

SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

[C – 2023/15359]

21 MAI 2023. — Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 29 juin 2018 relatif au statut administratif du personnel opérationnel de la Protection civile et l'arrêté royal du 29 juin 2018 portant statut pécuniaire du personnel opérationnel de la Protection civile

RAPPORT AU ROI

Sire,

Le projet d'arrêté royal que j'ai l'honneur de soumettre à la signature de Votre Majesté vise l'exécution des articles 156 et 156/1, alinéas 2 et 3 de la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile.

L'application de l'arrêté royal du 29 juin 2018 relatif au statut administratif du personnel opérationnel de la Protection civile et l'arrêté royal du 29 juin 2018 portant statut pécuniaire du personnel opérationnel de la Protection civile et le parallélisme avec la réglementation applicable aux membres des zones de secours ont montré la nécessité de faire évoluer les textes sur plusieurs points.

Articles 1^{er} et 2

Il est clarifié que pour être qualifiées de missions opérationnelles à l'étranger celles-ci doivent durer au moins 24h. Cela veut dire par exemple qu'une intervention de quelques heures qui nécessite le franchissement d'une frontière du pays, ne peut pas être considérée comme une mission opérationnelle à l'étranger.

Une autre modification est apportée au texte : les missions opérationnelles à l'étranger ne sont plus une obligation pour le membre du personnel, elles sont effectuées sur une base volontaire.

Articles 3 et 7, 1^o

Ces articles apportent quatre modifications réglementaires.

Premièrement, il n'est plus nécessaire que les épreuves permettant la prolongation du certificat d'aptitude fédérale (CAF) se fassent dans le même centre de formation que celui où les épreuves initiales ont été passées. Cet assouplissement de la procédure offre plus de possibilités pour prolonger le CAF. Cependant, pour le CAF initial, les candidats doivent toujours passer les trois épreuves dans le même centre de formation.

Deuxièmement, d'une part, il a été constaté que les centres de formation s'interrogent sur la façon dont ils doivent apprécier l'extrait du casier judiciaire, étant donné que c'est à l'employeur d'évaluer son impact sur un futur recrutement. D'autre part, il n'y a pas de contrôle du casier judiciaire pour les personnes qui restent longtemps dans une réserve de recrutement avant d'être admises au stage. Par conséquent,

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

[C – 2023/15359]

21 MEI 2023. — Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 29 juni 2018 tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de Civiele Bescherming en van het koninklijk besluit van 29 juni 2018 houdende bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de Civiele Bescherming

VERSLAG AAN DE KONING

Sire,

Het ontwerp van besluit waarvan ik de eer heb het ter ondertekening aan Uwe Majesteit voor te leggen beoogt de uitvoering van de artikelen 156 en 156/1, tweede en derde lid van de wet van 15 mei 2007 betreffende de Civiele veiligheid.

De toepassing van het koninklijk besluit van 29 juni 2018 tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de Civiele Bescherming en van het koninklijk besluit van 29 juni 2018 houdende bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de Civiele Bescherming en het parallelisme met de reglementering van toepassing op de brandweer, hebben aangetoond dat het noodzakelijk is de teksten op een aantal punten aan te passen.

Artikelen 1 en 2

Er wordt verduidelijkt dat de buitenlandse operationele opdrachten minstens 24u moeten duren om als dusdanig gekwalificeerd te worden. Dat wil bijvoorbeeld zeggen dat een interventie die een landsgrens overschrijdt niet beschouwd kan worden als een buitenlandse operationele opdracht.

Een andere wijziging wordt aangebracht in de tekst: de buitenlandse operationele opdrachten zijn geen verplichting meer voor het personeelslid, maar ze worden op vrijwillige basis uitgevoerd.

Artikelen 3 en 7, 1^o

Deze artikelen bevatten vier reglementaire wijzigingen.

Ten eerste is er geen noodzaak meer dat de een, invoegen tussen proeven en die de verlenging van het federale geschiktheidsattest (FGA) mogelijk een, tussen maken en in hetzelfde opleidingscentrum als waar de oorspronkelijke proeven zijn afgelegd doorgaan. Deze versoepeling van de procedure biedt meer mogelijkheden om het FGA te verlengen. Voor het oorspronkelijke FGA moeten de kandidaten wel nog altijd de drie proeven in hetzelfde opleidingscentrum doen.

Ten tweede werd enerzijds vastgesteld dat de opleidingscentra vragen hebben over hoe zij de beoordeling moeten maken van het uittreksel uit het strafregister, aangezien het aan de werkgever is om de impact ervan op een toekomstige aanwerving te beoordelen. Anderzijds wordt geen nieuwe controle meer uitgevoerd over het uittreksel uit het strafregister bij personen die lang in een wervingsreserve blijven

il est proposé que le centre de formation ne doive plus réaliser de contrôle de l'extrait du casier judiciaire dans le cadre de la participation au CAF mais qu'en revanche, le SPF Intérieur, en tant qu'employeur, effectue un contrôle à deux reprises : lors des épreuves de recrutement et au moment de l'admission au stage. Le SPF doit remettre une évaluation positive de l'extrait du casier judiciaire pour que l'intéressé puisse être admis au stage.

Troisièmement, on prévoit la délivrance d'une attestation de réussite après la réussite de chaque épreuve (qui forme un module) du certificat d'aptitude fédéral. Cela permet au candidat qui a réussi une épreuve sur trois par exemple de ne pas devoir la repasser. Cette mesure a pour objectif d'éviter la démotivation des candidats et permet également une rationalisation des moyens financiers.

Enfin, il est utile de préciser réglementairement qu'il existe une équivalence entre le CAF pour les pompiers et le CAF pour la protection civile. Sur le plan du contenu, ces épreuves sont en effet identiques.

Articles 4, 5 et 6

La dispense du CAF lors du recrutement est étendue aux membres de la protection civile et des services d'incendie de tous les États membres de l'Espace Economique Européen et de la Suisse.

Il existe actuellement une inégalité entre les lieutenants et les membres du personnel revêtus d'un grade inférieur lors d'un recrutement. En effet, actuellement, lors d'un recrutement de capitaines, les lieutenants sont totalement exemptés du CAF du cadre supérieur, alors que cela ne devrait être le cas qu'à partir du grade de capitaine puisque seuls les capitaines ont obtenu le CAF du cadre supérieur. Le texte est dès lors corrigé afin que les lieutenants qui participent à un recrutement de capitaines ne soient pas dispensés de la partie cognitive du CAF du cadre supérieur.

Articles 7, 2°, 4° ; 8 ; 9 ; 12 ; 14 à 17 ; 29, 1°, 3°, 4° ; 30 ; 33, 2° et 44

L'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale a été abrogé.

Le statut administratif et pécuniaire du personnel opérationnel de la protection civile doit donc être adapté pour tenir compte des modifications introduites par l'arrêté royal du 14 janvier 2022 relatif à l'évaluation dans la Fonction publique fédérale.

Ces dispositions produisent leurs effets le 1^{er} janvier 2022, date d'entrée en vigueur de l'arrêté royal du 14 janvier 2022.

Articles 7, 3°, 43 et 44

La pratique a montré que la durée actuelle du stage peut ne pas être suffisante pour permettre aux officiers professionnels stagiaires de terminer leur formation s'ils doivent recommencer certains modules non réussis. L'article 28 est dès lors modifié de sorte que leur entrée en service et stage débute le premier jour de leur formation. Pour les stagiaires volontaires et les stagiaires professionnels non officiers, la situation reste inchangée. La durée du stage commence le jour de leur entrée en service. Il y a lieu de préciser que l'entrée en service et le stage d'un officier ne peut commencer qu'au moment où la formation débute et que ce n'est qu'à ce moment-là que le stagiaire peut être admis au stage.

La modification ne s'applique pas à l'officier professionnel stagiaire dont le stage de trois ans a déjà débuté lors de l'entrée en vigueur de la disposition.

Articles 7, 5° et 29, 2°

Pour le personnel professionnel, des dispositions sont déjà prévues concernant les raisons qui peuvent conduire à une prolongation du stage. Pour le personnel volontaire, ces dispositions n'existent pas. La modification de l'article 28 rend la prolongation du stage des volontaires possible, par exemple en cas de maladie de longue durée ou de grossesse. Afin de maintenir l'analogie avec l'article 92, § 3, du statut, il est explicitement ajouté dans cet article que la grossesse prolonge la durée du stage.

Cette disposition n'a pas d'effet rétroactif. Elle s'applique donc uniquement aux nouveaux stages qui débutent après l'entrée en vigueur du présent arrêté ainsi qu'aux stages en cours, pour la période restante.

Articles 10 et 44

La procédure et les délais en cas de non-renouvellement de la nomination de 6 ans d'un volontaire sont clarifiés par la modification de l'article 32. Le chef d'unité envoie une proposition de non-renouvellement au plus tard 3 mois avant l'expiration de la nomination. Le volontaire peut ensuite demander une audition dans le mois suivant la réception de la proposition. Cette modification permet de prévoir suffisamment de temps pour organiser l'audition et prendre une décision avant la fin du terme des six ans.

voira leur être accordé. En outre, il est prévu que les stagiaires pourvu-vaient être admis au stage. Bijgevolg wordt voorgesteld dat er door het opleidingscentrum geen controle van het uittreksel uit het strafregister meer uitgevoerd wordt bij de deelname aan het FGA, maar wel twee keer door de FOD Binnenlandse Zaken, als werkgever: voor de aanwervingsproeven en op het moment van toelating tot de stage. De FOD moet een positieve beoordeling van het uittreksel uit het strafregister maken opdat men zou kunnen worden toegelaten tot de stage.

Ten derde wordt voorzien om na iedere proef (die telkens een module vormt) van het federaal geschiktheidsattest een slaagbewijs af te leveren. Dat laat toe dat een kandidaat die bijvoorbeeld geslaagd is in één van de drie proeven deze niet meer opnieuw moet afleggen. Deze maatregel heeft als doel om demotivatie van kandidaten te vermijden en laat ook toe de financiële middelen te rationaliseren.

Ten slotte is het nuttig om reglementair te verduidelijken dat er een gelijkstelling is tussen het FGA van het brandweerpersoneel en het FGA van de civiele bescherming. Inhoudelijk zijn deze proeven immers identiek.

Artikelen 4, 5 en 6

De vrijstelling van het FGA bij aanwerving wordt verruimd tot leden van de Civiele Bescherming en de brandweer van alle lidstaten van Europese Economische Unie en Zwitserland.

Er bestaat momenteel een ongelijkheid tussen luitenanten en personeelsleden met een lagere graad in geval van een aanwerving. Bij een aanwerving van kapiteins, worden luitenanten momenteel volledig vrijgesteld van het FGA van het hoger kader, terwijl dat enkel vanaf de graad van kapitein hoort te zijn, aangezien enkel kapiteins het FGA van het hoger kader hebben bekomen. De tekst wordt daarom verbeterd zodat luitenanten die willen worden aangeworven als kapitein niet vrijgesteld zijn van het cognitief gedeelte van het FGA van het hoger kader bij aanwerving.

Artikelen 7, 2°, 4°, 8; 9; 12; 14 tot 17; 29, 1°, 3°, 4°; 30; 33, 2° et 44

Het koninklijk besluit van 24 september 2013 betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt werd opgeheven.

Het administratief en geldelijk statuut van het operationeel personeel van de Civiele Bescherming moet dus aangepast worden om rekening te houden met de wijzigingen ingevoerd bij het koninklijk besluit van 14 januari 2022 betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt.

Deze bepalingen hebben uitwerking vanaf 1 januari 2022, datum van inwerkingtreding van het koninklijk besluit van 14 januari 2022.

Artikelen 7, 3°, 43 en 44

De praktijk heeft uitgewezen dat de huidige duur van de stage onvoldoende kan zijn om de stagedoende beroepsofficieren toe te laten hun opleiding te beëindigen als ze bepaalde niet-geslaagde modules opnieuw moeten beginnen. Artikel 28 wordt daarom gewijzigd zodat hun indiensttreding en stage ingaat op de eerste dag van hun opleiding. Voor de vrijwillige stagiairs en de niet-officieren beroepsstagiairs blijft de situatie onveranderd. De duurtijd van de stage begint op de dag van de indiensttreding. Er wordt verduidelijkt dat de indiensttreding en de stage van een officier pas kan beginnen op het moment dat de opleiding begint en dat de stagiair dan pas kan toegelaten worden tot de stage.

De wijziging is niet van toepassing op de stagiair beroepsofficier wiens stage van drie jaar al begonnen is op het moment van inwerkingtreding van de bepaling.

Artikelen 7, 5° en 29, 2°

Voor het beroepspersoneel zijn er al bepalingen opgenomen met betrekking tot de redenen die aanleiding kunnen geven tot verlenging van de stage. Voor het vrijwillig personeel ontbreken die. Door de wijziging van artikel 28 wordt de verlenging van de stage van vrijwilligers ook mogelijk gemaakt b.v. bij langdurige ziekte of zwangerschap van de stagiair. Om de analogie met artikel 92, § 3, van het statuut te bewaren wordt ook in dat artikel uitdrukkelijk toegevoegd dat zwangerschap de stage verlengt.

Er is geen retroactieve werking van deze bepaling. Ze geldt enkel voor de nieuwe stages die starten na de inwerkingtreding van dit besluit en ook voor de stages die op dat moment nog lopen, voor de resterende periode.

Artikelen 10 en 44

De procedure en termijnen in geval van een niet-verlenging van de 6-jarige benoeming van een vrijwilliger worden verduidelijkt door de wijziging van artikel 32. De eenheidschef verstuurt een voorstel tot niet-verlenging ten laatste 3 maanden voor het verstrijken van de termijn, waarna de vrijwilliger vervolgens één maand na ontvangst van het voorstel kan vragen om gehoord te worden. Deze wijziging laat toe om voldoende tijd te voorzien om de hoorzitting te organiseren en een beslissing te nemen voor het einde van de termijn van zes jaar.

Article 11

Les canaux d'information concernant l'organisation d'examens de promotion sont définis à l'article 34. Afin d'éviter de devoir informer tous les membres du personnel, l'article 34 est modifié pour que l'appel ne soit adressé qu'aux membres du personnel qui remplissent les conditions de grade pour la promotion visée. Les autres membres du personnel continueront à être informés via l'affichage dans l'unité. La publication sur le site internet de la Direction générale de la Sécurité civile est supprimée car elle est considérée comme superflue.

Par exemple, en cas de promotion au grade de sergent, la convocation ne sera envoyée qu'à tout le personnel ayant le grade de sapeur et de caporal et non au personnel ayant un grade supérieur. Il n'est donc pas tenu compte des autres conditions de promotion (par exemple, les conditions de brevet) pour lancer l'appel.

Articles 13 et 44

En modifiant l'article 37, l'objectif est d'apporter plus de flexibilité dans la composition du jury:

- pour les promotions au grade de caporal, le jury doit se composer, au moins pour moitié, de sous-officiers ou d'officiers ;

- pour les promotions aux grades supérieurs, le jury doit se composer, au moins pour moitié, d'officiers dont au moins un appartient à l'unité des candidats.

Cette modification s'appliquera uniquement pour les nouvelles procédures qui débutent à compter du 1^{er} jour du 3^e mois suivant la publication de l'arrêté. Ainsi du temps est prévu pour adapter les règlements de sélection.

Article 18

Un nouvel article 50/1 est inséré pour prévoir qu'une personne qui est réaffectée dans une fonction administrative ne doit pas suivre les formations continues et permanentes obligatoires. Dans le cas d'une réaffectation dans une fonction administrative, le membre du personnel peut effectuer des tâches administratives, techniques ou logistiques (mais pas de tâches opérationnelles plus légères).

Actuellement, ces formations doivent être suivies et adaptées à la nouvelle fonction. Le fait de ne pas suivre toute la formation continue est un motif de démission d'office. Dans la pratique, cette obligation est difficile à mettre en œuvre en raison du manque de formations adaptées. En outre, l'obligation de formation n'est pas requise pour la promotion barémique étant donné qu'il y a lieu d'appliquer les règles du statut pécuniaire pour le personnel administratif.

L'idée reste toutefois de faire en sorte qu'une personne qui a été réaffectée dans une fonction administrative puisse suivre la formation nécessaire à l'exercice de sa fonction et se recycler au cours de sa carrière, mais sans obligation.

Articles 19, 22, 28, 1°, 34, 36 et 40

Ces articles comportent des modifications techniques et n'appellent donc aucun commentaire.

Articles 20 et 21

Une extension des possibilités de réaffectation et de fonction allégée, adaptée dans le cadre de la fin de carrière est prévue. Ceci est conforme à la décision du gouvernement du 20 octobre 2021 relatif au budget pluriannuel 2022-2024 de responsabiliser tous les acteurs concernés, y compris les fonctionnaires fédéraux, sur les trajets de réintégration.

Les fonctions au sein d'autres services publics fédéraux peuvent augmenter la possibilité de trouver des fonctions adaptées aux besoins du membre du personnel en termes de santé physique et mentale, de distance par rapport au lieu de travail, ...

Les conséquences du changement de grade sont déjà réglées dans les articles 53 et suivants de l'arrêté royal du 29 juin 2018 (statut administratif). Ces articles déterminent les grades spécifiques de la Protection civile et leur équivalence dans les grades administratifs. Il y a par ailleurs un renvoi à l'arrêté royal du 15 janvier 2007 relatif à la mobilité des agents statutaires dans la fonction publique fédérale administrative et à l'arrêté royal du 25 octobre 2013 (Articles 59 & 60) relatif à la carrière pécuniaire des membres du personnel de la fonction publique fédérale. Le traitement dont bénéficie le membre du personnel avant son changement de grade permet de déterminer l'échelle de traitement dans laquelle il va être intégré après son changement de grade.

Artikel 11

De kanalen voor de bekendmaking van bevorderingen zijn opgenomen in artikel 34. Om te vermijden dat de oproep aan alle personeelsleden moet worden gericht, wordt artikel 34 gewijzigd zodat de oproep enkel gericht moet worden aan de personeelsleden die voldoen aan de graadvoorwaarden voor de betrokken bevordering. Alle andere personeelsleden blijven nog altijd op de hoogte via de aanplakking in de eenheid. De publicatie op de website van de Algemene Directie Civiele Veiligheid wordt opgeheven, aangezien het als overbodig wordt ervaren.

Bijvoorbeeld, in geval van een bevordering tot sergeant, zal de oproep enkel gericht worden aan alle personeelsleden met de graad van sapeur en korporaal en niet aan de personeelsleden met een hogere graad. Er wordt dus geen rekening gehouden met de andere bevorderingsvoorwaarden (o.a. brevetvoorwaarden) om de oproep uit te sturen.

Artikelen 13 en 44

Door de wijziging van artikel 37 is het de bedoeling om meer flexibiliteit in de samenstelling van de jury te brengen:

- voor bevorderingen tot korporaal moet de jury minstens voor de helft uit onderofficieren of officieren bestaan;

- voor bevorderingen tot de hogere graden moet de jury minstens voor de helft samengesteld zijn uit officieren, waarvan minstens 1 komt uit de eenheid van de kandidaten.

Deze wijziging zal enkel gelden voor nieuw op te starten procedures die beginnen vanaf de 1^{ste} dag van de 3^{de} maand volgend op de publicatie van het besluit. Dat biedt de tijd om de selectiereglementen aan te passen.

Artikel 18

Een nieuw artikel 50/1 wordt ingevoegd zodat iemand die wedertewerkgesteld wordt in een administratieve functie geen verplichte voortgezette en permanente opleiding moet volgen. Bij een wedertewerkstelling in een administratieve functie kan het personeelslid administratieve, technische of logistieke taken uitvoeren (maar geen lichtere operationele taken).

Tot nu moeten de opleidingen wel gevolgd worden en moet de opleiding aangepast zijn aan de nieuwe functie. Het niet-voldoen van de voortgezette opleiding is een grond voor ambtshalve ontslag. In de praktijk blijkt dat deze verplichting moeilijk uit te voeren is, omwille van een gebrek aan aangepaste opleidingen. De opleidingsverplichting is ook niet vereist voor de bevordering in weddenschaal, aangezien men de regels van het geldelijk statuut voor het administratief personeel moet volgen.

Het blijft wel de bedoeling dat iemand die wedertewerkgesteld is in een administratieve functie de opleiding die nodig is voor de uitoefening van zijn functie kan volgen om zich om te scholen en om zich bij te scholen tijdens de loopbaan, maar zonder verplichting.

Artikelen 19, 22, 28, 1°, 34, 36 en 40

Deze artikelen bevatten technische wijzigingen en behoeven geen verdere uitleg.

Artikelen 20 en 22

Er wordt een uitbreiding voorzien van de mogelijkheden tot wedertewerkstelling en tot aangepaste, lichtere functies in het kader van de eindeloopbaan. Dit past in de beslissing van de regering van 20 oktober 2021 met betrekking tot de meerjarenbegroting 2022-2024 om alle betrokken actoren, inclusief federale ambtenaren, te responsabiliseren inzake re-integratietrajecten.

Functies binnen andere federale overheidsdiensten kunnen de mogelijkheid vergroten om een functie te vinden die aangepast is aan de noden van het personeelslid, inzake fysieke en mentale gezondheid, afstand tot de plaats van tewerkstelling, ...

De gevolgen van de verandering van graad zijn al geregeld in de artikelen 53 en volgende van het koninklijk besluit van 29 juni 2018 (administratief statuut). Deze artikelen bepalen de specifieke graden van de civiele bescherming en hun overeenstemmende equivalent in de administratieve graden. Er wordt overigens verwezen naar het koninklijk besluit van 15 januari 2007 betreffende de mobiliteit van de statutaire ambtenaren in het federaal administratief openbaar ambt en naar het koninklijk besluit van 25 oktober 2013 (Artikelen 59 en 60) betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt. De wedde die het personeelslid vóór zijn graadverandering geniet, maakt het mogelijk te bepalen in welke weddeschaal de betrokkene na de graadverandering geïntegreerd zal worden.

Articles 23, 1^o, 2^o, 4^o; 27, 2^o et 44

Bien que plusieurs centres de formation indiquent qu'il n'est pas toujours évident d'organiser au moins 24 heures de formation continue par an, il peut être attendu de ces centres de formations qu'ils l'assurent au maximum. Afin de permettre aux membres du personnel de se conformer à la réglementation, l'article 70 du statut administratif a été modifié pour exiger un minimum de 120 heures de formation continue par période de cinq ans à compter du 1^{er} janvier 2021. A partir du 1^{er} janvier 2021, le nombre d'heures de formation continue ne sera donc plus considéré sur une période d'un an, mais sur une période de cinq ans. Cette disposition offre plus de flexibilité dans l'organisation et le suivi des formations continues. Vu l'allongement de la période de référence, il n'est plus nécessaire de reporter à une période de référence ultérieure l'excédent d'heures de formation continue. Ces transferts ne seront donc plus possibles (même de 2020 à 2021).

Cette modification entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021, en vue d'un calcul simplifié des heures de formation.

Il est recommandé que ces formations soient suffisamment étalées dans le temps.

Cela signifie qu'il est recommandé de ne pas attendre la fin de la période de 5 ans pour suivre une formation. Cela signifie aussi que l'employeur est obligé de prévoir suffisamment de formations pour les membres du personnel, notamment en vertu du livre I^{er}, titre 2 du code du bien-être au travail.

Il convient donc également de modifier les règles relatives à la formation continue en cas d'absence de longue durée : lorsque les périodes d'absence dépassent 18 mois au total, la période de référence est prolongée de la durée de l'absence.

Cela implique également que la démission d'office d'un membre du personnel qui ne satisfait pas aux obligations de formation continue n'est plus possible après 1 an, mais après une période de 5 ans. L'article 88 de l'arrêté royal du 29 juin 2018 est donc modifié via l'article 27, 2^o.

Article 23,3^o

Les mesures existantes et celles à venir pour limiter la propagation du COVID-19 dans la population sont de nature à ralentir toute forme d'activité sur le territoire du Royaume et à affecter le bon fonctionnement des différents services publics, voire à paralyser certains services.

En raison des mesures susmentionnées, comme en 2020, un grand nombre de formations continues qui avaient été programmées les premiers six mois de 2021 pour le personnel opérationnel professionnel et volontaire des unités opérationnelles de la protection civile n'ont pas pu être organisées. Même si un nombre limité des formations théoriques a été organisé sous forme numérique et que des formations pratiques ont pu avoir lieu en groupes plus restreints en respectant les mesures de précaution nécessaires, il a été inévitable d'annuler toute une série de formations continues qui avaient été prévues. En effet les membres de la protection civile ont avant tout dû rester disponibles pour exercer leur fonction, ce qui les a souvent empêchés de participer à des formations. Par conséquent, bon nombre de ces membres du personnel n'ont pu totaliser le minimum d'heures obligatoires. Or d'après les dispositions des statuts administratif et pécurinaire, cette situation est susceptible d'entraîner une démission, une évaluation négative et un report de la promotion barémique.

Par conséquent, à titre exceptionnel et exclusivement en raison des mesures visant à lutter contre la pandémie de coronavirus COVID-19, il est proposé de considérer la première moitié de l'année 2021 comme une « demi-année blanche » pour les formations continues.

Dans le statut administratif, le nombre obligatoire d'heures de formation continue est remis à zéro pour les premiers six mois de 2021 et les évaluations devront donc tenir compte de cette diminution du nombre d'heures de formation continue obligatoire.

Cette réduction générale du nombre d'heures de formation continue n'exclut pas que la force majeure puisse être invoquée pour les membres individuels du personnel qui n'ont pas pu suivre la formation continue, par exemple en raison d'une quarantaine, d'une maladie, ...

En outre, une délégation au Ministre est insérée dans le texte. Sur la base de circonstances exceptionnelles (mesures COVID, graves inondations, ...), le Ministre peut réduire le nombre d'heures de formation continue obligatoire. Le Ministre peut déterminer la réduction du nombre d'heures et les unités auxquelles elle se rapporte. Les circonstances exceptionnelles ne peuvent exister que si une phase provinciale ou fédérale de planification d'urgence a été déclarée.

Contrairement à l'année 2020, les circonstances actuelles ne donnent pas lieu à des réductions similaires de la formation permanente.

Artikelen 23, 1^o, 2^o, 4^o; 27, 2^o et 44

Hoewel verschillende opleidingscentra aangeven dat het organiseren van minimaal 24 uren voortgezette opleiding per jaar niet altijd evident is, mag van deze opleidingscentra verwacht worden dat zij hierin maximaal voorzien. Om de personeelsleden toe te laten te voldoen aan de reglementering, wordt het eerste lid van artikel 70 van het administratief statuut in die zin gewijzigd dat vanaf 1 januari 2021 minimaal 120 uur voortgezette opleiding per periode van vijf jaar dienen te worden gevolgd. Het aantal uren voortgezette opleiding wordt vanaf 1 januari 2021 dus niet meer bekeken over een periode van één, doch over een periode van vijf jaar. Dat biedt meer soepelheid in het organiseren en volgen van voortgezette opleidingen. Aangezien de referentieperiode langer wordt, is het niet meer nodig om overschotten aan uren voortgezette opleidingen over te dragen naar een volgende referentieperiode. Dergelijke overdrachten zullen dus niet meer mogelijk zijn (ook niet van 2020 naar 2021).

Deze wijziging treedt in werking op 1 januari 2021, met het oog op een eenvoudige berekening van de opleidingsuren.

Het is aanbevolen dat deze opleidingen voldoende gespreid in de tijd gevolgd zouden worden.

Dat houdt in dat het aanbevolen is om niet te wachten tot het einde van de periode van 5 jaar om een opleiding te volgen. Het betekent ook dat de werkgever verplicht is om voldoende opleidingen te voorzien voor de personeelsleden, met name in uitvoering van boek I, titel 2 van de codex over het welzijn op het werk.

Bijgevolg is het ook aangewezen om de regels over de voortgezette opleiding in geval van langdurige afwezigheid te wijzigen: wanneer de periodes van afwezigheid in totaal meer dan 18 maanden bedragen, zal de referentieperiode verlengd worden met de duur van de afwezigheid.

Dit impliceert ook dat het ambtshalve ontslag van een personeelslid dat niet voldoet aan de verplichtingen inzake voortgezette opleiding niet meer mogelijk is na 1 jaar, maar na een periode van 5 jaar. Artikel 88 van het koninklijk besluit van 29 juni 2018 wordt daarom gewijzigd via artikel 27, 2^o.

Artikel 23, 3^o

De genomen en toekomstige maatregelen om de verspreiding van de COVID-19 onder de bevolking te beperken, zijn van die aard dat ze iedere vorm van activiteit op het grondgebied van het Koninkrijk vertragen en het goed functioneren van de verschillende overheidsdiensten beïnvloeden, en zelfs bepaalde diensten lamleggen.

Door de bovenvermelde maatregelen zijn, net als in 2020, een groot aantal voortgezette opleidingen die gepland waren voor het operationeel vrijwillig en beroepspersoneel van de operationele eenheden van de civiele bescherming in de eerste zes maanden van 2021 niet kunnen worden georganiseerd. Ondanks het feit dat een beperkt aantal theoretische opleidingen digitaal georganiseerd werd en praktijkopleidingen in kleinere groepen met de nodige voorzorgsmaatregelen doorgingen, kon niet verhinderd worden dat een heel aantal geplande voortgezette opleidingen geannuleerd werden. De leden van de civiele bescherming moesten uiteraard in de eerste plaats beschikbaar blijven voor het uitvoeren van hun job, waardoor vaak ook niet kon worden deelgenomen aan opleidingen. Daardoor kunnen veel van deze personeelsleden niet het verplichte minimum aantal uren behalen, hetgeen volgens de bepalingen van het administratief en geldelijk statuut, kan leiden tot ontslag, een negatieve evaluatie en een uitstel van de bevordering in weddeschaal.

Daarom wordt voorgesteld om, uitzonderlijk en volledig te wijten aan de maatregelen die noodzakelijk waren om de COVID-19 pandemie te bestrijden, de eerste helft van het jaar 2021 als een "half-nuljaar" te beschouwen op het vlak van voortgezette opleidingen.

In het administratief statuut wordt het verplichte aantal uren voortgezette opleiding voor de eerste zes maanden van 2021 op nul gebracht en bijgevolg moet bij evaluaties rekening gehouden worden met dit verminderd aantal uren verplichte voortgezette opleiding.

Deze algemene vermindering van het aantal uren voortgezette opleiding sluit niet uit dat overmacht kan ingeroepen worden voor individuele personeelsleden die in de onmogelijkheid geweest zijn om voortgezette opleiding te volgen, b.v. door quarantaines, ziekte, ...

Daarnaast wordt een delegatie aan de Minister ingevoegd in de tekst. Op basis van uitzonderlijke omstandigheden (COVID-maatregelen, zware overstromingen, ...) kan de Minister het aantal uren verplichte voortgezette opleiding verminderen. De Minister kan de vermindering van het aantal uren bepalen en de eenheden waarop die betrekking heeft. Er kan slechts sprake zijn van uitzonderlijke omstandigheden als er een provinciale of federale fase van de noodplanning werd afgekondigd.

In tegenstelling tot het jaar 2020 geven de feitelijke omstandigheden geen aanleiding tot vergelijkbare verminderingen van de permanente opleidingen.

Finalement, il est ajouté au sein de l'article 70 le fait que dispenser une formation continue, dans l'unité ou dans un centre de formation, est considéré comme du temps de travail ou du temps de service à condition qu'une convention soit conclue entre le SPF, le centre de formation et l'instructeur.

Un modèle de convention est élaboré en collaboration avec les centres de formation.

Cette modification n'exclut pas que les possibilités existantes d'être instructeur dans un centre de formation (par le biais d'un contrat de travail ou comme indépendant) soient maintenues. La fonction d'instructeur est toujours compatible avec le fait d'être membre du personnel de la protection civile.

Articles 24 à 26 inclus

Actuellement, la référence à l'article 60, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, porte sur une concentration d'alcool d'au moins 0,22 milligramme par litre d'air alvéolaire expiré. Toutefois, en vertu de la loi sur la police de la circulation routière, un chauffeur de camion ou un chauffeur professionnel (qui doit passer un examen médical) ne peut plus rouler si le taux de concentration d'alcool par litre d'air alvéolaire expiré est d'au moins 0,09 milligramme. La référence est dès lors adaptée pour que le taux de 0,09 s'applique également aux membres du personnel de la protection civile qui répondent à cette description.

La limite de 0,22 milligramme par litre d'air alvéolaire expiré continue à s'appliquer aux membres du personnel qui ne sont pas des chauffeurs de camion ou des chauffeurs professionnels.

Par ailleurs, la référence à l'article 61 bis, § 2, 2^o, de la loi du 16 mars 1968 est différente dans la version française et la version néerlandaise des articles 85/9 et 85/10 de l'arrêté royal du 29 juin 2018. Cette différence est corrigée par une référence correcte à l'art. 61 bis, § 2, alinéa 2.

Il reste essentiel que la politique préventive en matière d'alcool du SPF Intérieur soit appliquée dans les unités.

Il est également possible pour le chef d'unité de réagir à une consommation d'alcool (même si elle ne dépasse pas la limite imposée par la loi sur la police de la circulation routière) dans le cadre de l'évaluation et d'un trajet préventif. La possibilité d'effectuer des tests et de prévoir, sur cette base, d'éventuelles sanctions disciplinaires n'est que le dernier élément de la politique en matière d'alcool.

Article 27, 1^o

La possibilité de démission d'office d'un membre du personnel quand il n'est plus apte médicalement, sous réserve de la réaffectation, ou quand l'extrait du casier judiciaire contient des éléments très graves est ajoutée à l'article 88.

Pour le personnel professionnel, il est avant tout obligatoire, en cas d'inaptitude médicale, d'appliquer la procédure de réintégration du Code du bien-être au travail. Dans le cas d'une inaptitude médicale définitive, la procédure de la Commission des Pensions de Medex peut s'appliquer.

Article 28, 2^o à 5^o

Tout d'abord, il est corrigé que la démission honorable est accordée d'office au début du mois au cours duquel on prend sa retraite, puisque la date de départ d'une retraite est le premier jour d'un mois. Un certain nombre de clarifications sont également apportées aux règles relatives au maintien en service après avoir atteint la limite d'âge.

Le principe est que la démission honorable est accordée d'office lorsqu'une personne atteint l'âge de la retraite obligatoire. Toutefois, le membre du personnel professionnel peut demander à rester en service pour une période plus longue. Dans le cas d'une telle demande, les règles générales applicables au personnel fédéral doivent être appliquées, complétées par une visite d'aptitude médicale effectuée par le médecin du travail.

Article 31

Le classement des lieutenants avec échelle en extinction a eu lieu en application de l'article 5 de l'arrêté royal du 3 juillet 2018. Il s'agissait d'une disposition qui ne s'appliquait qu'une seule fois. Par conséquent, aucun nouveau lieutenant avec une échelle d'extinction ne pourra exister à l'avenir.

Comme il a déjà le grade de lieutenant, un lieutenant avec une échelle d'extinction ne peut actuellement pas être promu au grade de lieutenant. Cette promotion est actuellement réservée au personnel ayant le grade de sergent ou d'adjudant.

Er wordt tot slot toegevoegd in artikel 70 dat het geven van een voortgezette opleiding, in de eenheid of in een opleidingscentrum, wordt beschouwd als arbeidstijd of diensttijd op voorwaarde dat er een overeenkomst wordt gesloten tussen de FOD, het opleidingscentrum en de instructeur.

Er wordt een modelovereenkomst opgemaakt in samenwerking met de opleidingscentra.

Deze wijziging sluit niet uit dat de bestaande mogelijkheden om instructeur te zijn bij een opleidingscentrum (via een arbeidsovereenkomst of als zelfstandige) behouden worden. De verenigbaarheid van een functie als instructeur met personeelslid van de civiele bescherming blijft behouden.

Artikelen 24 tot en met 26

Met de verwijzing naar artikel 60, § 1, eerste lid wordt een alcoholconcentratie bedoeld van ten minste 0,22 milligram per liter uitgedamde alveolaire lucht. Op grond van de wegverkeerswet mag een vrachtwagenchauffeur of een professionele chauffeur (die een medische keuring nodig heeft) echter niet meer rijden indien het gehalte van alcoholconcentratie per liter uitgedamde alveolaire lucht minstens 0,09 milligram bedraagt. De verwijzing wordt daarom aangepast zodat het gehalte van 0,09 ook wordt toegepast op de personeelsleden van de civiele bescherming die onder die beschrijving vallen.

Op de personeelsleden die geen vrachtwagenchauffeur of professionele chauffeur zijn, blijft de grens van 0,22 milligram per liter uitgedamde alveolaire lucht van toepassing.

Bovendien is de verwijzing naar artikel 61 bis, § 2, 2^o wet van 16 maart 1968 verschillend in de Franse en de Nederlandse versie van de artikelen 85/9 en 85/10 van het koninklijk besluit van 29 juni 2018. Dat verschil wordt verbeterd door een juiste verwijzing naar art. 61 bis, § 2, tweede lid.

Het blijft van groot dat en het preventief alcoholbeleid van de FOD Binnenlandse zaken ook in de eenheden wordt toegepast.

Het is ook mogelijk voor de eenheidschef om te reageren op alcoholgebruik (ook als het de grens van de wegverkeerswet niet overschrijdt) in het kader van de evaluatie en in het kader van een preventief traject. De mogelijkheid tot testen en de erop gebaseerde mogelijkheid tot tuchtstraffen is enkel het sluitstuk van het alcoholbeleid.

Artikel 27, 1^o

De mogelijkheid om een personeelslid ambtshalve te ontslaan wanneer het niet langer medisch geschikt is, onder voorbehoud van wedertewerkstelling, of wanneer het uittreksel uit het strafregister zeer ernstige elementen bevat, wordt toegevoegd in artikel 88.

Voor beroepspersoneel wordt bij medische ongeschiktheid verplicht eerst de reïntegratieprocedure van de Codex Welzijn op het Werk toegepast. Ingeval van definitieve medische ongeschiktheid kan de procedure van de Pensioencommissie van Medex van toepassing zijn.

Artikel 28, 2^o tot 5^o

In de eerste plaats wordt verbeterd dat het ambtshalve eervol ontslag gegeven wordt bij het begin van de maand waarin men op pensioen gaat, aangezien de begindatum van een pensionering de eerste dag van een maand is.

Daarnaast worden er een aantal verduidelijkingen aangebracht in de regels met betrekking tot het in dienst blijven na het bereiken van de leeftijdsgrens.

Het principe is dat eervol ontslag ambtshalve gegeven wordt wanneer iemand de verplichte pensioenleeftijd bereikt. Het beroepspersoneelslid kan echter verzoeken om toch langer in dienst te blijven. In geval van zo'n verzoek moeten de algemene regels die van toepassing zijn voor het federaal personeel worden toegepast, aangevuld met een controle van de medische geschiktheid door de arbeidsgeneesheer.

Artikel 31

De inschaling van de luitenanten met uitdovende schaal is gebeurd in toepassing van artikel 5 van het koninklijk besluit van 3 juli 2018. Dit betrof een regeling die slechts eenmalig toegepast werd. Er zullen in de toekomst dus geen nieuwe luitenanten met uitdovende schaal meer kunnen bestaan.

Aangezien hij al de graad van luitenant heeft, kan een luitenant met uitdovende schaal momenteel niet bevorderen naar de graad van luitenant. Deze bevordering is momenteel voorbehouden aan de personeelsleden met de graad van sergeant of adjudant.

Par mesure transitoire, le lieutenant avec échelle en extinction peut désormais être promu non seulement au grade de capitaine, mais aussi au grade de lieutenant avec l'échelle supérieure correspondante, à condition qu'il remplisse les mêmes conditions de promotion (à l'exception de la condition de formation : seules les certifications des modules 1 et 2 du brevet OFF1-C et non le brevet OFF1-C complet sont requis) que les sergents ou les adjudants candidats à une promotion au grade de lieutenant.

Articles 32 et 44

Une disposition transitoire est prévue pour les membres du personnel partant en congé préalable à la pension et n'ayant pas encore travaillé pendant cinq ans selon les règles du statut administratif et pécuniaire entré en vigueur le 1^{er} janvier 2019. Pour le calcul de leur dernier traitement d'activité, une période totale de cinq années de prime d'opérationnalité et des prestations irrégulières ne peut être prise en compte. Il est précisé que pour la période antérieure au 1^{er} janvier 2019, l'on se réfère à la prime pour les prestations irrégulières visée à l'arrêté ministériel du 31 juillet 1969 réglant l'octroi d'une allocation pour prestations irrégulières au personnel des unités permanentes de la Protection civile.

Un effet rétroactif est donné à cette disposition qui produit ses effets à partir de l'entrée en vigueur du nouveau statut administratif et pécuniaire au 1^{er} janvier 2019.

Articles 33, 1^o, 37 et 44

L'effet horizontal (passage à l'échelle d'un rang supérieur) de l'évaluation est maintenu. Les périodes d'interruption de carrière à temps plein ne sont plus comptabilisées.

L'effet vertical (passage à l'échelon supérieur au sein de l'échelle de traitement) de l'évaluation est supprimé. Les périodes de disponibilité sont désormais prises en considération pour le calcul de l'ancienneté pécuniaire.

Articles 35, 42 et 44

Le statut pécuniaire doit être adapté pour tenir compte des modifications du statut administratif relatives à la diminution du nombre d'heures de formation continues obligatoires en raison de la pandémie COVID-19. Le statut pécuniaire du personnel opérationnel professionnel prévoit désormais que pour les premiers six mois de l'année 2021, 12 heures de formation continue sont considérées comme prestées. Il s'agit d'une fiction.

Par exemple, un sapeur qui a travaillé durant toute l'année 2021 devra suivre 108 heures de formation continue sur cinq ans au lieu de 120 heures.

Par exemple, un sergent qui a travaillé durant toute l'année 2021 devra suivre 84 heures de formation continue sur quatre ans au lieu de 96 heures.

Par exemple, un sapeur entré en service le 1^{er} avril 2021 devra prêter 114 heures sur cinq ans puisqu'il a travaillé pendant seulement neuf mois en 2021 (soit une réduction de 3/6èmes de 12 heures).

Les membres du personnel professionnel qui ont tout de même suivi des formations continues les six premiers mois de 2021 peuvent faire valoir ces heures dans le calcul du nombre d'heures nécessaires pour leur promotion barémique. Les heures suivies peuvent être prises en compte, ainsi que les 12 heures fictives.

Si le Ministre réduit le nombre d'heures de formation continue obligatoire, dans des cas exceptionnels, ce même nombre d'heures est accordé fictivement au membre du personnel pour le calcul du nombre d'heures nécessaire pour la promotion barémique.

Article 38

Il s'agit de préciser comment est calculée la prime d'opérationnalité et de prestations irrégulières du chef d'unité et des officiers professionnels qui n'utilisent pas la pointeuse comme moyen d'enregistrement du temps de travail.

Articles 39 et 41

Une clarification est apportée aux articles 39 et 41 concernant la comptabilisation du temps de déplacement pour les missions opérationnelles à l'étranger. Pour le calcul de la prime d'opérationnalité et de prestations irrégulières et de l'allocation pour spécialisation, il n'est pas accordé de forfait de 12h, mais la durée effective du déplacement.

J'ai l'honneur d'être,

Sire,
de Votre Majesté,
le très respectueux
et très fidèle serviteur,
Le Ministre de l'Intérieur,
A. VERLINDEN

Bij wijze van overgangsmaatregel, kan de luitenant met uitdovende schaal, nu niet enkel bevorderen tot kapitein, maar ook tot de graad van luitenant met de bijhorende hogere weddeschaal, mits het voldoen aan dezelfde bevorderingsvoorwaarden (met uitzondering van de voorwaarde inzake opleiding: enkel de modulecertificaten van de modules 1 en 2 van het brevet OFF1-C en niet het volledige brevet OFF1-C wordt vereist) als de sergeanten of adjudanten die kandidaat zijn om tot luitenant te bevorderen.

Artikelen 32 en 44

Er wordt een overgangsbepaling ingeschreven voor de personeelsleden die op verlof voorafgaand aan pensioen gaan en die nog geen vijf jaar gewerkt hebben volgens de regels van het administratieve en geldelijke statuut die in werking getreden zijn op 1 januari 2019. Voor de berekening van hun laatste activiteitswedde kan geen rekening gehouden worden met een volledige periode van vijf jaar premie voor operationaliiteit en onregelmatige prestaties. Er wordt verduidelijkt dat voor de periode voorafgaand aan 1 januari 2019 wordt verwezen naar de premie voor onregelmatige prestaties bedoeld in het ministerieel besluit van 31 juli 1969 houdende toekenning van een toelage voor onregelmatige prestaties aan het personeel van de permanente eenheden van de Civiele Bescherming.

Er wordt retroactieve werking gegeven aan deze bepaling die uitwerking heeft met ingang vanaf de inwerkingtreding van het nieuwe administratieve en geldelijke statuut op 1 januari 2019.

Artikelen 33, 1^o, 37 en 44

Het horizontale effect (overgang naar de schaal van een hogere rang) van de evaluatie blijft behouden. De perioden van voltijdse loopbaanonderbreking worden niet meer meegeteld.

Het verticale effect (overgang naar de hogere trap binnen de weddeschaal) van de evaluatie wordt opgeheven. Perioden van beschikbaarheid worden voortaan wel in rekening gebracht voor het berekenen van de geldelijke anciënniteit.

Artikelen 35, 42 en 44

Het geldelijk statuut moet worden aangepast om rekening te houden met de wijzigingen in het administratief statuut met betrekking tot de vermindering van het verplichte aantal uren voortgezette opleiding omwille van de COVID-19-pandemie. In het geldelijk statuut van het operationeel beroepspersoneel wordt niettemin bepaald dat voor de eerste zes maanden van het jaar 2021 12u voortgezette opleiding beschouwd worden als zijnde gepresteerd. Het gaat om een fictie.

Bijvoorbeeld, een sapeur die gedurende het hele jaar 2021 tewerkgesteld was, zal 108 uren voortgezette opleiding moeten volgen over 5 jaar in de plaats van 120 uren.

Bijvoorbeeld, een sergeant die gedurende het hele jaar 2021 tewerkgesteld was, zal 84 uren voortgezette opleiding moeten volgen over 4 jaar in de plaats van 96 uren.

Bijvoorbeeld, een sapeur die op 1 april 2021 in dienst gekomen is, zal 114 uren moeten presteren in zijn periode van 5 jaar, aangezien hij in 2021 slechts 9 maanden tewerkgesteld was (= vermindering met 3/6 van 12u).

De beroepspersoneelsleden die in de eerste zes maanden van 2021 tot voortgezette opleidingen gevolgd hebben, kunnen deze uren laten meetellen voor de berekening van het aantal uren dat nodig is voor de bevordering in weddeschaal. Men kan de gevolgde uren in rekening brengen, evenals de fictieve 12u.

Als de Minister, in uitzonderlijke gevallen, het verplichte aantal uren voortgezette opleiding vermindert, wordt datzelfde aantal uren ook fictief toegekend aan het personeelslid voor de berekening van het aantal uren dat nodig is voor de bevordering in weddeschaal.

Artikel 38

Het komt erop aan om te preciseren hoe de premie voor operationaliiteit en onregelmatige prestaties van de eenheidschef en de een, tussen, en die de prikklok niet gebruiken als middel voor tijdsregistratie, berekend wordt.

Artikelen 39 en 41

Er wordt een verduidelijking aangebracht in de artikelen 39 en 41 met betrekking tot de aanrekening van de verplaatsingstijd bij buitenlandse operationele opdrachten. Voor de berekening van de premie voor operationaliiteit en onregelmatige prestaties en de specialisatietoelage, wordt er geen forfait van 12u toegekend, maar wel de werkelijke duur van de verplaatsing.

Ik heb de eer te zijn,

Sire,
van Uwe Majesteit,
de zeer eerbiedige
en zeer getrouwe dienaar,
De Minister van Binnenlandse Zaken,
A. VERLINDEN

Conseil d'État
section de législation

Avis 73.113/2 du 12 avril 2023 sur un projet d'arrêté royal 'modifiant l'arrêté royal du 29 juin 2018 relatif au statut administratif du personnel opérationnel de la Protection civile et l'arrêté royal du 29 juin 2018 portant statut pécuniaire du personnel opérationnel de la Protection civile'

Le 14 février 2023, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par la Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique à communiquer un avis, dans un délai de trente jours prorogé de trente jours *, sur un projet d'arrêté royal 'modifiant l'arrêté royal du 29 juin 2018 relatif au statut administratif du personnel opérationnel de la Protection civile et l'arrêté royal du 29 juin 2018 portant statut pécuniaire du personnel opérationnel de la Protection civile'.

Le projet a été examiné par la deuxième chambre le 12 avril 2023. La chambre était composée de Pierre Vandernoot, président de chambre, Bernard Blero et Patrick Ronvaux, conseillers d'État, Sébastien Van Drooghenbroeck et Marianne Dony, assesseurs, et Béatrice Drapier, greffier.

Le rapport a été présenté par Roger Wimmer, premier auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise a été vérifiée sous le contrôle de Patrick Ronvaux.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 12 avril 2023.

* Par un courriel du 16 février 2023.

Comme la demande d'avis est introduite sur la base de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, des lois 'sur le Conseil d'État', coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation limite son examen au fondement juridique du projet, à la compétence de l'auteur de l'acte ainsi qu'à l'accomplissement des formalités préalables, conformément à l'article 84, § 3, des lois coordonnées précitées.

Sur ces trois points, le projet appelle les observations suivantes.

EXAMEN DU PROJET

INTITULÉ

Dans la version néerlandaise de l'intitulé, il y a lieu d'écrire les mots « Civiele Bescherming » chaque fois avec des majuscules.

PRÉAMBULE

1. Le projet trouve son fondement juridique dans les articles 156 et 156/1, alinéas 2 et 3, de la loi du 15 mai 2007 'relative à la sécurité civile'.

À l'alinéa 1^{er}, il convient dès lors d'omettre les signes et les mots « , alinéa 1^{er}, ».

2. L'alinéa 8 doit faire l'objet d'un considérant, rédigé comme suit et placé après les visas :

« Considérant qu'en vertu de l'article 8, § 1^{er}, 4^o, de la loi du 15 décembre 2013 portant des dispositions diverses concernant la simplification administrative, le présent arrêté est dispensé de l'analyse d'impact de la réglementation ; ».

DISPOSITIF

Articles 7 à 9, 14, 17 et 29

Les articles 7, 2^o et 4^o, 8, 9, 14, 15, 17 et 29, 3^o et 4^o, adaptent l'arrêté royal du 29 juin 2018 'relatif au statut administratif du personnel opérationnel de la Protection civile' afin de tenir compte du remplacement de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 'relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale' par l'arrêté royal du 14 janvier 2022 'relatif à l'évaluation dans la Fonction publique fédérale'.

À l'exception des articles 7, 4^o, et 15, il est chaque fois renvoyé à la « réglementation sur l'évaluation applicable au personnel de la fonction publique fédérale visée par la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique ». Ces dispositions ne contiennent donc pas une référence aux différentes dispositions de l'arrêté royal du 14 janvier 2022.

Raad van State
afdeling Wetgeving

Advies 73.113/2 van 12 april 2023 over een ontwerp van koninklijk besluit 'tot wijziging van het koninklijk besluit van 29 juni 2018 tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de civiele bescherming en van het koninklijk besluit van 29 juni 2018 houdende bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de Civiele Bescherming'

Op 14 februari 2023 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing verzocht binnen een termijn van dertig dagen verlengd van dertig dagen * een advies te verstrekken over een ontwerp van koninklijk besluit 'tot wijziging van het koninklijk besluit van 29 juni 2018 tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de civiele bescherming en van het koninklijk besluit van 29 juni 2018 houdende bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de Civiele Bescherming'.

Het ontwerp is door de tweede kamer onderzocht op 12 april 2023. De kamer was samengesteld uit Pierre Vandernoot, kamervoorzitter, Bernard Blero en Patrick Ronvaux, staatsraden, Sébastien Van Drooghenbroeck en Marianne Dony, assessoren, en Béatrice Drapier, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Roger Wimmer, eerste auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Patrick Ronvaux.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 12 april 2023.

* Bij e-mail van 16 februari 2023.

Aangezien de adviesaanvraag ingediend is op basis van artikel 84, § 1, eerste lid, 2^o, van de wetten 'op de Raad van State', gecoördineerd op 12 januari 1973, beperkt de afdeling Wetgeving overeenkomstig artikel 84, § 3, van de voornoemde gecoördineerde wetten haar onderzoek tot de rechtsgrond van het ontwerp, de bevoegdheid van de steller van de handeling en de te vervullen voorafgaande vormvereisten.

Wat die drie punten betreft, geeft het ontwerp aanleiding tot de volgende opmerkingen.

ONDERZOEK VAN HET ONTWERP

OPSCHRIFT

In de Nederlandse versie van het opschrift schrijve men de woorden "Civiele Bescherming" telkens met een beginhoofdletter.

AANHEF

1. Het ontwerp ontleent zijn rechtsgrond aan de artikelen 156 en 156/1, tweede en derde lid, van de wet van 15 mei 2007 'betreffende de civiele veiligheid'.

In het eerste lid schrijve men bijgevolg niet "artikel 156, eerste lid," maar gewoon "artikel 156".

2. Het achtste lid dient als volgt gesteld te worden in de vorm van een overweging die na de aanhefverwijzingen moet komen:

"Overwegende dat dit besluit krachtens artikel 8, § 1, 4^o, van de wet van 15 december 2013 houdende diverse bepalingen inzake administratieve vereenvoudiging vrijgesteld is van regelgevingsimpactanalyse";

DISPOSITIEF

Artikelen 7 tot 9, 14, 17 en 29

Bij de artikelen 7, 2^o en 4^o, 8, 9, 14, 15, 17 en 29, 3^o en 4^o, wordt het koninklijk besluit van 29 juni 2018 'tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de Civiele Bescherming' aldus aangepast dat rekening gehouden wordt met de vervanging van het koninklijk besluit van 24 september 2013 'betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt' door het koninklijk besluit van 14 januari 2022 'betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt'.

Behalve in de artikelen 7, 4^o, en 15 wordt telkens verwezen naar de "reglementering over evaluatie die van toepassing is op het personeel van het federaal openbaar ambt bedoeld in de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken". Die bepalingen bevatten dus geen verwijzing naar de onderscheiden bepalingen van het koninklijk besluit van 14 januari 2022.

Afin d'assurer une meilleure sécurité juridique en la matière, mieux vaut, à l'instar des actuels articles 28, alinéa 5, 30, 31, 38, § 1^{er}, alinéa 2, 44, alinéa 2, et 92, §§ 4 et 9, de l'arrêté royal du 29 juin 2018 et des articles 7, 4^o, et 15 du projet, renvoyer aux différentes dispositions de l'arrêté royal concerné.

Ainsi, par exemple, à l'article 9 du projet, il pourrait être renvoyé à l'article 52 de l'arrêté royal du 14 janvier 2022 et, à l'article 17 du projet, il pourrait être renvoyé, d'une part, à l'article 26, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 14 janvier 2022 et, d'autre part, aux articles 32 et 33 de l'arrêté royal du 14 janvier 2022.

Article 23

À l'article 70, § 1^{er}, alinéas 1^{er} et 4, en projet, mieux vaut remplacer les mots « par cinq ans » par les mots « par période de cinq ans ».

Article 35

Dans la phrase liminaire, il y a lieu de remplacer les mots « Livre 1^{er}, Titre 4 » par les mots « livre 2, titre 4 ».

Article 44

De l'accord de la déléguée de la ministre :

– à l'alinéa 1^{er}, le chiffre « 33 » sera remplacé par les chiffres et le signe « 33, 1^o » ;

– à l'alinéa 3, les mots « et 40 » seront remplacés par les signe et mots « , 35 et 42 ».

Par ailleurs, compte tenu du lien entre les articles 7, 3^o, et 43 du projet, il convient de compléter l'alinéa 1^{er} de l'article 44 pour prévoir que l'article 43 entre en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit la publication de l'arrêté au *Moniteur belge*, comme tel est le cas pour cet article 7, 3^o.

Le Greffier,
Béatrice DRAPIER

Le Président,
Pierre VANDERNOOT

Teneinde ter zake voor meer rechtszekerheid te zorgen, verdient het aanbeveling om, naar het voorbeeld van de huidige artikelen 28, vijfde lid, 30, 31, 38, § 1, tweede lid, 44, tweede lid, en 92, § 4 en § 9, van het koninklijk besluit van 29 juni 2018 en de artikelen 7, 4^o, en 15 van het ontwerp, te verwijzen naar de onderscheiden bepalingen van het koninklijk besluit in kwestie.

Zo zou in artikel 9 van het ontwerp bijvoorbeeld verwezen kunnen worden naar artikel 52 van het koninklijk besluit van 14 januari 2022 en zou in artikel 17 van het ontwerp verwezen kunnen worden naar, enerzijds, artikel 26, eerste lid, van het koninklijk besluit van 14 januari 2022 en, anderzijds, naar de artikelen 32 en 33 van het koninklijk besluit van 14 januari 2022.

Artikel 23

Het verdient aanbeveling om in het ontworpen artikel 70, § 1, eerste en vierde lid, de woorden "per vijf jaar" te vervangen door de woorden "per periode van vijf jaar".

Artikel 35

In de inleidende zin dient verwezen te worden naar "boek 2, titel 4" in plaats van naar "boek 1, Titel 4".

Artikel 44

De gemachtigde van de minister is het ermee eens dat:

– in het eerste lid niet artikel "33" vermeld moet worden maar artikel "33, 1^o";

– in het derde lid niet "artikelen 23; 27, 2^o, en 40" geschreven moet worden maar "artikelen 23, 27, 2^o, 35 en 42".

Rekening houdend met het verband tussen de artikelen 7, 3^o, en 43 van het ontwerp dient het eerste lid van artikel 44 bovendien aldus aangevuld te worden dat bepaald wordt dat artikel 43 in werking treedt op de eerste dag van de derde maand die volgt op de bekendmaking van het besluit in het *Belgisch Staatsblad*, zoals dat voor dat artikel 7, 3^o, geldt.

De Griffier,
Béatrice DRAPIER

De Voorzitter,
Pierre VANDERNOOT