te volgen.
 - e. PS. Conform art 90 gaat art 44 in op 1 jan 2017

10. Dat de verplaatsingstijd van de kazerne tot de plaats van de opleiding enkel nog arbeidstijd is voor het beroepspersoneel, maar geen diensttijd is voor het vrijwillig personeel. (art 45)
Dit neemt niet weg dat een vrijwillig personeelslid
 - a. toch gedekt wordt door de verzekering bij een ongeval op weg van of naar de opleiding,
 - b. een vergoeding krijgt voor de verplaatsingskosten, net als voor verplaatsingen voor vergaderingen, zendingen, ... binnen of buiten de zone.
11. Dat een vrijwilliger nu ook opschorting van dienst kan vragen voor kortere periodes dan 6 maanden. (art 57)
12. Dat een beroepslid dat vrijwillig ontslag neemt of via mobiliteit naar een andere zone gaat, kan vragen om benoemd te worden in zijn oorspronkelijke zone als vrijwillig personeelslid in dezelfde graad of een lagere graad.
De voorwaarden en de verplichting om een stage te volbrengen zijn dezelfde als in het geval van een procedure van mobiliteit als vrijwilliger. (art 69)

Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 23 augustus 2014 betreffende het administratief statuut van het ambulancepersoneel van de hulpverleningszones dat geen brandweerman is

Het KB bepaalt

1. Dat de deelname aan het bevorderingsexamen onder diensttijd valt voor vrijwilligers (art 1)
2. Dat de raad ook kan kiezen om een vacature in te vullen door een procedure van overgang van het brandweerpersoneel naar het ambulancepersoneel, of omgekeerd (art 2)
3. Dat in geval van gelijke graadanciënniteit, het gezag wordt uitgeoefend door het personeelslid met de grootste dienstanciënniteit. (art 3)
4. Dat een zone ook een aanwervingsprocedure kan starten voor de loutere aanleg van een werfreserve (art 5)
5. Dat de aanwervingsvoorwaarde om te beschikken over een diploma van niveau C geschrapt wordt. (art 6 en 13)
6. Dat de deelname aan het bevorderingsexamen voor de beroepspersoneelsleden onder de arbeidstijd valt (art 15)
7. Dat de verplaatsingstijd van de kazerne tot de plaats van de opleiding arbeidstijd is voor het beroepspersoneel, maar geen diensttijd is voor het vrijwillig personeel. (art 17)
Dit neemt niet weg dat een vrijwillig personeelslid
 - a. toch gedekt wordt door de verzekering bij een ongeval op weg van of naar de opleiding,
 - b. een vergoeding krijgt voor de verplaatsingskosten, net als voor verplaatsingen voor vergaderingen, zendingen, ... binnen of buiten de zone.
8. Dat een beroeps die vrijwillig ontslag neemt of via mobiliteit naar een andere zone gaat, kan vragen om benoemd te worden in zijn oorspronkelijke zone als vrijwillig personeelslid in dezelfde graad of een lagere graad die hij had in de oorspronkelijke zone.
De voorwaarden en de verplichting om een stage te volbrengen zijn dezelfde als in het geval van een procedure van mobiliteit als vrijwilliger. (art 20)
9. Dat de nieuwe voorwaarden niet toegepast mogen worden op de lopende procedures van bevordering.

Koninklijk besluit betreffende de overgang van het operationeel personeel van de hulpverleningszones van het brandweerpersoneel naar het ambulancepersoneel en vice versa

Het KB bepaalt in HOOFDSTUK 2 de overgang van het brandweerpersoneel naar het ambulancepersoneel

(Art 2).

- De overgang naar het ambulancepersoneel van dezelfde zone is de overplaatsing van het personeelslid, ongeacht zijn graad, naar
 - een vacant verklaarde betrekking als hulpverlener-ambulancier in dezelfde zone
 - of van het personeelslid met minstens de graad van sergeant naar een vacant verklaarde betrekking als coördinator hulpverlener-ambulancier in dezelfde zone.
- De overgang gebeurt enkel op vrijwillige basis.
- Voor de toepassing van dit hoofdstuk
 - staan de door overgang toegankelijke beroepsbetrekkingen open voor de beroepspersoneelsleden
 - en de door overgang toegankelijke vrijwilligersbetrekkingen open voor de vrijwillige personeelsleden.

(art 6)

- De raad organiseert het overgangsexamen. 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 raad kan een overgangsreserve aanleggen

Het KB bepaalt in HOOFDSTUK 3 de overgang van het brandweerpersoneel naar het ambulancepersoneel

(art 18)

- De overgang naar het brandweerpersoneel van dezelfde zone is de overplaatsing
 - van een hulpverlener-ambulancier of een coördinator hulpverlener-ambulancier naar een vacant verklaarde betrekking als brandweerman in dezelfde zone
 - of een coördinator hulpverlener-ambulancier naar een vacant verklaarde betrekking als sergeant in dezelfde zone.
- De overgang gebeurt enkel op vrijwillige basis.
- Voor de toepassing van dit hoofdstuk
 - staan de door overgang toegankelijke beroepsbetrekkingen open voor de beroepssleden van het ambulancepersoneel
 - en de door overgang toegankelijke vrijwilligersbetrekkingen open voor de vrijwillige leden van het ambulancepersoneel.

(Art. 22.)

- De raad organiseert het overgangsexamen. 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 raad kan een overgangsreserve aanleggen