

KONINKLIJK BESLUIT VAN 19 APRIL 2014 HOUDENDE BEZOLDIGINGS-REGELING VAN HET OPERATIONEEL PERSONEEL VAN DE HULPVERLENINGSZONES, BECOMMENTARIEERD.

ARRÊTÉ ROYAL DU 19 AVRIL 2014 PORTANT STATUT PÉCUNIAIRE DU PERSONNEL OPÉRATIONNEL DES ZONES DE SECOURS, COMMENTÉ.

BOEK 1 - ALGEMENE BEPALINGEN.....	3
LIVRE 1 ^{er} - DES DISPOSITIONS GÉNÉRALES	3
BOEK 2 - BEPALINGEN VOOR HET BEROEPSPERSONEELSLID.....	6
LIVRE 2 - DES DISPOSITIONS PROPRES AU MEMBRE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL.....	6
TITEL 1. - Algemene Bepalingen	6
TITRE 1 ^{er} . - Des dispositions générales.....	6
TITEL 2. - Wedde.....	9
TITRE 2. - Du traitement	9
TITEL 3. - Toekenning van de weddenschaal ingeval van bevordering door verhoging in graad	11
TITRE 3. - De l'attribution de l'échelle de traitement en cas de promotion par avancement de grade	11
TITEL 4. - Bevordering in weddeschaal	12
TITRE 4. - De la promotion barémique.....	12
TITEL 5. - Geldelijke anciënniteit	18
TITRE 5. - De l'ancienneté pécuniaire.....	18
TITEL 6. - Premie voor operationaliteit en onregelmatige prestaties.....	22
TITRE 6. - De la prime d'opérationnalité et de prestations irrégulières	22
TITEL 7. - Toelage voor de uitoefening van een hogere functie.....	25
TITRE 7. - De l'allocation pour l'exercice d'une fonction supérieure.....	25
[TITEL 8. - <i>Diplomatoelage</i>	27
[TITRE 8. - <i>De l'allocation pour diplôme</i>	27
BOEK 3 - BEPALINGEN VOOR HET VRIJWILLIG PERSONEELSLID	30
LIVRE 3 - DES DISPOSITIONS PROPRES AU MEMBRE DU PERSONNEL VOLONTAIRE.....	30
TITEL 1. - Prestatievergoeding	32
TITRE 1 ^{er} . - De l'indemnité de prestation	32
[TITEL 2. - <i>diplomatoelage</i>	40
[TITRE 2. - <i>de l'allocation pour diplôme</i>	40
TITEL 3. - Toelage voor onregelmatige prestaties	45
TITRE 3. - De l'allocation pour prestations irrégulières	45
TITEL 4. - Toelage voor de uitoefening van een hogere functie.....	47
TITRE 4. - De l'allocation pour l'exercice d'une fonction supérieure.....	47
BOEK 4 - BEPALINGEN WAARVAN DE UITVOERING FACULTATIEF IS	48
LIVRE 4 - DES DISPOSITIONS DONT LA MISE EN OEUVRE EST FACULTATIVE.....	48
BOEK 5 – OPHEFFINGS-, OVERGANGS-, EN SLOTBEPALINGEN.....	51
LIVRE 5 – DES DISPOSITIONS ABROGATOIRES, TRANSITOIRES ET FINALES	51

<p>KONINKLIJK BESLUIT VAN 19 APRIL 2014 HOUDENDE BEZOLDIGINGSREGELING VAN HET OPERATIONEEL PERSONEEL VAN DE HULPVERLENINGSZONES. (B.S. 01.10.2014 en erratum 10.12.2014)</p>	<p>ARRETE ROYAL DU 19 AVRIL 2014 PORTANT STATUT PECUNIAIRE DU PERSONNEL OPERATIONNEL DES ZONES DE SECOURS. (M.B. 01.10.2014 + errat. 10.12.2014)</p>
<p>Gelet op de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid, artikelen 106, 207 et 224, tweede lid;</p> <p>Gelet op de betrokkenheid van de gewesten;</p> <p>Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 5 december 2013 en op 19 februari 2014;</p> <p>Gelet op de akkoordbevinding van de Minister van Begroting, gegeven op 12 december 2013 en op 19 februari 2014;</p> <p>Gelet op de protocollen nr. 2014/02 en 2014/04 van 20 januari en 3 april 2014 van het Comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten;</p> <p>Gelet op advies 55.166/2 van de Raad van State, gegeven op 6 februari 2014, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 1°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, zoals vervangen door de wet van 2 april 2003 en advies 55.524/2 van de Raad van State, gegeven op 26 maart 2014, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;</p> <p>Overwegende dat de uitvoering van de bepalingen van boek 4 facultatief is, maakt de kost verbonden aan de eventuele uitvoering ervan door de zone geen meerkost uit van de hervorming van de civiele veiligheid en valt deze kost dus niet onder de toepassing van artikel 67, tweede lid van de wet van 15 mei 2007;</p> <p>Op de voordracht van de Minister van Binnenlandse Zaken en op het advies van de in Raad vergaderde ministers,</p> <p>Hebben Wij besloten en besluiten Wij :</p>	<p>Vu la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile, les articles 106, 207 et 224, alinéa 2 ;</p> <p>Vu l'association des régions ;</p> <p>Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 5 décembre 2013 et le 19 février 2014 ;</p> <p>Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le 12 décembre 2013 et le 19 février 2014 ;</p> <p>Vu les protocoles n° 2014/02 et 2014/04 des 20 janvier et 3 avril 2014 du Comité des services publics provinciaux et locaux ;</p> <p>Vu l'avis 55.166/2 du Conseil d'Etat, donné le 6 février 2014, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1°, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973, tel qu'il est remplacé par la loi du 2 avril 2003 et l'avis 55.524/2 du Conseil d'Etat, donné le 26 mars 2014 en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973 ;</p> <p>Considérant que la mise en œuvre des dispositions reprises au livre 4 est facultative, le coût lié à cette éventuelle mise en œuvre par la zone de secours ne constitue pas un surcoût lié à la réforme de la sécurité civile et n'est donc pas visé par l'article 67, alinéa 2 de la loi du 15 mai 2007 ;</p> <p>Sur la proposition du Ministre de l'Intérieur et de l'avis des ministres qui en ont délibéré en Conseil,</p> <p>Nous avons arrêté et arrêtons :</p>

BOEK 1 - ALGEMENE BEPALINGEN	LIVRE 1 ^{er} - DES DISPOSITIONS GÉNÉRALES
Artikel 1. Voor de toepassing van dit besluit verstaat men onder :	Article 1^{er}. Pour l'application du présent arrêté, l'on entend par :
<p>1° de minister : de minister bevoegd voor Binnenlandse Zaken;</p> <p>2° de wet van 15 mei 2007 : de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid;</p> <p>3° de zone : de hulpverleningszone, vermeld in artikel 14 van de wet van 15 mei 2007;</p> <p>4° de zonecommandant : de zonecommandant, vermeld in artikel 109 van de wet van 15 mei 2007;</p> <p>5° de raad : de zoneraad, vermeld in artikel 24 van de wet van 15 mei 2007;</p> <p>6° het college : het college van de zone, vermeld in artikel 55 van de wet van 15 mei 2007;</p> <p>7° de voorzitter : de persoon die het college en de raad voorziet, vermeld in de artikelen 37 en 57, derde lid, van de wet van 15 mei 2007;</p> <p>8° het vrijwillig personeelslid : vrijwillig brandweerman, vermeld in artikel 103 van de wet van 15 mei 2007;</p> <p>9° het beroepspersoneelslid : beroepsbrandweerman, vermeld in artikel 103 van de wet van 15 mei 2007;</p> <p>10° het personeelslid : brandweerman, ongeacht of het een vrijwillig personeelslid of een beroepspersoneelslid is;</p> <p>11° het opleidingscentrum voor de civiele veiligheid : opleidingscentrum voor de civiele veiligheid, vermeld in artikel 175/1 van de wet van 15 mei 2007;</p> <p>12° [...]</p> <p>13° de bevordering in weddeschaal : de overgang, binnen éénzelfde graad, naar de weddeschaal van de onmiddellijk hogeliggende rang.</p>	<p>1° le ministre : le ministre qui a l'Intérieur dans ses attributions ;</p> <p>2° la loi du 15 mai 2007 : la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile ;</p> <p>3° la zone : la zone de secours visée à l'article 14 de la loi du 15 mai 2007 ;</p> <p>4° le commandant de zone : le commandant de zone visé à l'article 109 de la loi du 15 mai 2007 ;</p> <p>5° le conseil : le conseil de la zone visé à l'article 24 de la loi du 15 mai 2007 ;</p> <p>6° le collège : le collège de la zone visé à l'article 55 de la loi du 15 mai 2007 ;</p> <p>7° le président : la personne, qui préside le collège et le conseil, visée aux articles 37 et 57, alinéa 3, de la loi du 15 mai 2007 ;</p> <p>8° le membre du personnel volontaire : le pompier volontaire visé à l'article 103 de la loi du 15 mai 2007 ;</p> <p>9° le membre du personnel professionnel : le pompier professionnel visé à l'article 103 de la loi du 15 mai 2007 ;</p> <p>10° le membre du personnel : le pompier, qu'il soit volontaire ou professionnel ;</p> <p>11° le centre de formation pour la sécurité civile : le centre de formation pour la sécurité civile visé à l'article 175/1 de la loi du 15 mai 2007 ;</p> <p>12° [...]</p> <p>13° la promotion barémique : le passage, au sein d'un même grade, à l'échelle de traitement du rang immédiatement supérieur.</p>
<i>Opgeheven bij K.B. van 28 september 2023, art 29 (inw. 1 november 2023) (B.S. 16.10.2023)</i>	<i>abrogé par A.R. du 28 septembre 2023, art. 29. (vig. 1^{er} novembre 2023) (M.B. 16.10.2023)</i>
Art. 2. [...] <i>Opgeheven bij K.B. van 9 mei 2016 (bezoldigingsregeling operationeel personeel), art. 1 (inw. 1 juli 2016) (B.S. 23.05.2016)</i>	Art. 2. [...] <i>abrogé par A.R. du 9 mai 2016 (statut pécuniaire du personnel opérationnel des zones de secours), art. 1. (vig. 1 juillet 2016) (M.B. 23.05.2016)</i>

<p>Art. 3. De raad legt, bij reglementaire bepaling ter aanvulling van dit statuut, de modaliteiten vast voor terugbetaling aan het personeelslid van de reis- en verblijfkosten in het kader van een behoorlijk toegelaten zending. Het bedrag van deze vergoedingen mag niet hoger zijn dan het bedrag van toepassing op het personeel van de federale overheid.</p>	<p>Art. 3. Le conseil fixe, par une disposition réglementaire complétant le présent statut, les modalités de remboursement, au membre du personnel, des frais de parcours et de séjour exposés dans le cadre d'une mission dûment autorisée. Le barème de ces indemnités ne peut être supérieur à celui dont bénéficie le personnel des services publics fédéraux.</p>
<p>V1: Is artikel 3 van het KB geldelijk statuut van toepassing op de fietsvergoeding voor woon-werkverkeer?</p> <p>Artikel 3 van het KB geldelijk statuut slaat niet op de verplaatsingen woon-werk.</p> <p>De dienstverplaatsingen met de fiets zijn voor het operationeel personeel beperkt tot 0.24 euro/km, vanaf 1 januari 2019, conform het KB van 13.07.2017.</p> <p>De verplaatsingen woon-werk vallen niet onder artikel 3 en zijn beperking. De zone kan deze dus vrij bepalen, rekening houdend met andere wetgeving ter zake (bv. fiscale).</p>	<p>Q1 : L'article 3 de l'AR portant le statut pécuniaire est-il d'application pour l'indemnité relative à l'utilisation de la bicyclette pour les déplacements entre le domicile et le lieu du travail ?</p> <p>L'article 3 de l'AR portant le statut pécuniaire ne porte pas sur les déplacements entre le domicile et le lieu du travail.</p> <p>Pour le personnel opérationnel, les déplacements de service au moyen de la bicyclette se limitent donc à 0,24 euro/km depuis le 1^{er} janvier 2019, ce conformément à l'AR du 13.7.2017.</p> <p>Les déplacements entre le domicile et le lieu du travail ne sont pas du ressort de l'article 3 et de ses restrictions. De ce fait, la zone peut librement déterminer celles-ci en tenant compte des autres législations en la matière (par ex. fiscales).</p>
<p>V2 : Wie betaalt de verplaatsingskosten in het kader van een educatief verlof dat door zijn hoofdwerkgever aan een vrijwilliger werd toegekend?</p> <p>De Ministeriële omzendbrief van 10 november 2016 betreffende educatief verlof voor vrijwillige brandweerlieden – prestatievergoeding bepaalt niets over de verplaatsingstijd naar de opleiding.</p> <p>Deze wordt volgens onze info niet ten laste genomen door de hoofdwerkgever. Het educatief verlof wordt toegekend volgens het aantal opleidingsuren.</p> <p>In toepassing van artikel 3 van het KB geldelijk statuut zal de zone de reiskosten ten laste nemen. De opleiding werd immers goedgekeurd door de zonecommandant of zijn afgevaardigde en is dus een toegelaten zending.</p>	<p>Q2 : Qui paie les frais de déplacement dans le cadre d'un congé-formation accordé à un pompier volontaire par son employeur principal ?</p> <p>La circulaire ministérielle du 10 novembre 2016 relative au congé-éducation pour pompiers volontaires - indemnité de prestation ne prévoit rien en ce qui concerne le temps de déplacement vers la formation.</p> <p>Selon nos informations, les frais de déplacement ne sont pas pris en charge par l'employeur principal. Le congé éducation est octroyé selon le nombre d'heures de formation.</p> <p>En application de l'article 3 de l'AR statut pécuniaire, la zone prendra les frais de déplacement à sa charge. En effet, la formation a été approuvée par le commandant de zone ou son délégué et il s'agit dès lors d'une mission autorisée.</p>

<p>V3: Het Koninklijk besluit van 13 juli 2017 inzake de toelagen en vergoedingen van de federale ambtenaren wijzigt de regels inzake reis- en verblijfskosten. Wat is de impact van deze wijziging op artikel 3?</p> <p>Artikel 3 verwijst naar “de regeling van toepassing op het rijkspersoneel”. De wijzigingen voor het Rijkspersoneel werken dus onmiddellijk door voor het zonepersoneel.</p> <p>De regels inzake de reis- en verblijfskosten werden grondig herzien, in de zin van een kostenvermindering.</p> <p>Er moet dus onderzocht worden in welke mate het door de zone aangenomen reglement in uitvoering van artikel 3 van het geldelijk statuut herzien moet worden om in overeenstemming te zijn met de nieuwe opgelegde grenzen na de goedkeuring van het koninklijk besluit van 13 juli 2017, in het bijzonder de artikelen 68 tot 91. Door de punten IV, 8 en 9 van het verslag aan de Koning te lezen, krijgen de zones een duidelijk beeld van de wijzigingen die door het koninklijk besluit op dit vlak aangebracht zijn.</p>	<p>Q3 : L'arrêté royal du 13 juillet 2017 fixant les allocations et indemnités des membres du personnel de la fonction publique fédérale modifie les règles en matière de frais de voyage et de séjour. Quel est l'impact de cette modification sur l'article 3 ?</p> <p>L'article 3 renvoyant au « régime applicable aux agents de l'Etat », les modifications en la matière pour les agents de l'Etat s'appliquent directement au personnel de la zone.</p> <p>Les règles relatives au frais de parcours et de séjour ont été revues en profondeur, dans le sens d'une réduction des coûts.</p> <p>Il convient donc d'examiner dans quelle mesure le règlement adopté par la zone en exécution de l'article 3 du statut pécuniaire doit être revu afin de se conformer aux nouvelles limites imposées suite à l'adoption de l'arrêté royal du 13 juillet 2017, plus particulièrement ses articles 68 à 91. La lecture des points IV, 8 et 9 du rapport au Roi permettront aux zones d'avoir une idée précise des modifications apportées par l'arrêté royal dans cette matière.</p>
<p>Art. 4. De door de bijlagen 1 en 2 vastgelegde bedragen zijn verbonden aan de schommelingen van de index van de consumptieprijzen overeenkomstig de regels voorgeschreven door de wet van 1 maart 1977 houdende inrichting van een stelsel waarbij sommige uitgaven in de overheidssector aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het Rijk worden gekoppeld, gewijzigd door het koninklijk besluit nr. 178 van 30 december 1982. Deze bedragen zijn gekoppeld aan de spilindex 138,01.</p>	<p>Art. 4. Les montants fixés aux annexes 1^{re} et 2 sont liés aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation conformément aux règles prescrites par la loi du 1^{er} mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation de l'Etat de certaines dépenses du secteur public modifiée par l'arrêté royal n° 178 du 30 décembre 1982. Ces montants sont rattachés à l'indice pivot 138,01.</p>
<p>V1: Volgens bijlage 2 zou voor een vrijwillig brandweerman met 5 jaar geldelijke anciënniteit het uurloon 10,12€ bedragen. Moet dit nog vermenigvuldigd worden met index van 1,6?</p> <p>Zoals vermeld in art. 4 moeten de bedragen voor de vergoedingen van de vrijwilligers, zoals vastgelegd in bijlage 2 van dit geldelijk statuut gekoppeld worden aan de index 138.01. Sinds 01/10/2018 bedraagt deze index 1,7069.</p>	<p>Q1 : Selon l'annexe 2, le traitement horaire pour un sapeur-pompier volontaire avec une ancienneté pécuniaire de 5 ans serait de 10,12€. Ce montant doit-il encore être multiplié par l'indice de 1,6 ?</p> <p>Comme mentionné au présent article 4, les montants des indemnités des volontaires, telles que fixées à l'annexe 2 du présent statut pécuniaire, devront être rattachés à l'indice-pivot 138.01. Depuis le 01/10/2018, cet indice est de 1,7069.</p>
<p>Art. 5. Met uitzondering van de artikelen 47, § 2 en 48, § 1, is dit statuut is van toepassing op het personeelslid dat geen gebruik gemaakt heeft van de mogelijkheid, vermeld in artikel 207 van de wet van 15 mei 2007.</p>	<p>Art. 5. A l'exception des articles 47, § 2 et 48, § 1^{er}, le présent statut s'applique au membre du personnel qui n'a pas fait usage de la faculté visée à l'article 207 de la loi du 15 mai 2007.</p>

BOEK 2 - BEPALINGEN VOOR HET BEROEPSPERSONEELSLID	LIVRE 2 - DES DISPOSITIONS PROPRES AU MEMBRE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL
TITEL 1. - Algemene Bepalingen	TITRE 1^{er}. - Des dispositions générales
<p>Art. 6. [Vervangen bij K.B. van 21 juni 2022, art. 48 (inw. 1 november 2022) (B.S. 12.08.2022) – Het beroepspersoneelslid geniet de volgende toelagen volgens dezelfde voorwaarden als het personeel van de federale overheidsdiensten :</p> <p>1° een haard- en standplaatstoelage;</p>	<p>Art. 6. [A.R. du 21 juin 2022, art. 48. (vig. 1^{er} novembre 2022) (M.B. 12.08.2022) - Le membre du personnel professionnel bénéficie aux mêmes conditions que le personnel des services publics fédéraux d' :</p> <p>1° une allocation de foyer ou de résidence;</p>
<p>V1: Welke zijn de bedragen van de haard- en standplaatstoelage, vakantiegeld en eindejaarstoelage? Zijn deze anders dan in de huidige gemeentelijke regeling?</p> <p>Wat betreft de reglementering inzake haard- en standplaatstoelage, vakantiegeld en eindejaars-toelage verwijst ik u naar de website</p> <p>[https://bosa.belgium.be/nl/themas/werken-bij-de-overheid/verloning-en-voordelen/toelagen-en-vergoedingen]</p> <p>De bedragen, uitleg en bijhorende reglementering worden duidelijk aangegeven. <i>Update 12/2022</i></p>	<p>Q1 : Quels sont les montants des allocations de foyer et de résidence, du pécule de vacances et de l'allocation de fin d'année; sont-ils différents de ceux dont mention dans l'actuel règlement communal ?</p> <p>Pour ce qui est de la réglementation relative aux allocations de foyer et de résidence, du pécule de vacances et de l'allocation de fin d'année, je vous renvoie au site web</p> <p>[https://bosa.belgium.be/fr/themes/travailler-dans-la-fonction-publique/remuneration-et-avantages/allocations-et-indemnites]</p> <p>Les montants, les explications et la réglementation afférente y sont clairement indiqués. <i>Update 12/2022</i></p>
<p>2° een eindejaarstoelage;</p>	<p>2° une allocation de fin d'année ;</p>
<p>V1: Kan een zone beslissen om de 'diplomatoelage' zoals opgenomen in artikel 31 van het geldelijk statuut operationeel personeel, in rekening te brengen van het variabel gedeelte van de eindejaarstoelage?</p> <p>Het is niet mogelijk om de diplomatoelage te betrekken in de berekening van de eindejaarstoelage. De diplomatoelage wordt immers niet vermeld in de betreffende federale reglementering en het KB geldelijk statuut heeft hierover ook niets bepaald.</p>	<p>Q1 : Une zone peut-elle décider de comptabiliser dans la partie variable de l'allocation de fin d'année l'allocation de diplôme telle que prévue à l'article 31 du statut pécuniaire du personnel opérationnel ?</p> <p>Il n'est pas possible d'inclure l'allocation de diplôme dans le calcul de l'allocation de fin d'année, puisque cette allocation n'est pas prévue dans la réglementation fédérale concernée, et que l'AR statut pécuniaire ne prévoit rien non plus en la matière</p>

3° een vakantiegeld.]	3° un pécule de vacances.]
<p>V1: Het Koninklijk besluit van 13 juli 2017 inzake de toelagen en vergoedingen van de federale ambtenaren wijzigt de regels inzake vakantiegeld. Wat is de impact van deze wijziging op artikel 6, 3°?</p> <p>Artikel 13 t.e.m. 17 van dit KB regelen het vakantiegeld voor het federaal personeel. Artikel 9 van het KB van 30 januari 1979 betreffende de toekenning van een vakantiegeld aan het personeel van 's lands algemeen bestuur bepaalde dat er een bovengrens was voor het cumuleren van vakantiegelden uit verschillende betrekkingen.</p> <p>Deze bovengrens werd niet hernomen in het KB van 13.7.2017 en vervalt dus. Het wegvallen van de bovengrens is van belang voor de zones op verschillende punten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De beroepsbrandweerman in het nieuwe geldelijk statuut geniet volgens art 6, 3° van het KB geldelijk statuut 19.4.2014 een vakantiegeld onder dezelfde voorwaarden als deze bepaald voor het Rijkspersoneel. Voor de zones als werkgever betekent dit dus dat zij geen vakantiegeld meer moeten inhouden indien een beroepsbrandweerman ook elders een vakantiegeld zou ontvangen (bv. als vrijwillig brandweerman in een andere zone). - De vrijwillig of beroepsbrandweerman die gekozen heeft voor zijn oude geldelijk statuut dat een vakantiegeld publieke sector omvat: dit blijft intact, inclusief een eventuele bovengrens voor cumul die deel uitmaakte van de regeling publieke sector die de gemeente vastgesteld heeft. De bovengrens kan gezien worden als een modaliteit die impact heeft op de hoogte van het vakantiegeld en is dus een geldelijke bepaling. Voor deze mensen heeft het KB van 13.7.2017 geen impact. De zone, werkgever van dergelijke vrijwillig of beroepsbrandweerman, zal dus moeten toezien op de toepassing van het plafond. - Voor de vrijwillige brandweerman die gekozen heeft voor zijn oude geldelijk statuut met een vakantiegeld stelsel privé en de vrijwillig brandweerman in het nieuwe geldelijk statuut die een vakantiegeld stelsel privé krijgt, blijft alles hetzelfde: er is en was geen bovengrens voor cumul voorzien in het vakantiegeld stelsel privé. De zone, werkgever van deze vrijwillig brandweerman, moet dus altijd het vakantiegeld 	<p>Q1 : L'arrêté royal du 13 juillet 2017 fixant les allocations et indemnités des membres du personnel de la fonction publique fédérale modifie les règles en matière pécule de vacances. Quel est l'impact de cette modification sur l'article 6, 3° ?</p> <p>Les articles 13 à 17 de cet AR régissent le pécule de vacances du personnel fédéral. L'article 9 de l'AR du 30 janvier 1979 relatif à l'octroi d'un pécule de vacances aux agents de l'administration générale du Royaume prévoyait un plafond pour le cumul des différents pécules de vacances (de plusieurs fonctions).</p> <p>Le plafond en cas de cumul de plusieurs pécules de vacances n'a pas été repris dans l'AR du 13.7.2017 et est dès lors supprimé. La suppression de ce plafond pour le cumul est importante pour les zones, à plusieurs niveaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le sapeur-pompier professionnel dans le nouveau statut pécuniaire bénéficie, en vertu de l'art. 6, 3° de l'AR statut pécuniaire, d'un pécule de vacances aux mêmes conditions que celles prévues pour les agents de l'Etat. Pour les zones, en tant qu'employeurs, cela signifie donc qu'elles ne doivent plus retenir le pécule de vacances si le sapeur-pompier professionnel perçoit un pécule de vacances ailleurs également (par ex. en tant que sapeur-pompier volontaire dans une autre zone). - Le sapeur-pompier volontaire ou professionnel qui a opté pour son ancien statut pécuniaire qui comporte un pécule de vacances du secteur public : ce pécule reste intact, y compris un éventuel plafond pour le cumul qui faisait partie du régime du secteur public que la commune a fixé. Le plafond de cumul peut être considéré comme une modalité ayant un impact sur le montant du pécule de vacances et constitue dès lors une disposition pécuniaire. L'AR du 13.7.2017 n'a aucun impact pour ces personnes. La zone-employeur de ces sapeurs-pompiers volontaires ou professionnels devra donc veiller à l'application du plafond. - Pour le sapeur-pompier volontaire qui a opté pour son ancien statut pécuniaire avec un pécule de vacances du secteur privé et le sapeur-pompier volontaire dans le nouveau statut pécuniaire qui perçoit un pécule de vacances du secteur privé, la situation reste en tout point identique : aucun plafond n'est et n'a été prévu pour le cumul au niveau du pécule de vacances du secteur privé. La zone-employeur de ce sapeur-pompier volontaire doit dès lors toujours

<p>waarop de vrijwillig brandweerman recht heeft, uitbetalen.</p>	<p>payer le pécule de vacances auquel le sapeur-pompier volontaire a droit.</p>
<p>V2: Hoe moet het vakantiegeld voor de brandweerleden concreet berekend worden?</p> <p>Voor de Rijksambtenaren bestaat het brutovakantiegeld uit 92% van de brutomaandwedde voor de maand maart van het jaar waarin vakantiegeld wordt uitbetaald.</p> <p>Voor het operationeel personeel van de zone, de zonecommandant inbegrepen, volstaat het dus om 92% van de brutomaandwedde van de maand maart te nemen.</p>	<p>Q2 : Comment calculer concrètement le pécule de vacances des pompiers ?</p> <p>Pour les agents de l'Etat, le pécule de vacances brut se compose de 92% du salaire mensuel brut pour le mois de mars de l'année au cours de laquelle le pécule de vacances est versé.</p> <p>Pour le personnel opérationnel des zones de secours, commandant de zone y compris, il suffit donc de prendre 92% du salaire mensuel brut du mois de mars.</p>
<p>V3: Hoe moet de betaling van het vakantiegeld in geval van mobiliteit gebeuren: door de zone waaruit het personeelslid vertrekt of door de nieuwe zone?</p> <p>Indien een brandweerman via mobiliteit overgaat naar een andere zone, gaat het volgens de RSZPPO om een verandering van werkgever zodat er een afrekening en uitbetaling van vakantiegeld moet gebeuren door de zone waarbij betrokkene uit dienst treedt.</p>	<p>Q3 : En cas de mobilité, qui doit payer le pécule de vacances : la zone que le membre du personnel quitte ou la nouvelle zone ?</p> <p>Selon l'ONSSAPL, le cas où un pompier passe à une autre zone de secours par la mobilité est un changement d'employeur, de sorte que la liquidation et le paiement du pécule de vacances doivent être assurés par la zone de secours que l'intéressé quitte.</p>
<p>[Art. 6/1. Ingevoegd bij K.B. van 21 juni 2022, art. 49 (inw. 1 november 2022) (B.S. 12.08.2022) –</p> <p>§1. Tijdens de tijdelijke ongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval overkomen of een beroepsziekte vastgesteld na de datum van inwerkingtreding van dit artikel, behoudt het personeelslid zijn wedde, het vakantiegeld en de toelagen bedoeld in artikel 6, en, tot aan zijn vervanging, de mandaattoelage of de toelage voor het uitoefenen van een hogere functie.</p> <p>§2. Het personeelslid heeft ook recht op de volgende toelagen en premies: de premie voor operationaliteit en onregelmatige prestaties, de diplomatoelage et de specialisatietoelage. Om het bedrag per dag of per maand van deze premie of van de toelagen te bepalen, wordt het gemiddelde per dag of per maand berekend van de aan het personeelslid toegekende toelagen voor de dienstprestaties die hij effectief geleverd heeft in de twaalf maanden voorafgaand aan het ongeval.</p> <p>Wanneer deze referentieperiode korter is dan twaalf maanden wordt het dag -of maandgemiddelde berekend op basis van het aantal maanden waarin het personeelslid effectief de functies uitgeoefend heeft die hem toegekend waren op het moment van het ongeval.]</p>	<p>[Art. 6/1. A.R. du 21 juin 2022, art. 49. (vig. 1^{er} novembre 2022) (M.B. 12.08.2022) –</p> <p>§ 1^{er}. Lorsqu'il est en incapacité temporaire de travail suite à un accident du travail survenu ou une maladie professionnelle constatée après la date d'entrée en vigueur du présent article, le membre du personnel continue à percevoir son traitement, le pécule et les allocations visées à l'article 6 et, jusqu'à son remplacement, l'allocation de mandat ou celle pour l'exercice d'une fonction supérieure.</p> <p>§ 2. Le membre du personnel a également droit aux allocations et aux primes suivantes : la prime d'opérationnalité et de prestations irrégulières, l'allocation pour diplôme et l'allocation pour spécialisation. Pour déterminer le montant journalier ou mensuel de cette prime et de ces allocations, il convient de calculer la moyenne journalière ou mensuelle des allocations octroyées au membre du personnel pour les prestations de service qu'il a effectivement fournies pendant les 12 mois précédant l'accident.</p> <p>Lorsque cette période de référence est inférieure à douze mois, cette moyenne journalière ou mensuelle est calculée sur la base du nombre de mois pendant lesquels le membre du personnel a effectivement exercé les fonctions qui lui étaient attribuées au moment de l'accident.]</p>

<p>[V1. De berekeningsmethode in paragraaf 2 heeft alleen betrekking op "ongeval". Is dit bedoeld om beroepsziekten uit te sluiten?</p> <p>Nee. De berekeningsmethode is dezelfde voor een ongeval en een beroepsziekte. De term "ongeval" mag niet in strikte zin worden opgevat en moet worden gelezen als "ongeschiktheid". Update 12/2022</p>	<p>[Q1. Le mode de calcul repris dans le paragraphe 2 fait uniquement référence à « l'accident ». Est-ce l'intention d'exclure la maladie professionnelle ?</p> <p>Non. Le mode de calcul est identique dans le cadre d'un accident ou d'une maladie professionnelle. Le terme « accident » ne doit pas être pris au sens strict et doit être lu comme « incapacité ». Update 12/2022</p>
TITEL 2. - Wedde	TITRE 2. - Du traitement
<p>Art. 7. De jaarwedde van het beroepspersoneelslid wordt vastgelegd door weddeschalen verbonden aan de verschillende graden; elke weddeschaal bevat verschillende weddetrappen die overeenstemmen met het aantal jaren geldelijke anciënniteit.</p> <p>Elke schaal behoort tot één van de drie kaders die aangewezen worden met de letters B, M en O. De letter van de schaal geeft het kader weer, het eerste cijfer de graad en het tweede cijfer de rang van de weddeschaal ten opzichte van de andere weddeschalen van deze graad.</p> <p>De verschillende weddeschalen zijn opgenomen in bijlage 1.</p> <p>De weddeschalen B0-0 van stagiair-brandweerman door aanwerving [, M0-0 van stagiair-sergeant door aanwerving] en O2-0 van stagiair-kapitein door aanwerving zijn van toepassing tot de datum waarop de vaste benoeming daadwerkelijk ingaat. Wanneer de vaste benoeming ingaat op een andere datum dan de eerste dag van de maand, zal de wedde van de lopende maand niet gewijzigd worden.</p> <p>Aldus ingevoegd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 1 (B.S. 20.02.2018)</p>	<p>Art. 7. Le traitement annuel du membre du personnel professionnel est fixé par des échelles de traitement attachées aux différents grades ; chacune comprenant différents échelons correspondant au nombre d'années d'ancienneté pécuniaire.</p> <p>Toute échelle relève de l'un des trois cadres désignés par les lettres B, M et O. La lettre de l'échelle en désigne le cadre, le premier chiffre, le grade et le second chiffre, le rang de l'échelle de traitement par rapport aux autres échelles de traitement de ce grade.</p> <p>Les différentes échelles de traitement sont reprises à l'annexe 1^{re}.</p> <p>Les échelles de traitement B0-0 de sapeur-pompier stagiaire par recrutement [, M0-0 de sergent stagiaire par recrutement] et O2-0 de capitaine stagiaire par recrutement s'appliquent jusqu'à la date de prise d'effet de la nomination à titre définitif. Lorsque la nomination à titre définitif prend effet à une date autre que le premier du mois, le traitement du mois en cours n'est pas sujet à modification.</p> <p>ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 1. (vig. 1er avril 2018) (M.B. 20.02.2018)</p>
<p>V1 : Een stagiair onderluitenant zonder diploma niveau A, die op 1.1.2015 stagiair luitenant geworden is (integratie in de nieuwe graden) zal binnenkort benoemd worden. Hij zit momenteel in weddeschaal O0-0. Blijft hij bij zijn benoeming in de weddenschaal O0-0 of komt hij in de O0-1 terecht of in O1-1 (die lager is)?</p> <p>Hij blijft ook na zijn benoeming in de weddeschaal O0-0, waar hij de geldelijk loopbaan volgt, totdat hij na 4 jaar in de O0-1 kan komen. Het is niet zo dat hij automatisch bij zijn vaste benoeming in de O0-1 terechtkomt, zoals wel het geval is voor de stagiair-brandweerman en de stagiair-kapitein. Voor deze aanwervingsgraden werd dit zo bepaald in artikel 7, vierde lid van het KB geldelijk statuut en werden de weddeschalen in die zin opgesteld. Dat is niet het geval voor de stagiair-luitenant in de uitdovende weddenschaal O0. Hij</p>	<p>Q1 : Un sous-lieutenant stagiaire sans diplôme de niveau A, qui est devenu lieutenant stagiaire au 1.1.2015 (intégration dans les nouveaux grades) sera nommé bientôt. Il se trouve actuellement dans l'échelle de traitement O0-0. Lors de sa nomination, conservera-t-il cette échelle ou aboutira-t-il dans l'échelle O0-1 ou O1-1 (inférieure) ?</p> <p>Il conservera l'échelle O0-0 après sa nomination, et suivra la carrière pécuniaire, jusqu'à ce qu'il puisse aboutir dans l'échelle O0-1 après 4 années. En effet, il n'aboutira pas automatiquement dans l'échelle O0-1 après sa nomination, comme c'est le cas pour le sapeur-pompier stagiaire et le capitaine stagiaire. Pour ces grades de recrutement, ces dispositions sont prévues à l'article 7 alinéa 4 de l'AR statut pécuniaire et les échelles de traitement ont été conçues dans ce sens. Tel n'est pas le cas pour</p>

<p>blijft in de uitdovende weddeschalen voor luitenant (O0), en komt niet in de nieuwe weddeschalen voor luitenant (O1).</p>	<p>le lieutenant stagiaire dans l'échelle en extinction O0. Il reste donc bien dans les échelles en extinction de lieutenant (O0), non dans les nouvelles échelles de lieutenant (O1).</p>
<p>V2. Verschilt de opbouw van geldelijke anciënniteit voor vrijwilligers en beroepsleden, tijdens hun stage?</p> <p>Voor het beroepspersoneel bestaat er een aparte weddeschaal voor de stagiairs, met daarin verschillende trappen in functie van anciënniteit. Het beroepspersoneel neemt zijn opgebouwde anciënniteit in de weddeschaal B0-0 mee wanneer het benoemd wordt en in weddeschaal B0-1 terechtkomt. (Zie art. 7 KB 19/04/2014)</p> <p>Voor het vrijwillig personeel is er geen aparte prestatievergoedingsschaal, maar een aparte trap in de prestatievergoedingsschalen van brandweerman, sergeant en kapitein. Ook al is men langer dan 12 maanden stagiair en presteert men meer dan 180u, men blijft in dezelfde trap, totdat men effectief benoemd wordt als vrijwilliger. Wanneer men effectief benoemd wordt, wordt wel gekeken naar de opgebouwde anciënniteit. Iemand die b.v. 4 jaar in stage was en telkens minstens 180u gepresteerd heeft per 12 maanden, komt in trap 4 vanaf zijn benoeming. (Zie art. 33)</p>	<p>Q2. L'accumulation de l'ancienneté pécuniaire est-elle différente pour les volontaires et les membres professionnels, pendant leur stage ?</p> <p>Pour le personnel professionnel il existe une échelle de traitement à part pour les stagiaires, comprenant plusieurs échelons en fonction de l'ancienneté. Lorsqu'ils sont nommés et placés dans l'échelle de traitement B0-1, les agents professionnels emportent avec eux leur ancienneté accumulée dans l'échelle de traitement B0-0. (Voir art.7)</p> <p>Pour le personnel volontaire, il n'y aucune échelle d'indemnité de prestation distincte, mais un échelon à part dans les échelles d'indemnité de prestation des pompiers, sergents et capitaines. Même si vous êtes stagiaire pendant plus de 12 mois et que vous travaillez plus de 180 heures, vous restez au même échelon jusqu'à ce que vous soyez effectivement nommé en tant que volontaire. Une fois nommé, l'ancienneté accumulée est examinée. Par exemple, une personne qui était en stage pendant 4 ans et qui a travaillé au moins 180 heures par 12 mois, sera dans l'échelon 4 une fois nommée. (Voir art. 33).</p>
<p>Art. 8. De wedde wordt maandelijks betaald na vervallen termijn op de voorlaatste werkdag van de maand.</p> <p>De maandwedde is gelijk aan één twaalfde van de jaarwedde.</p> <p>Behalve in geval van overlijden van het beroepspersoneelslid wordt de wedde, wanneer zij niet volledig verschuldigd is, opgesplitst in dertigsten.</p> <p>Eén maand van volledige prestaties wordt gelijkgesteld met 30/30sten. De teller wordt naar rato verminderd in geval van onvolledige prestaties.</p> <p>Het basisuurloon stemt overeen met 1/1850ste van de jaarwedde.</p>	<p>Art. 8. Le traitement est payé mensuellement, à terme échu, l'avant-dernier jour ouvrable du mois.</p> <p>Le traitement du mois est égal à un douzième du traitement annuel.</p> <p>Sauf en cas de décès du membre du personnel professionnel, lorsque le traitement du mois n'est pas dû entièrement, il est fractionné en trentièmes.</p> <p>Un mois de prestations complètes est assimilé à 30/30^{es}. Le numérateur est diminué au prorata en cas de prestations incomplètes.</p> <p>La rémunération horaire de base correspond à 1/1850e du traitement annuel.</p>
<p>V1: Hoe dient men het vierde lid ("Eén maand van volledige prestaties wordt gelijkgesteld met 30/30sten. De teller wordt naar rato verminderd in geval van onvolledige prestaties.") te interpreteren? Wat in geval van maanden van 28 of 31 dagen?</p> <p>We trekken 1/30ste af per niet-gepresteerde dag, ongeacht het aantal dagen in een maand. Het is een bepaling die van toepassing is op de leden van het personeel die niet in dienst treden op de</p>	<p>Q1 : Comment interpréter l'alinéa 4 qui dispose : "Un mois de prestations complètes est assimilé à 30/30èmes. Le numérateur est diminué au prorata de prestations incomplètes. " Quid en cas de mois de 28 ou de 31 jours ?</p> <p>On retire 1/30e par jour non presté, peu importe le nombre de jours du mois. C'est une disposition qui s'applique au membre du personnel qui</p>

1ste van een maand of die hun functie stopzetten in de loop van de maand.	n'entre pas en service un 1er du mois ou cesse ses fonctions en cours de mois.
<p>V2: Moet ingeval van 1 dag onbetaald verlof, de 1/30ste regel toegepast worden? Bv. een statutair brandweerman neemt 3 dagen onbetaald verlof. Indien men 1/30ste per onbetaalde dag zou aftrekken zou 3/30ste van zijn loon niet betaald worden. Zijn werkdag bestaat echter uit dagen van 12 uren. Dus hij neemt eigenlijk 36 uren onbetaald verlof wat eigenlijk bijna een volledige week is. Is het wettelijk toegestaan om bijvoorbeeld de inhouding wedde niet in 30ste te doen, maar effectief 36 x zijn bruto uurloon in te houden?</p> <p>De volgende berekening zal toegepast worden: $1/30 = 38/7 = 5.429$ uur (in de veronderstelling dat men werkt in een 38u-systeem. Indien niet, 38 vervangen door het juiste regime)</p> <p>Als we het aantal niet-gepresteerde 30ste als x tellen, wordt dus betaald: $(30-x)/30$.</p>	<p>Q2 : Faut-il appliquer la règle du 1/30ème dans le cas d'un jour de congé sans solde ? Ex. : Un pompier statutaire prend trois jours de congé sans solde. Si l'on retirait 1/30ème par jour sans solde, 3/30ème de son traitement ne seraient pas payés. Ses journées de travail se composent cependant de journées de 12 heures, et il prend donc en fait 36 heures de congé sans solde, ce qui représente près d'une semaine entière. Est-il légalement autorisé de ne pas effectuer le retrait sur salaire en 30èmes, mais de lui retenir effectivement 36 x son salaire horaire brut ?</p> <p>Le calcul suivant sera appliqué : $1/30 = 38/7 = 5,429$ heures (en supposant qu'on travaille dans un système de 38 heures; dans la négative, remplacer le 38 par le régime adéquat)</p> <p>Nous considérons que le nombre de 30e non prestés = x donc $(30-x)/30$ sont payés.</p>
<p>TITEL 3. - Toekenning van de weddeschaal ingeval van bevordering door verhoging in graad</p>	<p>TITRE 3. - De l'attribution de l'échelle de traitement en cas de promotion par avancement de grade</p>
<p>Art. 9. Bij een hiërarchische bevordering naar de graad van korporaal en kapitein, geniet het beroepspersoneelslid de weddeschaal van dezelfde rang als de weddeschaal die hij genoot in zijn vroegere graad.</p> <p>Bij een hiërarchische bevordering naar de graad van sergeant, adjudant, luitenant, majoor of kolonel, [vanuit de onmiddellijk lagere graad] geniet het beroepspersoneelslid de weddeschaal van de eerste rang als hij in zijn vroegere graad een weddeschaal van de eerste twee rangen genoot; hij geniet respectievelijk de weddeschaal van de tweede of derde rang als hij in zijn vroegere graad een weddeschaal van de derde of de vierde rang genoot.</p> <p>Aldus ingevoegd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 2, a. (inw. 1 april 2018) (B.S. 20.02.2018)</p> <p>[K.B. van 26 januari 2018, art. 2, b. (inw. 1 april 2018) (B.S. 20.02.2018) – Bij een hiërarchische bevordering naar een graad die niet de onmiddellijk hogere graad is, geniet het personeelslid de weddeschaal die hij genoten zou hebben overeenkomstig de vorige leden in geval van opeenvolgende hiërarchische bevorderingen.]</p>	<p>Art. 9. Lors d'une promotion hiérarchique au grade de caporal et de capitaine, le membre du personnel professionnel bénéficie de l'échelle du même rang que l'échelle de traitement dont il bénéficiait dans son ancien grade.</p> <p>Lors d'une promotion hiérarchique aux grades de sergent, d'adjudant, de lieutenant, de major ou de colonel, [au départ du grade immédiatement inférieur,] le membre du personnel professionnel bénéficie de l'échelle du premier rang s'il bénéficiait dans son ancien grade d'une échelle de traitement d'un des deux premiers rangs ; il bénéficie respectivement de l'échelle de traitement du deuxième ou du troisième rang selon qu'il bénéficiait dans son ancien grade d'une échelle de traitement du troisième ou du quatrième rang.</p> <p>ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 2, a. (vig. 1er avril 2018) (M.B. 20.02.2018)</p> <p>[A.R. du 26 janvier 2018, art. 2, b. (vig. 1er avril 2018) (M.B. 20.02.2018) - Lors d'une promotion hiérarchique à un grade qui n'est pas immédiatement supérieur, le membre du personnel bénéficie de l'échelle de traitement dont il aurait bénéficié en application des alinéas précédents en cas de promotions hiérarchiques successives.]</p>

<p>Bij een hiërarchische bevordering zal het beroepspersoneelslid in zijn nieuwe graad nooit een wedde krijgen die lager ligt dan de wedde die hij in zijn vroegere graad gekregen zou hebben.</p> <p>Wanneer de hiërarchische bevordering ingaat op een andere datum dan de eerste dag van de maand, zal de wedde van de lopende maand niet gewijzigd worden</p>	<p>Lors d'une promotion hiérarchique, le membre du personnel professionnel n'obtient à aucun moment, dans son nouveau grade, un traitement inférieur à celui dont il eût bénéficié dans son ancien grade.</p> <p>Lorsque la promotion hiérarchique prend effet à une date autre que le premier du mois, le traitement du mois en cours n'est pas sujet à modification.</p>
<p>V1: Kan men beslissen om onderworpen te blijven aan het oude geldelijk statuut (gemeentelijk statuut) wanneer in geval van bevordering, dat statuut een wedde voorziet die hoger is dan de wedde die het nieuwe statuut voorziet bij een bevordering?</p> <p>Dit artikel 9 is een overgangsbepaling. Het vierde lid verwijst naar het principe dat een hiërarchische bevordering nooit mag resulteren in een lagere wedde dan diegene die men had in de lagere graad. De vergelijking wordt gemaakt met de wedde van de lagere graad die men op het moment van de overgang naar de zone bekleedde, niet de wedde die men zou genoten hebben indien men bevorderd zou zijn tot de hogere graad uit het oude gemeentelijk statuut.</p> <p>Artikel 207, §2 van de wet van 15.5.2007 bepaalt uitdrukkelijk dat ingeval van een (hiërarchische) bevordering, het nieuwe geldelijk statuut van rechtswege van toepassing is. Men kan in dat geval dus geen beroep meer doen op de oude weddeschalen. De puur geldelijke bevorderingen zonder dat men hiërarchisch bevorderd wordt en dus zonder dat men van graad verandert, blijven wel van toepassing op de personen die gebruik maken van artikel 207 van de wet.</p>	<p>Q1 : Peut-on décider de rester soumis à l'ancien statut pécuniaire (statut communal) lorsque le traitement prévu par celui-ci en cas de promotion est supérieur à celui prévu dans le cadre d'une promotion dans le nouveau statut ?</p> <p>Cet article 9 est une mesure transitoire. Le quatrième alinéa renvoie au principe qu'une promotion hiérarchique ne peut jamais résulter en un traitement inférieur à celui dont on bénéficiait au grade inférieur. La comparaison est faite avec le traitement du grade inférieur dont on était revêtu au moment du passage en zone et non avec le traitement dont on aurait bénéficié si on avait été promu au grade supérieur repris à l'ancien statut communal.</p> <p>L'article 207, §2 de la loi du 15/05/2007 stipule expressément qu'en cas de promotion (hiérarchique), le nouveau statut pécuniaire est d'office d'application. Dans ce cas il n'est pas possible de faire appel aux anciennes échelles de traitement. Les promotions purement pécuniaires sans promotion hiérarchique et donc sans changement de grade, restent cependant d'application pour les personnes qui font usage de l'article 207 de la loi.</p>
<p>V2: Moet elk jaar de vergelijking gemaakt worden tussen de wedde voor en na een bevordering?</p> <p>Als bij een bevordering de wedde in de nieuwe weddeschaal lager is, moet men elk jaar de wedde in de oude weddeschaal vergelijken met de wedde in de nieuwe weddeschaal totdat de wedde in de nieuwe weddeschaal minstens gelijk is. Als op het moment van bevordering de nieuwe wedde hoger is, moet men geen verdere vergelijking meer doen.</p>	<p>Q2 : La comparaison entre traitement avant et après promotion doit-elle se faire chaque année ?</p> <p>Si, au moment de la promotion, le traitement dans la nouvelle échelle est inférieur, il faut comparer chaque année le traitement dans l'ancienne échelle et le traitement dans la nouvelle échelle jusqu'à ce que le traitement dans la nouvelle échelle soit au moins égal. Si, au moment de la promotion, le traitement dans la nouvelle échelle est supérieur, il ne faut plus effectuer de comparaison ultérieurement.</p>
<p>TITEL 4. - Bevordering in weddeschaal</p>	<p>TITRE 4. - De la promotion barémique</p>
<p>Art. 10. In afwijking van de bepalingen van deze titel, blijven, bij een hiërarchische bevordering, de opleidingsuren [bedoeld in 3°] van de artikelen 12</p>	<p>Art. 10. Par dérogation aux dispositions du présent titre, lors d'une promotion hiérarchique, les heures de formation, [visées aux 3°] des</p>

<p>tot en met 19, die aanneembaar waren in de laatste weddeschaal van het beroepspersoneelslid in zijn oude graad aanneembaar voor een bevordering in weddeschaal in zijn nieuwe graad, indien deze opleidingen geen voorwaarde vormden voor de hiërarchische bevordering in deze nieuwe graad.</p> <p>Aldus gewijzigd bij K.B. van 21 juni 2022, art. 50 (inw. 1 november 2022) (B.S. 12.08.2022)</p>	<p>articles 12 à 19, valorisables dans la dernière échelle de traitement dont bénéficiait le membre du personnel professionnel dans son ancien grade restent valorisables pour une promotion barémique dans son nouveau grade si ces formations ne constituaient pas une condition de la promotion hiérarchique à ce nouveau grade.</p> <p>ainsi modifié par A.R. du 21 juin 2022, art. 50. (vig. 1^{er} novembre 2022) (M.B. 12.08.2022)</p>
<p>V1: Hoe vindt de baremische verhoging van de zonecommandant plaats?</p> <p>Opdat de zonecommandant zijn baremische verhoging in zijn operationele graad zou kunnen genieten, moet de zone rekening houden met zijn evaluatie als zonecommandant. Het mag gaan om tussentijdse evaluaties (art. 115, eerste lid, van de wet van 15/05/2007) of om de globale evaluatie (art. 115, tweede lid, van de wet). Indien de tussentijdse evaluatie nog niet heeft plaatsgevonden, hoewel ze reeds had moeten gebeuren, zal de zone de resultaten van deze evaluatie moeten afwachten. Indien de evaluatie bevredigend is, kan de verhoging toegekend worden met terugwerkende kracht vanaf het moment waarop de zonecommandant aan de andere bevorderingsvoorwaarden verbonden aan zijn operationele graad voldeed. <i>Update 10/09/2020</i></p>	<p>Q1: Comment a lieu la promotion barémique du commandant de zone ?</p> <p>Pour permettre au commandant de zone de bénéficier de la promotion barémique dans son grade opérationnel, la zone doit tenir compte de son évaluation en tant que commandant de zone. Il peut s'agir des évaluations intermédiaires (art. 115, al.1^{er} de la loi du 15/05/2007), mais également de l'évaluation globale (art. 115, al. 2 de la loi). Si l'évaluation intermédiaire n'a pas encore eu lieu alors qu'elle aurait déjà dû avoir lieu, la zone devra attendre les résultats de cette évaluation. Si l'évaluation est satisfaisante, la promotion pourra être accordée avec effet rétroactif à partir du moment où le commandant de zone remplissait les autres conditions liées à son grade opérationnel pour avoir sa promotion. <i>Update 10/9/2020</i></p>
<p>Art. 11. Bij een bevordering in weddeschaal krijgt het beroepspersoneelslid in zijn nieuwe weddeschaal nooit een wedde die lager ligt dan de wedde die hij in zijn oude weddeschaal gekregen zou hebben.</p>	<p>Art. 11. Lors d'une promotion barémique, le membre du personnel professionnel n'obtient à aucun moment, dans sa nouvelle échelle de traitement, un traitement inférieur à celui dont il eût bénéficié dans son ancienne échelle de traitement.</p>
<p>V1: Wanneer de betrokkene functioneel doorschaalt naar BO-3, is er een leeg vakje. Naar welke loonschaal dient er op dat moment teruggegrepen te worden?</p> <p>Ingeval van bevordering in weddeschaal in het nieuwe statuut, moet artikel 11 toegepast worden: het personeelslid krijgt in zijn nieuwe weddeschaal nooit een wedde die lager ligt dan de wedde die hij in zijn oude weddeschaal zou gekregen hebben.</p> <p>In voorliggend geval zijn er 2 lege vakjes. We passen de bedragen van B02 in de overeenstemmende trap toe, bij gebrek aan bedragen in de juiste weddeschaal. In trap 9 is de wedde dan 19.405. In trap 10 is de wedde 19.835.</p>	<p>Q1 : Lorsque l'intéressé passe d'un point de vue fonctionnel à B0-3, il y a une case vide. Sur quelle échelle de rémunération doit-on se baser dans ce cas ?</p> <p>En cas de promotion barémique du nouveau statut, il y a lieu d'appliquer l'article 11 : le membre du personnel ne perçoit jamais, dans sa nouvelle échelle de traitement, une rémunération inférieure à celle qu'il aurait perçue dans son ancienne échelle de traitement.</p> <p>Dans le cas présent, il y a deux cases vides. Nous appliquons les montants de B02 à l'échelon correspondant, en l'absence de montants dans l'échelle de traitement adéquate. A l'échelon 9, la rémunération s'élève à 19.405. A l'échelon 10, elle s'élève à 19.835.</p>
<p>Art. 12. Binnen de graad van brandweerman wordt een bevordering in weddeschaal toegekend op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin aan de volgende voorwaarden voldaan is :</p>	<p>Art. 12. Au sein du grade de sapeur-pompier, une promotion barémique est accordée le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel les conditions suivantes sont remplies :</p>

<p>1° Vijf jaar in aanmerking komende diensten in zijn weddeschaal hebben [Aangevuld bij K.B. van 21 juni 2022, art. 51 (inw. 1 november 2022) (B.S. 12.08.2022) – De perioden van voltijdse loopbaanonderbreking in het algemeen stelsel worden niet in rekening gebracht. Worden eveneens uitgesloten, de perioden tijdens dewelke het personeelslid niet minstens de vermelding ‘voldoende’ heeft behaald;];</p> <p>[2° Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 3 (inw. 1 april 2018) (B.S. 20.02.2018) - Minstens de vermelding ‘voldoende’ gekregen hebben bij de laatste evaluatie;];</p> <p>3° In zijn weddeschaal, minstens 120 uur voortgezette opleiding georganiseerd door een opleidingscentrum voor de civiele veiligheid gevolgd hebben;</p> <p>4° [...] <i>Opgeheven bij K.B. van 9 mei 2016 (bezoldigingsregeling operationeel personeel), art. 2 (inw. 1 juli 2016) (B.S. 23.05.2016)</i></p>	<p>1° Avoir acquis cinq années de services admissibles dans son échelle de traitement - [Les périodes d'interruption complète de carrière dans le régime général ne sont pas prises en compte. Sont également exclues les périodes pendant lesquelles le membre du personnel ne bénéficie pas au moins de la mention « satisfaisant »] ;</p> <p>ainsi complété par A.R. du 21 juin 2022, art. 51. (vig. 1^{er} novembre 2022) (M.B. 12.08.2022)</p> <p>[2° A.R. du 26 janvier 2018, art. 3. (vig. 1^{er} avril 2018) (M.B. 20.02.2018) - Avoir obtenu au moins la mention ‘satisfaisant’ lors de la dernière évaluation ;]</p> <p>3° Avoir suivi, dans son échelle de traitement, au moins 120 heures de formation continue organisée par un centre de formation pour la sécurité civile ;</p> <p>4° [...] <i>abrogé par A.R. du 9 mai 2016 (statut pécuniaire du personnel opérationnel des zones de secours), art. 2. (vig. 1^{er} juillet 2016) (M.B. 23.05.2016)</i></p>
<p>Art. 13. Binnen de graad van korporaal wordt een bevordering in weddeschaal toegekend op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin aan de volgende voorwaarden voldaan is :</p> <p>1° Vijf jaar in aanmerking komende diensten in zijn weddeschaal hebben; [K.B. van 13 april 2019, art. 9 (inw. 1 januari 2015) (B.S. 03.05.2019) Voor de berekening van de anciënniteit in de eerste weddeschaal toegekend na een bevordering in de graad van korporaal, wordt ook rekening gehouden met de anciënniteit die werd verworven in de laatste weddeschaal waarvan het personeelslid genoot in de graad van brandweerman. Deze bepaling beoogt enkel de nieuwe weddeschalen bepaald in bijlage 1 en niet de oude gemeentelijke weddeschalen] [Aangevuld bij K.B. van 21 juni 2022, art. 51 (inw. 1 november 2022) (B.S. 12.08.2022) – De perioden van voltijdse loopbaanonderbreking in het algemeen stelsel worden niet in rekening gebracht. Worden eveneens uitgesloten, de perioden tijdens dewelke het personeelslid niet minstens de vermelding ‘voldoende’ heeft behaald;];</p> <p>[2° K.B. van 26 januari 2018, art.3 (inw. 1 april 2018) (B.S. 20.02.2018)Minstens de vermelding ‘voldoende’ gekregen hebben bij de laatste evaluatie;];</p> <p>3° In zijn weddeschaal, minstens 120 uur voortgezette opleiding georganiseerd door een opleidingscentrum voor de civiele veiligheid gevolgd hebben;</p> <p>4° [...] <i>Opgeheven bij K.B. van 9 mei 2016 (bezoldigingsregeling operationeel personeel), art. 3 (inw. 1 juli 2016) (B.S. 23.05.2016)</i></p>	<p>Art. 13. Au sein du grade de caporal, une promotion barémique est accordée le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel les conditions suivantes sont remplies :</p> <p>1° Avoir acquis cinq années de services admissibles dans son échelle de traitement ;</p> <p>[A.R. du 13 avril 2019, art. 9. (effets au 1^{er} janvier 2015) (M.B. 03.05.2019) – Pour le calcul de l'ancienneté dans la première échelle de traitement attribuée à la suite d'une promotion au grade de caporal, il est également tenu compte de l'ancienneté acquise dans la dernière échelle de traitement dont bénéficiait le membre du personnel dans le grade de sapeur-pompier. Cette disposition ne vise que les nouvelles échelles de traitement fixées à l'annexe 1 et non les anciennes échelles de traitement communales.] [Les périodes d'interruption complète de carrière dans le régime général ne sont pas prises en compte. Sont également exclues les périodes pendant lesquelles le membre du personnel ne bénéficie pas au moins de la mention « satisfaisant »] ;</p> <p>ainsi complété par A.R. du 21 juin 2022, art. 51. (vig. 1^{er} novembre 2022) (M.B. 12.08.2022)</p> <p>[2° A.R. du 26 janvier 2018, art. 3. (vig. 1^{er} avril 2018) (M.B. 20.02.2018) – Avoir obtenu au moins la mention ‘satisfaisant’ lors de la dernière évaluation ;]</p> <p>3° Avoir suivi, dans son échelle de traitement, au moins 120 heures de formation continue organisée par un centre de formation pour la sécurité civile ;</p> <p>4° [...] <i>abrogé par A.R. du 9 mai 2016 (statut pécuniaire du personnel opérationnel des zones de secours), art. 3. (vig. 1^{er} juillet 2016) (M.B. 23.05.2016)</i></p>

<p>Art. 14. Binnen de graad van sergeant, eerste sergeant of sergeant-majoor wordt een bevordering in weddeschaal toegekend op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin aan de volgende voorwaarden voldaan is:</p> <p>1° Vier jaar in aanmerking komende diensten in zijn weddeschaal hebben [Aangevuld bij K.B. van 21 juni 2022, art. 51 (inw. 1 november 2022) (B.S. 12.08.2022) – De perioden van voltijdse loopbaanonderbreking in het algemeen stelsel worden niet in rekening gebracht. Worden eveneens uitgesloten, de perioden tijdens dewelke het personeelslid niet minstens de vermelding ‘voldoende’ heeft behaald;]</p> <p>[2° K.B. van 26 januari 2018, art. 3 (inw. 1 april 2018) (B.S. 20.02.2018) - Minstens de vermelding ‘voldoende’ gekregen hebben bij de laatste evaluatie;]</p> <p>3° In zijn weddeschaal, minstens 96 uur voortgezette opleiding georganiseerd door een opleidingscentrum voor de civiele veiligheid gevolgd hebben;</p> <p>4° [...] <i>Opgeheven bij K.B. van 9 mei 2016 (bezoldigingsregeling operationeel personeel), art. 4 (inw. 1 juli 2016) (B.S. 23.05.2016)</i></p>	<p>Art. 14. Au sein du grade de sergent, de premier sergent ou de sergent-major, une promotion barémique est accordée le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel les conditions suivantes sont remplies :</p> <p>1° Avoir acquis quatre années de services admissibles dans son échelle de traitement [Les périodes d’interruption complète de carrière dans le régime général ne sont pas prises en compte. Sont également exclues les périodes pendant lesquelles le membre du personnel ne bénéficie pas au moins de la mention « satisfaisant »] ;</p> <p>ainsi complété par A.R. du 21 juin 2022, art. 51. (vig. 1^{er} novembre 2022) (M.B. 12.08.2022)</p> <p>[2° A.R. du 26 janvier 2018, art. 3. (vig. 1^{er} avril 2018) (M.B. 20.02.2018) - Avoir obtenu au moins la mention ‘satisfaisant’ lors de la dernière évaluation ;]</p> <p>3° Avoir suivi, dans son échelle de traitement, au moins 96 heures de formation continue organisée par un centre de formation pour la sécurité civile ;</p> <p>4° [...] <i>abrogé par A.R. du 9 mai 2016 (statut pécuniaire du personnel opérationnel des zones de secours), art. 4. (vig. 1^{er} juillet 2016) (M.B. 23.05.2016)</i></p>
<p>Art. 15. Binnen de graad van adjudant of operadjudant wordt een bevordering in weddeschaal toegekend op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin aan de volgende voorwaarden voldaan is :</p> <p>1° Vier jaar in aanmerking komende diensten in zijn weddeschaal hebben [Aangevuld bij K.B. van 21 juni 2022, art. 51 (inw. 1 november 2022) (B.S. 12.08.2022) – De perioden van voltijdse loopbaanonderbreking in het algemeen stelsel worden niet in rekening gebracht. Worden eveneens uitgesloten, de perioden tijdens dewelke het personeelslid niet minstens de vermelding ‘voldoende’ heeft behaald;]</p> <p>[2° K.B. van 26 januari 2018, art. 3 (inw. 1 april 2018) (B.S. 20.02.2018) - Minstens de vermelding ‘voldoende’ gekregen hebben bij de laatste evaluatie;]</p> <p>3° In zijn weddeschaal, minstens 96 uur voortgezette opleiding georganiseerd door een opleidingscentrum voor de civiele veiligheid gevolgd hebben;</p> <p>4° [...] <i>Opgeheven bij K.B. van 9 mei 2016 (bezoldigingsregeling operationeel personeel), art. 5 (inw. 1 juli 2016) (B.S. 23.05.2016)</i></p>	<p>Art. 15. Au sein du grade d'adjudant ou d'adjudant-chef, une promotion barémique est accordée le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel les conditions suivantes sont remplies :</p> <p>1° Avoir acquis quatre années de services admissibles dans son échelle de traitement [Les périodes d’interruption complète de carrière dans le régime général ne sont pas prises en compte. Sont également exclues les périodes pendant lesquelles le membre du personnel ne bénéficie pas au moins de la mention « satisfaisant »] ;</p> <p>ainsi complété par A.R. du 21 juin 2022, art. 51. (vig. 1^{er} novembre 2022) (M.B. 12.08.2022)</p> <p>[2° A.R. du 26 janvier 2018, art. 3. (vig. 1^{er} avril 2018) (M.B. 20.02.2018) - Avoir obtenu au moins la mention ‘satisfaisant’ lors de la dernière évaluation ;]</p> <p>3° Avoir suivi, dans son échelle de traitement, au moins 96 heures de formation continue organisée par un centre de formation pour la sécurité civile ;</p> <p>4° [...] <i>abrogé par A.R. du 9 mai 2016 (statut pécuniaire du personnel opérationnel des zones de secours), art. 5. (vig. 1^{er} juillet 2016) (M.B. 23.05.2016)</i></p>
<p>Art. 16. Binnen de graad van luitenant wordt een bevordering in weddeschaal toegekend op de</p>	<p>Art. 16. Au sein du grade de lieutenant, une promotion barémique est accordée le premier</p>

<p>eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin aan de volgende voorwaarden voldaan is:</p> <p>1° Vier jaar in aanmerking komende diensten in zijn weddeschaal hebben [Aangevuld bij K.B. van 21 juni 2022, art. 51 (inw. 1 november 2022) (B.S. 12.08.2022) – De perioden van voltijdse loopbaanonderbreking in het algemeen stelsel worden niet in rekening gebracht. Worden eveneens uitgesloten, de perioden tijdens dewelke het personeelslid niet minstens de vermelding ‘voldoende’ heeft behaald;]</p> <p>[2° K.B. van 26 januari 2018, art. 3 (inw. 1 april 2018) (B.S. 20.02.2018) - Minstens de vermelding ‘voldoende’ gekregen hebben bij de laatste evaluatie;]</p> <p>3° In zijn weddeschaal, minstens 96 uur voortgezette opleiding georganiseerd door een opleidingscentrum voor de civiele veiligheid gevolgd hebben;</p> <p>4° [...] <i>Opgeheven bij K.B. van 9 mei 2016 (bezoldigingsregeling operationeel personeel), art. 6 (inw. 1 juli 2016) (B.S. 23.05.2016)</i></p>	<p>jour du mois qui suit celui au cours duquel les conditions suivantes sont remplies :</p> <p>1° Avoir acquis quatre années de services admissibles dans son échelle de traitement [Les périodes d’interruption complète de carrière dans le régime général ne sont pas prises en compte. Sont également exclues les périodes pendant lesquelles le membre du personnel ne bénéficie pas au moins de la mention « satisfaisant »] ;</p> <p>ainsi complété par A.R. du 21 juin 2022, art. 51. (vig. 1^{er} novembre 2022) (M.B. 12.08.2022)</p> <p>[2° A.R. du 26 janvier 2018, art. 3. (vig. 1^{er} avril 2018) (M.B. 20.02.2018) - Avoir obtenu au moins la mention ‘satisfaisant’ lors de la dernière évaluation ;]</p> <p>3° Avoir suivi, dans son échelle de traitement, au moins 96 heures de formation continue organisée par un centre de formation pour la sécurité civile ;</p> <p>4° [...] <i>abrogé par A.R. du 9 mai 2016 (statut pécuniaire du personnel opérationnel des zones de secours), art. 6. (vig. 1^{er} juillet 2016) (M.B. 23.05.2016)</i></p>
<p>Art. 17. Binnen de graad van kapitein wordt een bevordering in weddeschaal toegekend op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin aan de volgende voorwaarden voldaan is:</p> <p>1° Vijf jaar in aanmerking komende diensten in zijn weddeschaal hebben [De perioden van voltijdse loopbaanonderbreking in het algemeen stelsel worden niet in rekening gebracht. Worden eveneens uitgesloten, de perioden tijdens dewelke het personeelslid niet minstens de vermelding ‘voldoende’ heeft behaald;] Aangevuld bij K.B. van 21 juni 2022, art. 51 (inw. 1 november 2022) (B.S. 12.08.2022)</p> <p>[2° K.B. van 26 januari 2018, art. 3 (inw. 1 april 2018) (B.S. 20.02.2018) - Minstens de vermelding ‘voldoende’ gekregen hebben bij de laatste evaluatie;]</p> <p>3° In zijn weddeschaal, minstens 120 uur voortgezette opleiding georganiseerd door een opleidingscentrum voor de civiele veiligheid gevolgd hebben;</p> <p>4° [...] <i>Opgeheven bij K.B. van 9 mei 2016 (bezoldigingsregeling operationeel personeel), art. 7 (inw. 1 juli 2016) (B.S. 23.05.2016)</i></p>	<p>Art. 17. Au sein du grade de capitaine, une promotion barémique est accordée le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel les conditions suivantes sont remplies :</p> <p>1° Avoir acquis cinq années de services admissibles dans son échelle de traitement [Les périodes d’interruption complète de carrière dans le régime général ne sont pas prises en compte. Sont également exclues les périodes pendant lesquelles le membre du personnel ne bénéficie pas au moins de la mention « satisfaisant »] ;</p> <p>ainsi complété par A.R. du 21 juin 2022, art. 51. (vig. 1^{er} novembre 2022) (M.B. 12.08.2022)</p> <p>[2° A.R. du 26 janvier 2018, art. 3. (vig. 1^{er} avril 2018) (M.B. 20.02.2018) - Avoir obtenu au moins la mention ‘satisfaisant’ lors de la dernière évaluation ;]</p> <p>3° Avoir suivi, dans son échelle de traitement, au moins 120 heures de formation continue organisée par un centre de formation pour la sécurité civile ;</p> <p>4° [...] <i>abrogé par A.R. du 9 mai 2016 (statut pécuniaire du personnel opérationnel des zones de secours), art. 7. (vig. 1^{er} juillet 2016) (M.B. 23.05.2016)</i></p>
<p>Art. 18. Binnen de graad van majoor wordt een bevordering in weddeschaal toegekend op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin aan de volgende voorwaarden voldaan is</p>	<p>Art. 18. Au sein du grade de major, une promotion barémique est accordée le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel les conditions suivantes sont remplies :</p>

<p>1° Vijf jaar in aanmerking komende diensten in zijn weddeschaal hebben [Aangevuld bij K.B. van 21 juni 2022, art. 51 (inw. 1 november 2022) (B.S. 12.08.2022) – De perioden van voltijdse loopbaanonderbreking in het algemeen stelsel worden niet in rekening gebracht. Worden eveneens uitgesloten, de perioden tijdens dewelke het personeelslid niet minstens de vermelding ‘voldoende’ heeft behaald;]</p> <p>[2° [K.B. van 26 januari 2018, art. 3 (inw. 1 april 2018) (B.S. 20.02.2018) - Minstens de vermelding ‘voldoende’ gekregen hebben bij de laatste evaluatie;]</p> <p>3° In zijn weddeschaal, minstens 120 uur voortgezette opleiding georganiseerd door een opleidingscentrum voor de civiele veiligheid gevolgd hebben;</p> <p>4° [...] <i>Opgeheven bij K.B. van 9 mei 2016 (bezoldigingsregeling operationeel personeel), art. 8 (inw. 1 juli 2016) (B.S. 23.05.2016)</i></p>	<p>1° Avoir acquis cinq années de services admissibles dans son échelle de traitement [Les périodes d’interruption complète de carrière dans le régime général ne sont pas prises en compte. Sont également exclues les périodes pendant lesquelles le membre du personnel ne bénéficie pas au moins de la mention « satisfaisant »] ;</p> <p>ainsi complété par A.R. du 21 juin 2022, art. 51. (vig. 1^{er} novembre 2022) (M.B. 12.08.2022)</p> <p>[2° A.R. du 26 janvier 2018, art. 3. (vig. 1er avril 2018) (M.B. 20.02.2018) - Avoir obtenu au moins la mention ‘satisfaisant’ lors de la dernière évaluation ;]</p> <p>3° Avoir suivi, dans son échelle de traitement, au moins 120 heures de formation continue organisée par un centre de formation pour la sécurité civile ;</p> <p>4° [...] <i>abrogé par A.R. du 9 mai 2016 (statut pécuniaire du personnel opérationnel des zones de secours), art. 8. (vig. 1er juillet 2016) (M.B. 23.05.2016)</i></p>
<p>Art. 19. Binnen de graad van kolonel wordt een bevordering in weddeschaal toegekend op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin aan de volgende voorwaarden voldaan is</p> <p>1° Vier jaar in aanmerking komende diensten in zijn weddeschaal hebben [Aangevuld bij K.B. van 21 juni 2022, art. 51 (inw. 1 november 2022) (B.S. 12.08.2022) – De perioden van voltijdse loopbaanonderbreking in het algemeen stelsel worden niet in rekening gebracht. Worden eveneens uitgesloten, de perioden tijdens dewelke het personeelslid niet minstens de vermelding ‘voldoende’ heeft behaald;]</p> <p>[2° K.B. van 26 januari 2018, art. 3 (inw. 1 april 2018) (B.S. 20.02.2018) - Minstens de vermelding ‘voldoende’ gekregen hebben bij de laatste evaluatie;]</p> <p>3° In zijn weddeschaal, minstens 96 uur voortgezette opleiding georganiseerd door een opleidingscentrum voor de civiele veiligheid gevolgd hebben;</p> <p>4° [...] <i>Opgeheven bij K.B. van 9 mei 2016 (bezoldigingsregeling operationeel personeel), art. 9 (inw. 1 juli 2016) (B.S. 23.05.2016)</i></p>	<p>Art. 19. Au sein du grade de colonel, une promotion barémique est accordée le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel les conditions suivantes sont remplies :</p> <p>1° Avoir acquis quatre années de services admissibles dans son échelle de traitement [Les périodes d’interruption complète de carrière dans le régime général ne sont pas prises en compte. Sont également exclues les périodes pendant lesquelles le membre du personnel ne bénéficie pas au moins de la mention « satisfaisant »] ;</p> <p>ainsi complété par A.R. du 21 juin 2022, art. 51. (vig. 1^{er} novembre 2022) (M.B. 12.08.2022)</p> <p>[2° A.R. du 26 janvier 2018, art. 3. (vig. 1er avril 2018) (M.B. 20.02.2018) - Avoir obtenu au moins la mention ‘satisfaisant’ lors de la dernière évaluation ;]</p> <p>3° Avoir suivi, dans son échelle de traitement, au moins 96 heures de formation continue organisée par un centre de formation pour la sécurité civile ;</p> <p>4° [...] <i>abrogé par A.R. du 9 mai 2016 (statut pécuniaire du personnel opérationnel des zones de secours), art. 9. (vig. 1er juillet 2016) (M.B. 23.05.2016)</i></p>
<p>V1: Wanneer begint de periode van 4 of 5 jaar in aanmerking komende diensten bedoeld in het 1° van de artikelen 12 tot 19, te lopen ?</p> <p>De schaalanciënniteit voor bevordering in de weddeschaal start vanaf het moment dat de betrokkene in de nieuwe weddeschaal komt, ook al maakt hij gebruik van art 51.</p>	<p>Q1 : Quand la période de 4 ou de 5 ans de services admissibles visée au 1° des articles 12 à 19 commence-t-elle à courir ?</p> <p>L’ancienneté d’échelle pour la promotion au sein de l’échelle de traitement commence à courir à partir du moment où l’intéressé entre dans la</p>

	nouvelle échelle de traitement, même s'il fait usage de l'article 51.
<p>V2: Het 2° van de artikelen 12 tot 19 bepaalt dat men bij zijn laatste evaluatie minstens de vermelding "voldoende" moet gekregen hebben om een bevordering in weddeschaal te krijgen. Een evaluatiecyclus duurt 2 jaar. Hoe gaat men de eerste jaren te werk?</p> <p>De bevordering in weddeschaal kan pas plaatsvinden na 4 jaar (voor de graden van sergeant, adjudant, luitenant en kolonel) of 5 jaar (voor de graden van sappeur, korporaal, kapitein en majoor) in aanmerking komende diensten in zijn weddeschaal te hebben verworven, ten vroegste vanaf 1 januari 2015.</p> <p>De evaluatiecyclus zal dus functioneel zijn bij de mogelijkheid tot verhoging in weddeschaal.</p>	<p>Q2 :Le 2° des articles 12 à 19 prévoit qu'il faut avoir obtenu au moins la mention "satisfaisant" lors de sa dernière évaluation pour obtenir une promotion barémique. Un cycle d'évaluation dure 2 ans. Comment fait-on les premières années ?</p> <p>La promotion barémique ne peut avoir lieu qu'après avoir acquis 4 ans (pour les grades de sergent, d'adjudant, de lieutenant et de colonel) ou 5 ans (pour les grades de sappeur, de caporal, de capitaine et de major) de services admissibles dans son échelle de traitement au plus tôt à partir du 1er janvier 2015.</p> <p>Le cycle d'évaluation sera dès lors fonctionnel lors de la possibilité d'avancement barémique.</p>
<p>V3: Kan men in het kader van de bevordering in weddeschaal de voortgezette opleiding die gevolgd werd vóór de overgang naar zone in aanmerking nemen?</p> <p>Het punt 3° van de artikelen 12 tot 19 van het geldelijk statuut bepaalt dat de bevordering in weddeschaal beïnvloed wordt door een anciënniteit die verworven is in de weddeschaal en door de voortgezette opleiding die gevolgd wordt in de weddeschaal. Er is dus geen valorisatie van de gevolgde opleidingen voor een bevordering in weddeschaal 'nieuw statuut' zolang de persoon niet bezoldigd wordt in een nieuwe weddeschaal. Met andere woorden, er wordt geen rekening gehouden met de gevolgde opleidingen vóór de overgang naar de zone EN de keuze voor het nieuwe geldelijk statuut. Als een brandweerman het nieuwe statuut kiest vanaf 1 januari 2018, dan wordt dus geen rekening gehouden met de opleidingen die hij vóór deze datum volgde voor zijn toekomstige bevordering in weddeschaal. De schaalanciënniteit begint ook pas op deze datum.</p>	<p>Q3 : Dans le cadre de la promotion barémique, peut-on prendre en compte la formation continue qui a été suivie avant le passage en zone ?</p> <p>Le 3° des articles 12 à 19 du statut pécuniaire dispose que la promotion barémique est conditionnée à une ancienneté acquise dans son échelle de traitement et à de la formation continue suivie dans son échelle de traitement. Il n'y a donc pas de valorisation des formations pour une promotion barémique «nouveau statut» tant que la personne n'est pas rémunérée dans une nouvelle échelle de traitement . Autrement dit, rien n'est pris en compte avant le passage en zone ET le choix du nouveau statut pécuniaire. Si un pompier choisit le nouveau statut à partir du 1er janvier 2018, ses formations suivies avant cette date n'interviennent pas pour sa future promotion barémique et l'ancienneté d'échelle débute également à cette date.</p>
TITEL 5. - Geldelijke anciënniteit	TITRE 5. - De l'ancienneté pécuniaire
<p>Art. 20. De geldelijke anciënniteit van het beroepspersoneelslid wordt gevormd door twee delen :</p> <p>1° deze die erkend wordt als verworven bij de indienstneming;</p> <p>2° deze die verworven is als personeelslid na de indienstneming.</p> <p>Het eerste deel wordt omschreven in de artikelen 21 tot 23 en het tweede deel wordt omschreven in artikel 24.</p>	<p>Art. 20. L'ancienneté pécuniaire du membre du personnel professionnel est constituée de deux composantes :</p> <p>1° qui est reconnue comme acquise lors de l'entrée en service ;</p> <p>2° celle qui est acquise en tant que membre du personnel après l'entrée en service.</p> <p>La première composante est décrite aux articles 21 à 23 et la seconde à l'article 24.</p>
<p>V1: Wat gebeurt er met personeelsleden die in het verleden minder geldelijke anciënniteit</p>	<p>Q1 : Quid des membres du personnel qui, par le passé, ont reçu une ancienneté pécuniaire moindre que celle autorisée par les articles 20</p>

<p>gekregen hebben dan artikel 20 e.v. van het KB geldelijk statuut toelaat?</p> <p>Artikel 20 e.v. zijn geen overgangsbepalingen. Zij spreken duidelijk over 'de indienstneming'. De overdracht van het personeel volgens de wet is geen nieuwe indienstneming, dus het overgedragen personeel geniet geen herberekening van de geldelijke anciënniteit.</p>	<p>et suivants de l'AR portant le statut pécuniaire ?</p> <p>Les articles 20 et suivants ne concernent pas les mesures transitoires. Ils parlent d'ailleurs clairement de l'entrée en service. Le transfert du personnel conformément à la loi n'est pas une nouvelle entrée en service et le personnel transféré ne jouit donc pas d'un recalcul de l'ancienneté pécuniaire.</p>
<p>V2: Hoe gebeurt de inschaling voor een vrijwillige brandweerman met 13 jaar dienst binnen een post, die zich wil professionaliseren? Komt deze terecht in B0-1 of B0-2?</p> <p>De professionalisering binnen de zone moet op geldelijk vlak gezien worden als een nieuwe indiensttreding/geldelijke loopbaan. Dat wil zeggen dat de geldelijke anciënniteit berekend wordt volgens de artikelen 20 e.v. van dit KB. Daarbij wordt rekening gehouden met de vooraf gepresteerde diensten (openbare diensten incl. prestaties als vrijwillig brandweerman - maar met toepassing van art. 23 - en indien erkend ook diensten in de privésector of als zelfstandige) in het hoofdberoep en als vrijwillig brandweerman.</p> <p>De betrokkene komt terecht in de trap die overeenstemt met zijn aldus berekende geldelijke anciënniteit in de weddeschaal B0-1. (de weddeschaal B0-0 is enkel voor stagiair-brandweerman door aanwerving zie art. 7, 4e lid). Er zijn geen bepalingen in het geldelijk noch in het administratief statuut die voorzien dat de betrokkene in een hogere weddeschaal zou terechtkomen. Hij begint immers een nieuwe geldelijke loopbaan als beroeps.</p>	<p>Q2: Comment se passe l'insertion barémique d'un sapeur-pompier volontaire qui veut devenir professionnel avec 13 années de service dans un poste ? Est-il intégré dans B0-1 ou B0-2 ?</p> <p>La professionnalisation dans la zone doit être considérée, sur le plan pécuniaire, comme une nouvelle entrée en service/carrière pécuniaire. Cela veut dire que l'ancienneté pécuniaire est calculée conformément aux articles 20 et suivants du présent AR. A cet égard, il y a lieu de tenir compte des services prestés au préalable (services publics, en ce compris les prestations en tant que sapeur-pompier volontaire – mais application de l'article 23 - et, si reconnus, également les services effectués dans le secteur privé ou en qualité d'indépendant) au niveau de la profession principale et en qualité de sapeur-pompier volontaire.</p> <p>L'intéressé est intégré dans l'échelon correspondant à son ancienneté pécuniaire calculée dans l'échelle de traitement B0-1. (L'échelle de traitement B0-0 est uniquement réservée au sapeur-pompier stagiaire par recrutement – voir article 7, alinéa 4 ci-avant). Ni le statut pécuniaire, ni le statut administratif ne contiennent de dispositions qui prévoient que l'intéressé se retrouverait dans une échelle de traitement supérieure; il commence en effet une nouvelle carrière pécuniaire en tant que professionnel.</p>
<p>Art. 21. § 1. Op het ogenblik van de indiensttreding stelt de voorzitter of zijn afgevaardigde de van rechtswege verworven geldelijke anciënniteit vast, te weten de anciënniteit die resulteert uit de diensten die daadwerkelijk verricht werden in de openbare diensten van de Staten die deel uitmaken van de Europese Economische Ruimte of van de Zwitserse Bondsstaat.</p> <p>De personeelsleden aangeworven door privaatrechtelijke of publiekrechtelijke rechtspersonen die niet bedoeld zouden worden in het eerste lid, in een rechtspositie die eenzijdig bepaald is door de bevoegde overheid of krachtens een machtiging van de overheid, door hun bevoegde bestuursorgaan, worden</p>	<p>Art. 21. § 1^{er}. Le président ou son délégué constate au moment de l'entrée en service l'ancienneté pécuniaire acquise de plein droit, c'est-à-dire celle qui découle des services effectivement accomplis dans les services publics des Etats faisant partie de l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse.</p> <p>Les membres du personnel engagés par des personnes morales de droit privé ou de droit public qui ne seraient pas visées à l'alinéa 1^{er}, dans une situation juridique définie unilatéralement par l'autorité publique compétente ou, en vertu d'une habilitation de l'autorité publique, par leur organe dirigeant</p>

<p>beschouwd als behorend tot de openbare diensten.</p> <p>§ 2. De in aanmerking komende diensten worden berekend per kalendermaand; die welke geen volle maand bedragen, in voorkomend geval bij verschillende werkgevers, worden niet meegeteld.</p> <p>§ 3. De diensten zijn volledig wanneer zij voltijds gepresteerd worden.</p> <p>De onvolledige diensten worden naar rato aangenomen in verhouding tot de volledige diensten.</p> <p>Wanneer het personeelslid echter deeltijds gepresteerde diensten doet gelden en deze voltijds in aanmerking werden genomen voor de berekening van zijn geldelijke anciënniteit in de overheidsdienst waar ze gepresteerd werden, wordt de geldelijke anciënniteit erkend als voltijds verworven.</p> <p>Ook wanneer periodes waarin het personeelslid niet daadwerkelijk diensten heeft gepresteerd in aanmerking werden genomen voor de berekening van zijn geldelijke anciënniteit in de overheidsdienst waar ze gepresteerd werden, wordt de geldelijke anciënniteit als voltijds verworven erkend.</p> <p>§ 4. In afwijking van de bepalingen [van paragraaf 3]² worden de diensten uitgevoerd als vrijwillig personeelslid van een openbare brandweerdienst of een zone meegerekend voor de berekening van de geldelijke anciënniteit van het beroepspersoneelslid ten belope van één maand [per maand dienstanciënniteit]¹.</p> <p>Aldus gewijzigd bij K.B. van 9 mei 2016 (bezoldigingsregeling operationeel personeel), art. 10 (inw. 1 juli 2016) (B.S. 23.05.2016)¹ en bij K.B. van 21 juni 2022, art. 52 (inw. 1 november 2022) (B.S. 12.08.2022)²</p>	<p>compétent, sont considérés comme relevant des services publics.</p> <p>§ 2. Les services admissibles se comptent par mois du calendrier ; ceux qui ne couvrent pas tout le mois, le cas échéant auprès de plusieurs employeurs, sont négligés.</p> <p>§ 3. Les services sont complets lorsqu'ils sont prestés à temps plein.</p> <p>Les services incomplets sont valorisés au prorata par rapport aux services complets.</p> <p>Toutefois, lorsque le membre du personnel fait valoir des services prestés à temps partiel et que ceux-ci ont été pris en compte à temps plein pour le calcul de son ancienneté pécuniaire dans le service public où ils ont été prestés, l'ancienneté pécuniaire est reconnue comme acquise à temps plein.</p> <p>De même, lorsque des périodes pendant lesquelles le membre du personnel n'a pas effectivement presté des services ont été prises en compte pour le calcul de son ancienneté pécuniaire dans le service public où ils ont été prestés, l'ancienneté pécuniaire est reconnue comme acquise à temps plein.</p> <p>§ 4. Par dérogation aux dispositions [du paragraphe 3]², les services accomplis comme membre du personnel volontaire d'un service public d'incendie ou d'une zone sont valorisés pour le calcul de l'ancienneté pécuniaire du membre du personnel professionnel à raison d'un mois [par mois d'ancienneté de service]¹.</p> <p>ainsi modifié par A.R. du 9 mai 2016 (statut pécuniaire du personnel opérationnel des zones de secours), art. 10. (vig. 1^{er} juillet 2016) (M.B. 23.05.2016)¹ et par A.R. du 21 juin 2022, art. 52. (vig. 1^{er} novembre 2022) (M.B. 12.08.2022)²</p>
<p>V1: Komen voor toepassing van §4 ook prestaties als vrijwilliger bij de civiele bescherming in aanmerking?</p> <p>Artikel 21, §4 slaat niet op prestaties geleverd als vrijwilliger bij de Civiele Bescherming.</p>	<p>Q1 : Les prestations en tant que volontaire au sein de la protection civile entrent-elles également en ligne de compte pour l'application du §4?</p> <p>L' article 21, §4 ne concerne pas les prestations fournies en tant que volontaire à la protection civile</p>
<p>§ 5. In afwijking van de bepalingen van de paragrafen 2 en 3 wordt de duur van de in aanmerking komende diensten die het personeelslid in het onderwijs ad interim of tijdelijk verricht heeft, vastgelegd door het college op basis van het attest afgeleverd door de bevoegde overheden.</p> <p>De voltijds gepresteerde diensten in het onderwijs over perioden korter dan 12 opeenvolgende maanden worden in aanmerking genomen volgens de volgende formule : het aantal dagen van een periode van prestaties</p>	<p>§ 5. Par dérogation aux dispositions des paragraphes 2 et 3, la durée des services admissibles prestés à titre intérimaire ou temporaire dans l'enseignement, est fixée par le collège sur la base de l'attestation délivrée par les autorités compétentes.</p> <p>Les services prestés à temps plein dans l'enseignement sur des périodes inférieures à 12 mois successifs sont pris en compte selon la formule suivante : le nombre de jours d'une période de prestations est multiplié par 1,2 et le</p>

<p>wordt vermenigvuldigd met 1,2 en de uitkomst wordt gedeeld door 30. Het quotiënt bepaalt het aantal maanden; met de cijfers na de komma en de rest wordt geen rekening gehouden. De deeltijds gepresteerde diensten worden naar rato gevaloriseerd, volgens dezelfde berekening.</p> <p>§ 6. Behoudens materiële fout of bedrog is de bij de indiensttreding verworven geldelijke anciënniteit definitief verworven. Ze maakt niet het voorwerp uit van een nieuwe berekening wanneer de regels volgens welke ze werd berekend, worden gewijzigd.</p>	<p>produit est divisé par 30. Le quotient détermine le nombre de mois, les chiffres après la virgule et le reste étant négligés. Les services prestés à temps partiel sont valorisés au prorata, selon le même calcul.</p> <p>§ 6. Sauf erreur matérielle ou dol, l'ancienneté pécuniaire acquise à l'entrée en service l'est définitivement. Elle ne fait pas l'objet d'un nouveau calcul lorsque les règles selon lesquelles elle est calculée sont modifiées.</p>
<p>Art. 22. De diensten verricht in andere overheidsdiensten of in de privé-sector of als zelfstandige worden eveneens aangenomen wanneer ze worden erkend, door het college en na advies van de zonecommandant, op het ogenblik van de aanwerving, als beroepservaring die bijzonder nuttig is voor de uitoefening van de functie. De beslissing van het college wordt genomen binnen de drie maanden na het indienen van de erkenningsaanvraag. Bij gebrek aan beslissing binnen deze termijn wordt de aanvraag geacht niet ingewilligd te zijn.</p> <p>De beroepservaring die bijzonder nuttig is voor de functie is deze die aan de betrokkene een klaarblijkelijk voordeel verschaft wat betreft de competenties voor de uitoefening van de functie.</p> <p>Het personeelslid dat de erkenning vraagt van een beroepservaring die bijzonder nuttig is voor de functie, levert hiervan het bewijs. Hij dient de aanvraag, op straffe van nietigheid, in binnen de drie maanden na zijn indienstneming.</p>	<p>Art. 22. Les services accomplis dans d'autres services publics ou dans le secteur privé ou en tant qu'indépendant sont également admis lorsqu'ils sont reconnus, par le collège et après avis du commandant de zone, au moment du recrutement, comme une expérience professionnelle particulièrement utile pour la fonction. La décision du collège intervient dans les trois mois qui suivent l'introduction de la demande de reconnaissance. A défaut de décision dans ce délai, la demande est considérée comme refusée.</p> <p>L'expérience professionnelle particulièrement utile pour une fonction est celle qui assure à celui qui en dispose un avantage manifeste en termes de compétences pour exercer la fonction.</p> <p>Le membre du personnel qui sollicite la reconnaissance d'une expérience professionnelle particulièrement utile pour la fonction en fournit la preuve. Sa demande est introduite, à peine de nullité, dans les trois mois qui suivent son entrée en service</p>
<p>Art. 23. Het resultaat van de berekening van de verworven geldelijke anciënniteit mag nooit tot gevolg hebben dat een hoger aantal maanden in aanmerking genomen wordt dan het aantal maanden waarin de diensten gepresteerd werden. Niettemin tellen de tien maanden van het schooljaar voor het onderwijs voor twaalf maanden.</p> <p>De duur van de in aanmerking komende diensten verricht in twee of meer functies tijdens éénzelfde periode, mag nooit de duur overschrijden van de diensten die verricht geweest zouden zijn tijdens dezelfde periode in één enkele functie met volledige werkprestaties.</p>	<p>Art. 23. Le résultat du calcul de l'ancienneté pécuniaire acquise ne peut jamais avoir pour effet la prise en compte d'un nombre plus élevé de mois que ceux pendant lesquels les services ont été prestés. Néanmoins, les dix mois de l'année scolaire dans l'enseignement comptent pour douze mois.</p> <p>La durée des services admissibles accomplis dans deux ou plusieurs fonctions exercées au cours d'une même période, ne peut jamais dépasser la durée des services qui auraient été accomplis pendant la même période dans une seule fonction à prestations de travail complètes.</p>
<p>Art. 24. [§ 1. Het beroepspersoneelslid wordt beschouwd aanneembare diensten te verrichten voor de berekening van de geldelijke anciënniteit wanneer hij in dienstactiviteit of in beschikbaarheid is.] Aldus vervangen bij K.B. van 21 juni 2022, art. 53 (inw. 1 november 2022) (B.S. 12.08.2022)</p> <p>§ 2. De in aanmerking komende diensten worden berekend per kalendermaand; die welke geen volle maand bedragen, in voorkomend</p>	<p>Art. 24. [A.R. du 21 juin 2022, art. 53. (vig. 1^{er} novembre 2022) (M.B. 12.08.2022) – § 1^{er}. Le membre du personnel professionnel est considéré comme prestant des services valorisables pour le calcul de l'ancienneté pécuniaire lorsqu'il est en activité de service ou en disponibilité.]</p> <p>§ 2. Les services admissibles se comptent par mois du calendrier ; ceux qui ne couvrent pas</p>

geval bij verschillende zones, worden niet meegeteld.	tout le mois, le cas échéant auprès de plusieurs zones, sont négligés.
TITEL 6. - Premie voor operationaliteit en onregelmatige prestaties	TITRE 6. - De la prime d'opérationnalité et de prestations irrégulières
<p>Art. 25. Het beroepspersoneelslid geniet een premie voor elke daadwerkelijk gepresteerde periode. [De zonecommandant en de beroepsofficieren die niet deelnemen aan een wachtdienst in geval van interventie genieten een premie a rato van 7,6 uur voor elke dag van de week begrepen tussen maandag en vrijdag en die niet gedekt is door een verlof of een dienstvrijstelling [...].]¹</p> <p>Aldus gewijzigd bij K.B. van 9 mei 2016 (bezoldigingsregeling operationeel personeel), art. 11 (inw. 1 juli 2016) (B.S. 23.05.2016) en bij K.B. van 26 januari 2018, art. 5 (inw. 1 april 2018) (B.S. 20.02.2018)]</p>	<p>Art. 25. Le membre du personnel professionnel bénéficie d'une prime pour chaque période de prestations effectives. [Le commandant de zone et les officiers professionnels ne participant pas à un service de rappel en cas d'intervention bénéficient d'une prime à raison de 7,6 heures pour chaque jour de la semaine compris entre le lundi et le vendredi et qui n'est pas couvert par un congé ou une dispense de service[...].]¹</p> <p>ainsi modifié par A.R. du 9 mai 2016 (statut pécuniaire du personnel opérationnel des zones de secours), art. 11. (vig. 1^{er} juillet 2016) (M.B. 23.05.2016)¹ et par A.R. du 26 janvier 2018, art. 5. (vig. 1^{er} avril 2018) (M.B. 20.02.2018)²</p>
<p>Wanneer een beroepspersoneelslid wedertewerkgesteld wordt in een lichtere operationele taak als lid van het operationeel personeel, krachtens de bepalingen van titel 4 van boek 5 van het koninklijk besluit van 19 april 2014 tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszone, wordt het bedrag van de premie verminderd met vijftwintig procent.</p> <p>Wanneer een beroepspersoneelslid wedertewerkgesteld wordt in een administratieve taak als lid van het administratief personeel, krachtens de bepalingen van titel 4 van boek 5 van het koninklijk besluit van 19 april 2014 tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszone, wordt het bedrag van de premie verminderd met vijfenzeventig procent.</p> <p>Wanneer een beroepspersoneelslid tewerkgesteld is in een lichtere, aangepaste betrekking, vermeld in titel 5 van boek 5 van het koninklijk besluit van 19 april 2014 tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszone, wordt het bedrag van de premie verminderd met vijftwintig procent.</p>	<p>Lorsque le membre du personnel professionnel est réaffecté dans des tâches opérationnelles plus légères comme membre du personnel opérationnel en vertu des dispositions du titre 4 du livre 5 de l'arrêté royal du 19 avril 2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours, le montant de ladite prime est réduit de vingt-cinq pourcents.</p> <p>Lorsque le membre du personnel professionnel est réaffecté dans des tâches administratives, techniques ou logistiques comme membre du personnel administratif en vertu des dispositions du titre 4 du livre 5 de l'arrêté royal du 19 avril 2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours, le montant de ladite prime est réduit de septante-cinq pourcents.</p> <p>Lorsque le membre du personnel professionnel est affecté à une fonction allégée, adaptée, en vertu des dispositions du titre 5 du livre 5 de l'arrêté royal du 19 avril 2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours, le montant de ladite prime est réduit de vingt-cinq pourcents.</p>
<p>V1: Verdient een brandweerman die shiften doet of nachtwerk evenveel als een brandweerman die enkel weekdagen werkt?</p> <p>Ja. De premie voor operationaliteit en onregelmatige prestaties wordt aan het beroepspersoneel toegekend voor elke gepresteerde periode, ongeacht of deze in het weekend of 's nachts valt. Voor de graden van het basis- en middenkader wordt deze vastgesteld op 38%.</p>	<p>Q1 : Un sapeur-pompier qui travaille en shifts ou qui preste du travail de nuit gagnera-t-il autant qu'un sapeur-pompier qui ne travaille que les jours de semaine ?</p> <p>Oui. La prime d'opérationnalité et de prestations irrégulières est accordée aux membres du personnel professionnel pour toute période prestée, indépendamment du fait que celle-ci est effectuée au cours du week-end ou la nuit. Cette prime est fixée à 38% pour les grades du cadre de base et du cadre moyen.</p>

<p>V2: Wordt deze premie belast?</p> <p>De premie voor operationaliteit en onregelmatige prestaties (enkel beroepsbrandweerlieden) wordt aan de gewone fiscale regels onderworpen. Er is geen fiscale vrijstelling voor het beroepspersoneel.</p>	<p>Q2 : Quid du régime fiscal applicable aux primes d'opérationnalité et de prestations irrégulières ?</p> <p>La prime d'opérationnalité et de prestations irrégulières (uniquement pour les membres professionnels des services d'incendie) est soumise aux règles fiscales ordinaires. Il n'y a aucune exonération fiscale pour le personnel professionnel.</p>
<p>V3: Moet men, voor de eindeloopbaanregeling, effectief aanwezig zijn op de werkvloer om van de 75% premie en 100% wedde te kunnen genieten?</p> <p>De premie voor operationaliteit en onregelmatige prestaties geldt enkel voor een daadwerkelijk gepresteerde periode.</p>	<p>Q3 : Pour le régime de fin de carrière, le membre du personnel doit-il être présent effectivement sur son lieu de travail afin de pouvoir bénéficier des 75 % de prime et 100 % de rémunération ?</p> <p>La prime d'opérationnalité et de prestations irrégulières s'applique uniquement à une période réellement prestée.</p>
<p>V4: Momenteel zijn uitzonderlijke prestaties vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen. Ik vermoed dat dit vanaf 2015 niet meer zo zal zijn. Klopt dit? En indien inhoudingen zullen verschuldigd zijn, kunt u de nieuwe percentages dan doorgeven?</p> <p>Het koninklijk besluit van 19 december 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969, (Belgisch Staatsblad 21.1.2015), voorziet dat de premie voor operationaliteit en onregelmatige prestaties, die de vastbenoemde personeelsleden van de hulpverleningszones zullen ontvangen, opgenomen wordt in artikel 30, §2 van het koninklijk besluit van 28 november 1969.</p> <p>De premie voor operationaliteit en onregelmatige prestaties zal dus ook in de toekomst vrijgesteld worden van socialezekerheidsbijdragen.</p>	<p>Q4 : Actuellement, les prestations exceptionnelles sont exemptes de cotisations de sécurité sociale. Je suppose que tel ne sera plus le cas à partir de 2015. Est-ce exact ? Et si des retenues seront dues, pouvez-vous transmettre les nouveaux pourcentages ?</p> <p>L'arrêté royal du 19 décembre 2014 modifiant l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 (Moniteur belge 21/01/2015), prévoit que la prime d'opérationnalité et de prestations irrégulières, qui sera attribuée aux membres du personnel statutaire des zones de secours, est intégrée à l'article 30, §2 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969.</p> <p>La prime d'opérationnalité et prestations irrégulières sera, par conséquent, aussi exemptée des cotisations de sécurité sociale.</p>
<p>V5: Hebben stagiairs tijdens hun eerste weken opleiding recht op een operationaliteitspremie aangezien ze niet operationeel kunnen ingezet worden wegens ontbreken brevetten?</p> <p>Artikel 25 spreekt over "daadwerkelijke prestatie". Tijdens de stage levert men daadwerkelijke prestaties, ongeacht of men werkelijk operationeel inzetbaar is of niet. Het is alleen als men in de situatie van artikel 25, tweede tot vierde lid verkeert, dat de premie verminderd wordt. Stagiairs hebben dus recht op de premie.</p>	<p>Q5 : Les stagiaires ont-ils droit, pendant leurs premières semaines de formation, à la prime d'opérationnalité, étant donné qu'ils ne peuvent pas être mobilisés au niveau opérationnel puisqu'ils ne sont pas titulaires des brevets ?</p> <p>L'article 25 parle de «prestations effectives». Pendant le stage, le membre du personnel effectue des prestations effectives, qu'il soit ou non mobilisable au niveau opérationnel. La prime n'est réduite que si la personne se trouve dans la situation prévue à l'article 25, alinéas 2 à 4.</p> <p>Les stagiaires ont donc droit à la prime.</p>

<p>V6: Moet er voor de opleidingsuren ook een operationaliteitspremie betaald worden?</p> <p>Ja, opleiding is een daadwerkelijk gepresteerde periode.</p>	<p>Q6 : Une prime d'opérationnalité doit-elle également être payée pour les heures de formation ?</p> <p>Oui, la formation est une période de prestations effectives.</p>
<p>V7: Is de operationaliteitspremie ook verschuldigd voor de trajecten naar de opleidingsplaats?</p> <p>De volledige duur tijdens welke de brandweerman op zending is, moet in aanmerking genomen worden. Het traject "kazerne – opleidingsplaats" is arbeidstijd en telt dus mee om de operationaliteitspremie te berekenen. Het traject "woonplaats - opleidingsplaats" is daarentegen geen arbeidstijd en telt dus niet mee om de operationaliteitspremie te berekenen (art. 151, derde lid van het administratief statuut).</p>	<p>Q7 : La prime d'opérationnalité est-elle également due pour les trajets vers le lieu de la formation ?</p> <p>Il convient de prendre en compte toute la durée pendant laquelle le pompier est en mission. Le trajet « caserne-lieu de formation » est du temps de travail et entre donc en ligne de compte pour calculer la prime d'opérationnalité. Au contraire, le trajet "domicile - lieu de formation" n'est pas du temps de travail et n'entre donc pas en ligne de compte pour calculer la prime d'opérationnalité (art. 151, al. 3 du statut administratif).</p>
<p>V8: Kan een brandweerman de functie van dispatcher voltijds uitvoeren met behoud van zijn operationaliteitspremie, maar zonder nog operationeel inzetbaar te blijven (niet meer oefenen en deelnemen aan interventies binnen of buiten zijn arbeidstijd)? Betekent dat dan ook dat hij geen permanente opleiding dient te volgen? Kan hij voor zijn uren voortgezette vorming enkel oefenen in het kader van zijn specialisatie als dispatcher?</p> <p>Het is niet mogelijk voor een operationeel beroepspersoneelslid om voltijds de functie van dispatcher uit te oefenen en toch 100% van de operationaliteitspremie te ontvangen. Het is immers discriminerend ten opzichte van het personeel dat wedertewerkgesteld wordt in een lichtere (operationele) of administratieve taak. Deze personeelsleden leveren voor dezelfde prestaties 25% of 75% van hun operationaliteitspremie in. Het feit dat iemand zijn operationele graad behoudt en ook 100% ontvangt van de operationaliteitspremie betekent dat deze persoon ook de taken en verplichtingen verbonden aan het ambt van brandweerman moet uitoefenen, iets wat onvermijdelijk operationele taken zoals brandbestrijding inhoudt.</p>	<p>Q8 :Un pompier peut-il exercer la fonction de dispatcher à temps plein tout en conservant sa prime d'opérationnalité, mais sans plus devoir intervenir de manière opérationnelle (ne plus s'exercer et participer à des interventions pendant ou en dehors de son temps de travail) ? Cela signifie-t-il également qu'il ne doit pas suivre de formation permanente ? Au niveau de ses heures de formation continue, peut-il uniquement s'exercer dans le cadre de sa spécialité en qualité de dispatcher ?</p> <p>Il n'est pas possible pour un membre professionnel opérationnel d'exercer la fonction de dispatcher à temps plein tout en bénéficiant de l'intégralité de sa prime d'opérationnalité. C'est en effet discriminatoire vis-à-vis du personnel qui est réaffecté dans une tâche (opérationnelle) allégée ou administrative. Les membres du personnel en question doivent restituer entre 25% et 75% de leur prime d'opérationnalité pour les mêmes prestations. Le fait que quelqu'un conserve son grade opérationnel tout en percevant 100% de sa prime d'opérationnalité signifie que cette personne doit assurer également les tâches et obligations liées à la fonction de pompier, ce qui implique inévitablement des tâches opérationnelles telles que la lutte contre les incendies.</p>
<p>Art. 26. § 1. Het bedrag van de premie wordt berekend volgens de volgende formule : $x B U$.</p> <p>§ 2. De waarde B stemt overeen met het bedrag van het basisuurloon.</p> <p>§ 3. De waarde U stemt overeen met het aantal uren van de daadwerkelijk gepresteerde periode.</p>	<p>Art. 26. § 1^{er}. Le montant de la prime est calculé selon la formule suivante : $x B H$.</p> <p>§ 2. La valeur de B correspond au montant de la rémunération horaire de base.</p> <p>§ 3. La valeur de H correspond au nombre d'heures de la période de prestations effectives.</p>

<p>§ 4. De waarde x stemt overeen met de weging van de premie die varieert naar gelang van de graad van het beroepspersoneelslid :</p> <ul style="list-style-type: none"> - voor de graden van brandweerman, korporaal, sergeant, eerste sergeant, sergeant-majoor, adjudant en opperadjudant is x gelijk aan 0,38; - [voor de graad van luitenant is x gelijk aan 0,28;] - voor de graad van kapitein, is x gelijk aan 0,28; - voor de graad van majoor, is x gelijk aan 0,22; - voor de graad van kolonel, is x gelijk aan 0,18. <p>Aldus gewijzigd bij K.B. van 9 mei 2016 (bezoldigingsregeling operationeel personeel), art. 12 (inw. 1 juli 2016) (B.S. 23.05.2016)</p>	<p>§ 4. La valeur de x correspond à la pondération de la prime qui varie selon le grade du membre du personnel professionnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour les grades de sapeur-pompier, de caporal, de sergent, de premier sergent, de sergent-major, d'adjudant et d'adjudant-chef, x est égal à 0,38 ; - [pour le grade de lieutenant, x est égal à 0,28 ;] - pour le grade de capitaine, x est égal à 0,28 ; - pour le grade de major, x est égal à 0,22 ; - pour le grade de colonel, x est égal à 0,18. <p>ainsi modifié par A.R. du 9 mai 2016 (statut pécuniaire du personnel opérationnel des zones de secours), art. 12. (vig. 1^{er} juillet 2016) (M.B. 23.05.2016)</p>
<p>Art. 27. [...] Opgeheven bij K.B. van 26 januari 2018, art. 6 (inw. 1 april 2018) (B.S. 20.02.2018)</p>	<p>Art. 27. [...] abrogé par A.R. du 26 janvier 2018, art. 6. (vig. 1^{er} avril 2018) (M.B. 20.02.2018)</p>
<p>TITEL 7. - Toelage voor de uitoefening van een hogere functie</p>	<p>TITRE 7. - De l'allocation pour l'exercice d'une fonction supérieure</p>
<p>Art. 28. Een toelage wordt toegekend aan het beroepspersoneelslid dat een hoger ambt uitoefent, ongeacht of de betrekking die met dat ambt overeenstemt tijdelijk niet waargenomen wordt of vacant is.</p> <p>De toelage wordt aan het beroepspersoneelslid verleend voor zover hij het hoger ambt ononderbroken uitgeoefend heeft gedurende ten minste negentig dagen.</p> <p>Wanneer voldaan wordt aan de in het tweede lid vermelde voorwaarde, is de toelage verschuldigd vanaf de datum waarop de aanwijzing voor de uitoefening van een hogere functie daadwerkelijk uitwerking heeft.</p> <p>Indien het personeelslid wordt bevorderd tot de graad die overeenstemt met de betrekking welke hij zonder onderbreking heeft waargenomen en indien hij voor deze betrekking wordt aangewezen, neemt hij voor een bevordering in weddeschaal rang in op de datum vanaf welke hij die betrekking ononderbroken waarneemt. Deze datum mag niet teruggaan tot voor de datum waarop het personeelslid alle vereisten heeft vervuld welke het administratief statuut stelt om bevorderd te worden, noch tot voor de datum waarop die betrekking vacant is geworden.</p>	<p>Art. 28. Une allocation est accordée au membre du personnel professionnel qui est désigné pour l'exercice d'une fonction supérieure, que l'emploi correspondant à cette fonction soit momentanément non occupé ou qu'il soit vacant.</p> <p>Le bénéfice de l'allocation est accordé au membre du personnel professionnel à la condition qu'il ait exercé la fonction supérieure d'une façon ininterrompue pendant une période minimale de nonante jours.</p> <p>Lorsque la condition visée à l'alinéa 2 est remplie, l'allocation est due à partir de la date de prise d'effet de la désignation pour l'exercice d'une fonction supérieure.</p> <p>Si le membre du personnel est promu au grade correspondant à l'emploi qu'il a occupé sans interruption et s'il est affecté à cet emploi, il obtient une prise de rang pour une promotion barémique à la date depuis laquelle il occupe l'emploi de manière continue. Cette date ne peut pas remonter au-delà ni de la date à laquelle le membre du personnel a rempli toutes les conditions requises par le statut administratif pour être promu, ni de la date à laquelle cet emploi était vacant.</p>
<p>V1: In artikel 28 (+ artikel 42 voor het vrijwillige personeelslid) staat dat het beroepspersoneelslid de hogere functie</p>	<p>Q1 : L'article 28 (+ article 42 pour le personnel volontaire) précise que le membre du personnel professionnel doit exercer la</p>

<p>ononderbroken moet uitoefenen gedurende ten minste 90 dagen. Gaat het om 90 kalenderdagen of 90 werkdagen?</p> <p>Het gaat om 90 kalenderdagen.</p>	<p>fonction supérieure d'une façon ininterrompue pendant une période minimale de 90 jours. S'agit-il de 90 jours calendrier ou de 90 jours ouvrables ?</p> <p>Il s'agit de 90 jours calendrier.</p>
<p>V2: Als men een waarnemend zonecommandant aanstelt vanaf 1.1.2015, kan hij dan genieten van de mandaatvergoeding voor zonecommandant?</p> <p>Een aantal bepalingen van titel 6 van boek 5 van het KB administratief statuut (uitoefening van een hoger ambt) zijn ook van toepassing op de zonecommandant (zie art 146 KB administratief statuut). Het zijn de algemene principes van de uitoefening van een hoger ambt. De regeling voor de toelage voor uitoefening van een hogere functie (voor een beroepspersoneelslid) staat in artikel 28 e.v. van het KB geldelijk statuut. Er is geen specifieke bepaling opgenomen die stelt dat deze artikelen ook van toepassing zijn voor het waarnemend uitoefenen van het mandaat van zonecommandant. Het niet toepassen van de geldelijke bepalingen ter zake zou echter niet stroken met het feit dat de algemene principes uit het administratief statuut wel van toepassing zijn. De waarnemende zonecommandant geniet dus wel de mandaattoelage.</p>	<p>Q2 : Si un commandant de zone faisant fonction est désigné à partir du 1.1.2015, peut-il bénéficier de l'indemnité de mandat pour le commandant de zone ?</p> <p>Certaines dispositions du titre 6 relatif à l'exercice d'une fonction supérieure dans le Livre 5 de l'AR statut administratif sont d'application au commandant de zone (cf. art. 146 de l'AR statut administratif). Il s'agit des principes généraux en matière d'exercice de fonctions supérieures. Le régime relatif à l'allocation pour l'exercice de fonctions supérieures (pour les membres professionnels) est prévu aux articles 28 et suivants du présent statut. Aucune disposition spécifique ne prévoit que ces articles s'appliquent aussi à l'exercice d'un mandat de commandant de zone faisant fonction. En vertu des principes généraux afférents du statut administratif, le commandant de zone f.f. bénéficie toutefois bien de l'allocation de mandat.</p>
<p>V3: Mogen enkel de effectief gewerkte dagen in rekening gebracht worden voor deze 90 dagen (dus niet de afwezigheden wegens ziekte en vakantie, ...) ? Of volstaat het dat men 90 kalenderdagen geleden is aangesteld voor de uitoefening van een hoger ambt om van de toelage te kunnen genieten, ongeacht hoeveel van die dagen men gewerkt heeft?</p> <p>Enkel de effectief gewerkte dagen in rekening brengen is niet correct. De periode van 90 kalenderdagen omvat ook de dagen afwezigheid wegens ziekte of verlof.</p> <p>De zone kan wel beslissen bij de aanstelling in de waarnemende functie dat de aanstelling als waarnemende onderbroken is na X dagen ziekte. Indien betrokkene dan effectief X dagen ziek is, begint de teller opnieuw op 0 wanneer betrokkene terugkomt uit ziekteverlof. Maar zoiets moet uitdrukkelijk voorzien zijn in de zoneraadbeslissing.</p>	<p>Q3 : Ne faudrait-il pas prendre en compte que les seuls jours de travail effectivement prestés pour déterminer ces 90 jours (donc ne pas prendre en compte les absences pour maladie et les vacances, ...) ? Ou suffit-il qu'une personne ait été désignée à exercer une fonction supérieure pendant 90 jours calendrier pour bénéficier de l'allocation et ce indépendamment du nombre de jours qu'elle a prestés ?</p> <p>Prendre uniquement en compte les jours de travail effectivement prestés n'est pas correct. La période de 90 jours calendrier comprend également les jours d'absence pour maladie ou les jours de congé.</p> <p>A l'occasion d'une désignation pour l'exercice d'une fonction supérieure, la zone peut cependant décider que cette désignation est interrompue après X jours de maladie. Si l'intéressé est effectivement malade pendant X jours, le compteur est remis à 0 lorsque l'intéressé revient de congé de maladie. Mais une telle disposition doit être expressément prévue dans la délibération du conseil de zone.</p>
<p>V4: Hoe wordt de toelage voor de uitoefening van de hogere functie berekend van iemand die opt-out deed in de graad die hij bekleedt?</p>	<p>Q4 : Comment calcule-t-on l'allocation pour l'exercice de fonctions supérieures d'une personne qui a fait de l'opt-out dans le grade</p>

<p>En wat indien hij opt-out doet in zijn hogere functie?</p> <p>De toelage voor de uitoefening van de hogere functie wil het verschil dekken tussen de bezoldiging van de graad die men heeft en de graad die men waarnemend uitoefent. Men houdt voor deze berekening dus enkel rekening met de wedde, de operationaliteitspremie verbonden aan de graad en de eventuele hard- en standplaatstoelage.</p> <p>De vergoeding voor opt-out en de operationaliteitspremie voor de gepresteerde opt-out-uren zijn niet gebonden aan de graad en worden dus niet meegeteld om dat verschil te berekenen.</p> <p>Indien de betrokkene in zijn hogere functies ook nog opt-out doet, zullen de opt-out-uren ook vergoed worden, de toelage voor hogere functies inbegrepen.</p>	<p>dont il est revêtu ? Et quid s'il fait de l'opt-out dans ses fonctions supérieures ?</p> <p>L'allocation pour l'exercice de fonctions supérieures vise à couvrir la différence entre la rémunération du grade que l'on a et du grade que l'on exerce en tant que 'faisant fonction'. Pour ce calcul, il n'est donc tenu compte que du traitement, de la prime d'opérationnalité liée au grade et éventuellement de l'allocation de foyer et de résidence.</p> <p>L'indemnité pour l'opt-out et la prime d'opérationnalité pour les heures prestées en opt out ne sont pas liées au grade et ne sont donc pas comptabilisées pour calculer cette différence.</p> <p>Si l'intéressé effectue encore de l'opt-out dans ses fonctions supérieures, les heures en opt-out seront également indemnisées l'allocation pour fonctions supérieures y compris.</p>
<p>Art. 29. Het bedrag van de toelage voor de uitoefening van een hogere functie is gelijk aan het verschil tussen de bezoldiging die de betrokkene zou krijgen in de graad van de voorlopig waargenomen functie en de bezoldiging die hij in zijn effectieve graad krijgt.</p> <p>De in het eerste lid vermelde bezoldiging omvat de wedde, de premie voor operationaliteit en onregelmatige prestaties en eventueel de hard- of standplaatstoelage.</p>	<p>Art. 29. Le montant de l'allocation pour l'exercice d'une fonction supérieure est égal à la différence entre la rétribution dont l'intéressé bénéficierait dans le grade de la fonction assumée provisoirement et la rétribution dont il bénéficie dans son grade effectif.</p> <p>La rétribution visée à l'alinéa 1^{er} comprend le traitement, la prime d'opérationnalité et de prestations irrégulières et, éventuellement, l'allocation de foyer ou de résidence.</p>
<p>Art. 30. De toelage voor de uitoefening van een hogere functie wordt betaald volgens de modaliteiten die voor de wedden gelden.</p>	<p>Art. 30. L'allocation pour l'exercice d'une fonction supérieure est payée selon les modalités applicables au traitement.</p>
<p>[TITEL 8. - Diplomatoelage</p>	<p>[TITRE 8. - De l'allocation pour diplôme</p>
<p>Art. 31. Het beroepspersoneelslid geniet een diplomatoelage.</p> <p><i>De raad legt, bij reglementaire bepaling ter aanvulling van dit statuut, de voorwaarden vast tot toekenning, aan het beroepspersoneelslid, van de diplomatoelage binnen de perken van het koninklijk besluit van 20 juni 1994 tot vaststelling van de algemene bepalingen betreffende de toekenning van een diplomatoelage aan sommige personeelsleden van de openbare brandweerdiensten en van de gemeentepolitie.</i></p> <p><i>De diplomatoelage wordt maandelijks betaald na vervallen termijn, naar rato van de werkelijk gepresteerde periodes.]</i></p>	<p>Art. 31. Le membre du personnel professionnel bénéficie d'une allocation pour diplôme.</p> <p><i>Le conseil fixe, par une disposition réglementaire complétant le présent statut, les conditions d'octroi, au membre du personnel professionnel, de l'allocation pour diplôme dans les limites fixées par l'arrêté royal du 20 juin 1994 fixant les dispositions générales relatives à l'octroi d'une allocation pour diplôme à certains agents des services publics d'incendie et de la police.</i></p> <p><i>L'allocation pour diplôme est payée mensuellement, à terme échu, au prorata des périodes de prestations effectives .]</i></p>
<p>V1: Kan een zone beslissen om geen diplomatoelage toe te kennen aan het beroepspersoneel?</p> <p>Neen. Art 31 bepaalt dat het beroepspersoneelslid een diplomatoelage 'geniet'. De zone moet dus een diplomatoelage toekennen, maar kan wel de</p>	<p>Q1 : Une zone peut-elle décider de ne pas octroyer une allocation pour diplôme au personnel professionnel ?</p> <p>Non. L'article 31 stipule que le membre du personnel professionnel 'bénéficie' d'une allocation pour diplôme. La zone doit donc octroyer une allocation pour diplôme mais peut</p>

toekenningsvoorwaarden en bedrag bepalen binnen de perken van het KB van 20.6.1994.	cependant fixer les conditions d'octroi et le montant dans les limites de l'AR du 20.6.1994.
<p>V2: Hoe wordt de diplomatoelage van het beroepspersoneel berekend?</p> <p>Er moet rekening gehouden worden met alle gepresteerde uren (met inbegrip van de eventuele overuren) maar enkel met de gepresteerde uren (dus geen gelijkstelling van de verloven of afwezigheden wegens ziekte).</p> <p>Voor een bepaalde maand zal de diplomatoelage gelijk zijn aan: $H \times D / 1850$ waarbij H gelijk is aan het aantal uren prestaties en D aan het jaarlijks bedrag van de diplomatoelage zoals vastgelegd door de zoneraad (maximum 991,47 euro (niet-geïndexeerd) of maximum 495,79 euro (niet-geïndexeerd) naargelang het diploma).</p> <p>Bovendien bepaalt het KB van 20 juni 1994 dat «het bedrag (...) het verschil tussen de wedde van de beklede graad en de wedde van de onmiddellijk hogere graad bij gelijke anciënniteit niet mag overschrijden». Om deze vergelijking uit te voeren, houdt men rekening met de huidige weddeschaal en de weddeschaal die het personeelslid zou verkrijgen in geval van bevordering volgens de regels vastgelegd in artikel 9 van het geldelijk statuut.</p> <p>Bv. een brandweerman die in de weddeschaal B0-4 zit met 20 jaar geldelijke anciënniteit heeft recht op een diplomatoelage waarvan het jaarlijks bedrag door de zoneraad vastgelegd werd op 991,47€. In de loop van de maand presteerde hij 160 uren. Hij heeft dus theoretisch recht op een diplomatoelage van $160 \times 991,47 / 1850 = 85,76 \text{ €}$ (niet-geïndexeerd). Hij krijgt een jaarwedde van 24.105€ (B0-4 – 20 jaar). Als hij bevorderd zou worden tot korporaal, zou hij een jaarwedde van 24.265€ (B1-4 – 20 jaar) krijgen. Het maandelijks verschil is dus $160 / 12 = 13,33 \text{ €}$ (niet-geïndexeerd). Bijgevolg zal de diplomatoelage beperkt zijn tot $13,33 \times 1.6084 = 21,44 \text{ €}$ aan de huidige index.</p>	<p>Q2 : Comment est calculée l'allocation pour diplôme du personnel professionnel ?</p> <p>En ce qui concerne l'allocation pour diplôme, il convient également de prendre en compte toutes les heures prestées (y compris les éventuelles heures supplémentaires) et seulement les heures prestées (aucune assimilation des congés ou des absences pour maladie). Pour un mois donné, l'allocation pour diplôme sera égale à : $H \times D / 1850$ avec H égal au nombre d'heures de prestations et D le montant annuel de l'allocation pour diplôme tel que fixé par le conseil de zone (maximum 991,47 euros (non indexés) ou maximum 495,79 euros (non indexés) selon le diplôme).</p> <p>De plus, l'AR du 20 juin 1994 précise que « le montant (...) ne peut dépasser la différence entre le traitement du grade revêtu et le traitement du grade directement supérieur à ancienneté égale. » Pour effectuer cette comparaison, on prend en compte l'échelle actuelle et l'échelle que le membre du personnel obtiendrait en cas de promotion selon les règles établies à l'article 9 du statut pécuniaire..</p> <p>Ex. Un sapeur-pompier rémunéré dans l'échelle B0-4 avec 20 ans d'ancienneté pécuniaire a droit à une allocation de diplôme dont le montant annuel a été fixé à 991,47€ par le conseil de zone. Au cours du mois, il a presté 160 heures. Il a donc théoriquement droit à une allocation de diplôme de $160 \times 991,47 / 1850 = 85,76 \text{ €}$ (non indexés). Il a un traitement annuel de 24.105€ (B0-4 – 20 ans). S'il était promu caporal, il aurait un traitement annuel de 24.265€ (B1-4 – 20 ans). La différence mensuelle est donc de $160 / 12 = 13,33 \text{ €}$ (non indexés). En conséquence, l'allocation pour diplôme sera limitée à $13,33 \times 1.6084 = 21,44 \text{ €}$ à l'indice actuel.</p>
<p>V3: Kunnen majoors en kolonels een diplomatoelage genieten?</p> <p>Het ministerieel besluit van 15 maart 1995 tot vaststelling van de diploma's, brevetten en getuigschriften die in aanmerking komen voor het toekennen van een diplomatoelage aan sommige personeelsleden van de brandweerdiensten, voorziet niet in een diplomatoelage voor de brandweerlieden met de graad van majoor en kolonel. Er is bovendien geen bepaling volgens welke deze toelage behouden blijft voor de brandweerlieden die deze toelage in hun oude</p>	<p>Q3 : Les majors et les colonels peuvent-ils bénéficier d'une allocation de diplôme ?</p> <p>L'arrêté ministériel du 15 mars 1995 fixant les diplômes, brevets et certificats qui sont pris en compte pour l'octroi d'une allocation de diplôme à certains agents des services d'incendie ne prévoit pas d'allocation de diplôme pour les pompiers revêtus du grade de major et de colonel. Il n'y a par ailleurs pas de disposition permettant le maintien de cette allocation pour les pompiers qui en bénéficiaient sous leur ancien grade. Ainsi, un capitaine qui bénéficiait</p>

<p>graad kregen. Voorbeeld: Een kapitein die vóór de overgang naar de zone een diplomatoelage kreeg en majoor geworden is in toepassing van de integratieregels overeenkomstig het koninklijk besluit van 19 april 2014 tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszone, behoudt zijn recht op deze toelage niet. <i>Update 10/09/2020</i></p>	<p>d'une allocation de diplôme avant le passage en zone et qui est devenu major en application des règles d'intégration conformément à l'arrêté royal du 19 avril 2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours ne maintient pas son droit à cette allocation. <i>Update 10/09/2020</i></p>
<p>[TITEL 8. – SPECIALISATIETOELAGE]</p> <p>Vervangen bij K.B. van 26 januari 2018, art. 7 (inw. op de datum die vastgelegd wordt door de minister bevoegd voor Binnenlandse Zaken) (B.S. 20.02.2018)</p>	<p>[TITRE 8. - De l'allocation pour spécialisation]</p> <p>intitulé ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 7. (entre en vigueur à la date fixée par le ministre ayant l'Intérieur dans ses attributions) (M.B. 20.02.2018)</p>
<p>Art. 31. [Vervangen bij K.B. van 26 januari 2018, art. 8 (inw. op de datum die vastgelegd wordt door de minister bevoegd voor Binnenlandse Zaken) (B.S. 20.02.2018) – § 1. De zone kent een specialisatietoelage toe aan het beroepspersoneelslid onder de voorwaarden bepaald in paragraaf 2 tot 4.</p>	<p>Art. 31. [A.R. du 26 janvier 2018, art. 8. (entre en vigueur à la date fixée par le ministre ayant l'Intérieur dans ses attributions) (M.B. 20.02.2018) - § 1er. La zone octroie une allocation pour spécialisation au membre du personnel professionnel dans les conditions fixées aux paragraphes 2 à 4.</p>
<p>§ 2. De toelage mag enkel toegekend worden voor de door de minister erkende getuigschriften bedoeld in artikel 10, § 1, 2° van het koninklijk besluit van 18 november 2015 betreffende de opleiding van de leden van de openbare hulpdiensten en tot wijziging van diverse koninklijk besluiten.</p> <p>Op basis van de in artikel 5 van de wet van 15 mei 2007 bedoelde risicoanalyse stelt de raad een lijst op van de door de minister erkende getuigschriften die aanleiding geven tot de toekenning van de specialisatietoelage.</p>	<p>§ 2. L'allocation ne peut être octroyée que pour les certificats, visés à l'article 10, § 1er, 2° de l'arrêté royal du 18 novembre 2015 relatif à la formation des membres des services publics de secours et modifiant divers arrêtés royaux, reconnus par le ministre.</p> <p>Parmi les certificats reconnus par le ministre, le conseil détermine la liste des certificats donnant lieu à l'octroi de l'allocation pour spécialisation sur la base de l'analyse des risques visée à l'article 5 de la loi du 15 mai 2007.</p>
<p>§ 3. Het getuigschrift dat aanleiding geeft tot de toekenning van een toelage, moet onmiddellijk nuttig zijn voor de uitoefening van de functie.</p> <p>De toelage is verbonden aan de spilindex 138,01 en varieert overeenkomstig de bepalingen van de wet van 1 maart 1977 houdende inrichting van een stelsel waarbij sommige uitgaven in de overheidssector aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het Rijk worden gekoppeld.</p> <p>De toelage wordt maandelijks betaald na vervallen termijn, naar rato van de werkelijk gepresteerde periodes.</p>	<p>§ 3. Le certificat donnant lieu à l'octroi d'une allocation doit être directement utile à l'exercice de la fonction.</p> <p>L'allocation est rattachée à l'indice-pivot 138,01 et varie conformément aux dispositions de la loi du 1er mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation du Royaume de certaines dépenses dans le secteur public.</p> <p>L'allocation est payée mensuellement, à terme échu, au prorata des périodes de prestations effectives.</p>
<p>§ 4. De minister bepaalt een lijst A en een lijst B waarin per graad de erkende getuigschriften opgenomen worden.</p> <p>De inschrijving op lijst A kan aanleiding geven tot een maximale jaarlijkse toelage van 500 euro.</p> <p>De inschrijving op lijst B kan aanleiding geven tot een maximale jaarlijkse toelage van 1.000 euro.</p> <p>De raad bepaalt het bedrag van de toelage. Het totaalbedrag dat toegekend wordt, mag</p>	<p>§ 4. Le ministre détermine une liste A et une liste B, reprenant par grade les certificats reconnus.</p> <p>L'inscription sur la liste A peut donner lieu à une allocation annuelle maximale de 500 euros.</p> <p>L'inscription sur la liste B peut donner lieu à une allocation annuelle maximale de 1.000 euros.</p> <p>Le conseil fixe le montant de l'allocation.</p>

niet meer dan 1000 euro per kalenderjaar bedragen, ongeacht het aantal toegekende toelages.]	Quel que soit le nombre d'allocations octroyées, le montant total alloué ne peut dépasser 1000 euros par année civile.]
BOEK 3 - BEPALINGEN VOOR HET VRIJWILLIG PERSONEELSLID	LIVRE 3 - DES DISPOSITIONS PROPRES AU MEMBRE DU PERSONNEL VOLONTAIRE
<p>V1: Heeft de vrijwilliger recht op een bijkomende vergoeding zoals haard- of standplaatstoelage, vakantiegeld of eindejaarspremie?</p> <p>De vrijwillige brandweerlieden hebben geen recht op haard- of standplaatstoelage, vakantiegeld (stelsel publieke sector) of eindejaarspremie. Artikel 6 van dit KB is immers uitdrukkelijk van toepassing op de beroepspersoneelsleden. Dat staat ook duidelijk in het verslag aan de Koning bij dit KB, bij de commentaar bij artikel 6 (derde lid).</p>	<p>Q1 : Le volontaire a-t-il droit à une indemnité supplémentaire telle que l'allocation de foyer ou de résidence, un pécule de vacances ou une prime de fin d'année ?</p> <p>Les pompiers volontaires n'ont pas droit à une allocation de foyer ou de résidence, un pécule de vacances (régime du secteur public) ou une prime de fin d'année. L'article 6 du présent AR s'applique explicitement aux membres du personnel professionnel. Le commentaire de l'article 6 (troisième alinéa) du rapport au Roi relatif à cet AR le précise également.</p>
<p>V2: Kunnen de vrijwillige brandweerlieden nog genieten van een vakantiegeld stelsel private sector?</p> <p>Ja. Het stelsel van de private sector voor vakantiegeld blijft wel van toepassing. Dat betekent dat een vrijwillig brandweerman recht heeft op een vakantiegeld dat berekend wordt op de vergoedingen die onderworpen zijn aan sociale zekerheidsbijdragen (dus niet op deze die vrijgesteld zijn op basis van art 17quater KB 28.11.1969).</p> <p>Meer uitgebreid antwoord van de RSZPPO : "Overeenkomstig artikel 1, eerste lid, 1° van de op 28 juni 1971 gecoördineerde wetten op de jaarlijkse vakantie zijn deze wetten, die de vakantieregeling van de privésector organiseren, toepasselijk op de personen die onderworpen zijn aan de socialezekerheidsregelingen voor werknemers. Worden bedoeld alle personen die krachtens een arbeidsovereenkomst tewerkgesteld zijn of arbeidsprestaties verrichten in gelijkaardige omstandigheden en die onderworpen zijn aan één of meerdere regelingen van het socialezekerheidsstelsel van de werknemers in toepassing van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de socialezekerheidswet.</p> <p>Bijgevolg zijn ook vrijwillige brandweerlieden waarvan de vergoedingen onderworpen zijn aan socialezekerheidsbijdragen, op grond van artikel 1, eerste lid, 1° van de op 28 juni 1971 gecoördineerde wetten in principe onderworpen aan de vakantieregeling van de privésector (voor zover geen toepassing wordt gemaakt van een vakantieregeling van de openbare sector).</p> <p>Dit zal echter in de praktijk slechts het geval zijn voor een kleine minderheid van de vrijwillige</p>	<p>Q2 : Les pompiers volontaires peuvent-ils encore bénéficier d'un pécule de vacances du régime du secteur privé ?</p> <p>Oui, le régime du secteur privé reste d'application en ce qui concerne le pécule de vacances. En d'autres termes, un pompier volontaire a droit à un pécule de vacances calculé selon les indemnités soumises aux cotisations de sécurité sociale (donc pas sur celles exemptées sur la base de l'article 17quater AR 28.11.1969).</p> <p>Réponse plus détaillée de l'ONSSAPL : « En vertu de l'article 1, alinéa 1, 1° des lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles, ces lois, qui organisent le régime de vacances du secteur privé, s'appliquent aux personnes soumises aux régimes de sécurité sociale pour travailleurs. Sont visées ici toutes les personnes qui, en vertu d'un contrat de travail, sont employées ou effectuent des prestations de travail dans des circonstances similaires et qui sont soumise à l'un ou plusieurs régimes de sécurité sociale des travailleurs, en application de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi relative à la sécurité sociale.</p> <p>Par conséquent, les pompiers volontaires dont les indemnités sont soumises aux cotisations de sécurité sociale, sur la base de l'article 1, alinéa 1er, 1° des lois coordonnées le 28 juin 1971, sont en principe soumis au régime des vacances du secteur privé (pour autant qu'un régime de vacances du secteur public ne soit pas appliqué).</p> <p>Toutefois, dans la pratique, tel sera uniquement le cas pour une petite minorité de pompiers</p>

<p>brandweerlieden daar de overgrote meerderheid vrijgesteld blijft van de betaling van sociaizekerheidsbijdragen. Immers, overeenkomstig artikel 38bis van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 betreffende de vakantieregeling van de privésector worden slechts de loonelementen, die als basis dienen voor de berekening van de sociaizekerheidsbijdragen, in aanmerking genomen voor de berekening van het bedrag van het vakantiegeld. Voor de vrijwillige brandweerlieden wordt het vakantiegeld enkel berekend op de vergoedingen onderworpen aan sociaizekerheidsbijdragen en dus niet op hun vrijgestelde vergoedingen.</p> <p>Uit wat voorafgaat, volgt dat vrijwillige brandweerlieden ook na 31 december 2014 nog een vakantiegeld privésector kunnen ontvangen.”</p>	<p>volontaires, étant donné que la grande majorité reste exonérée du paiement des cotisations de sécurité sociale. En effet, en vertu de l'article 38bis de l'arrêté royal du 30 mars 1967 relatives aux vacances annuelles du secteur privé, seuls les éléments de salaire qui servent de base de calcul des cotisations de sécurité sociale entrent en ligne de compte pour le calcul du montant du pécule de vacances. Pour les pompiers volontaires, le pécule de vacances n'est calculé que sur les indemnités soumises aux cotisations de sécurité sociale et donc pas sur les indemnités exonérées.</p> <p>Il découle de ce qui précède que les pompiers volontaires peuvent recevoir encore un pécule de vacances du secteur privé après le 31 décembre 2014. »</p>
<p>V3: Een vrijwillig brandweerman heeft gekozen voor zijn nieuw geldelijk statuut: hij geniet van een vakantiegeld berekend overeenkomstig de vakantieregeling van de privé-sector (artikel 38bis van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers).</p> <p>Maar vanaf wanneer heeft deze vrijwillige brandweerman dan het genot van zijn vakantiegeld? Al in 2015 (op basis van geleverde prestaties in 2014) of pas in 2016 (op basis van geleverde prestaties in 2015) en dit in de veronderstelling dat zijn oude werkgever (het gemeentebestuur) ervoor gekozen heeft om geen vakantiegeld toe te kennen aan de vrijwillige brandweermannen (cfr. KB 2 december 2003 betreffende het vakantiegeld voor de leden van de openbare brandweerdiensten).</p> <p>Met andere woorden, heeft deze vrijwillig brandweerman vakantie-rechten opgebouwd in 2014 op basis van artikel 38bis van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers?</p> <p>Antwoord DIBISS : “Wij zijn van oordeel dat de hulpverleningszone slechts verplicht kan worden om een vakantiegeld (privésector) uit te betalen in 2016 op basis van de geleverde prestaties in 2015.</p> <p>Aangezien de brandweervrijwilliger in 2014 nog niet in dienst was van de hulpverleningszone, kan hij ons inziens ten laste van de zone geen rechten op vakantiegeld putten op basis van de door hem geleverde prestaties bij de gemeente die blijkbaar geen vakantiegeld toekende.”</p>	<p>Q3 : Un pompier volontaire a opté pour son nouveau statut pécuniaire : il jouit d'un pécule de vacances calculé conformément au règlement de vacances du secteur privé (article 38bis de l'AR du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés).</p> <p>Toutefois, dans ce cas, à partir de quand ce pompier volontaire peut-il jouir de son pécule de vacances ? Déjà en 2015 (sur la base des prestations de 2014) ou seulement en 2016 (sur la base des prestations de 2015), dans l'hypothèse où son ancien employeur (l'administration communale) avait choisi de ne pas octroyer de pécule de vacances aux pompiers volontaires (cf. AR du 2 décembre 2003 relatif au pécule de vacances pour les membres des services publics d'incendie).</p> <p>En d'autres termes, ce pompier volontaire a-t-il constitué en 2014 des droits de vacances sur la base de l'article 38bis de l'AR du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés ?</p> <p>Réponse ORPSS : « Nous sommes d'avis que la zone de secours ne peut être obligée de verser un pécule de vacances (secteur privé) qu'en 2016, sur la base des prestations fournies en 2015.</p> <p>Etant donné qu'en 2014, le pompier volontaire n'était pas encore en service au sein de la zone de secours, il ne peut, à notre avis, pas prétendre au droit à un pécule de vacances sur la base des prestations fournies auprès de la commune qui n'octroyait apparemment pas de pécule de vacances. »</p>

<p>V4: In onze zone zijn er vrijwilligers die destijds in 2 verschillende posten een dienstnemings-overeenkomst kregen, met een verschillende verloning per post. Mag deze verschillende verloning blijven of moet deze persoon naar 1 soort verloning en welke moet er dan gekozen worden? Momenteel zitten betrokkenen in hun oud statuut, maar kunnen zij bv. voor de ene post kiezen voor het nieuwe statuut en voor de andere post voor het oude statuut? Indien zij voor beide posten overstappen naar nieuw statuut moet dit dat één verloning voor beide posten zijn?</p> <p>Op basis van hun anciënniteit in de beide posten komen zij in het nieuwe statuut in een verschillende prestatieschaal. Iemand die vrijwilliger was in twee brandweerdiensten van de zone, kan in de zone slechts één keer het statuut van vrijwillig brandweerman hebben. Hij kan geen twee verschillende geldelijke statuten hebben binnen dezelfde zone. Hij kan kiezen voor één van zijn oude geldelijke statuten (als geheel) of voor het nieuwe statuut. De inschaling in de nieuwe weddeschalen, indien hij kiest voor het nieuwe statuut, moet o.i. gebeuren rekening houdend met zijn hoogste anciënniteit.</p>	<p>Q4 : Notre zone comprend des volontaires qui ont obtenu à l'époque un contrat d'engagement dans 2 postes différents et une rémunération différente par poste. Cette rémunération différente peut-elle continuer à exister ou bien cette personne doit-elle se conformer à une seule sorte de rémunération et laquelle choisir dans ce cas ? A l'heure actuelle, les intéressés se trouvent dans l'ancien statut, mais peuvent-ils par exemple opter pour le nouveau statut pour un poste et pour l'ancien statut pour l'autre poste ? Dans le cas où ils passent, pour les deux postes, au nouveau statut, y aurait-il une seule rémunération pour les deux postes ?</p> <p>Sur la base de leur ancienneté dans les deux postes, ils bénéficieraient d'une échelle de prestation différente dans le nouveau statut. Une personne qui était volontaire au sein de deux services d'incendie de la zone ne peut avoir qu'une seule fois le statut de pompier volontaire dans la zone. Elle ne peut pas bénéficier de deux statuts pécuniaires différents au sein de la même zone. Elle peut opter pour l'un de ses anciens statuts pécuniaires (en tant que tout) ou pour le nouveau statut. A notre avis, si elle opte pour le nouveau statut, l'insertion dans les nouvelles échelles de traitement doit avoir lieu compte tenu de son ancienneté la plus grande.</p>
<p>V5: Heeft het feit dat een vrijwillig personeelslid geniet van een fiscale vrijstelling, invloed op het bedrag dat hij mag verdienen om ten laste te blijven van zijn ouders?</p> <p>Neen. De volledige vergoeding die hij ontvangt als vrijwillig personeelslid moet meegeteld worden bij zijn netto-inkomsten, dus ook het gedeelte dat is vrijgesteld.</p>	<p>Q5 : Le fait qu'un membre du personnel volontaire bénéficie d'une exonération fiscale, influe-t-il sur le montant qu'il peut gagner pour rester à charge de ses parents ?</p> <p>Non. L'ensemble de l'indemnité qu'il perçoit en tant que membre du personnel volontaire doit être ajouté à ses revenus nets, donc également la partie exonérée.</p>
<p align="center">TITEL 1. - Prestatievergoeding</p>	<p align="center">TITRE 1^{er}. - De l'indemnité de prestation</p>
<p>Art. 32. Het bedrag per uur van de prestatievergoeding van het vrijwillig personeelslid wordt vastgelegd in de prestatievergoedingschaal die overeenstemt met de graad waartoe het vrijwillig personeelslid behoort.</p> <p>De verschillende prestatie-vergoedingschalen zijn opgenomen in bijlage 2.</p>	<p>Art. 32. Le montant horaire de l'indemnité de prestation du membre du personnel volontaire est fixé par l'échelle d'indemnité de prestation correspondant au grade dont il est revêtu.</p> <p>Les différentes échelles d'indemnité de prestation sont reprises à l'annexe 2.</p>
<p>Art. 33. Elke prestatievergoedingschaal kan verschillende trappen bevatten die overeenstemmen met de in de graad verworven geldelijke anciënniteit. De geldelijke anciënniteit van het vrijwillig personeelslid wordt berekend ten belope van één jaar anciënniteit voor honderdtachtig prestatieuren, buiten de</p>	<p>Art. 33. Chaque échelle d'indemnité de prestation peut comprendre différents échelons correspondant à l'ancienneté pécuniaire acquise dans le grade. L'ancienneté pécuniaire du membre du personnel volontaire est calculée à raison d'une année d'ancienneté pour cent quatre-vingts heures de prestations à l'exclusion</p>

<p>wachtdiensten in de kazerne [met dien verstande dat] er niet meer dan één jaar anciënniteit meegerekend kan worden per periode van twaalf opeenvolgende maanden. [Aangevuld bij K.B. van 21 juni 2022, art. 54, 1° (inw. 1 november 2022) (B.S. 12.08.2022) – Er wordt eveneens rekening gehouden met de diensten die voorheen werden uitgevoerd in dezelfde graad als beroepspersoneelslid van dezelfde hulpverleningszone. Bij een aanwerving of een mobiliteit binnen dezelfde graad of naar een lagere graad behoudt het vrijwillige personeelslid zijn geldelijke anciënniteit, voor zover het geen vrijwillig personeelslid blijft van de zone waarin hij deze geldelijke anciënniteit verworven heeft.]</p> <p>Erratum 10.12.2014</p>	<p>des services de gardes en caserne, étant entendu qu'il ne peut être valorisé plus d'une année d'ancienneté par période de douze mois consécutifs. [Il est également tenu compte des services antérieurs effectués dans le même grade en tant que membre du personnel professionnel de la même zone de secours. Lors d'un recrutement ou d'une mobilité dans le même grade ou dans un grade inférieur, le membre du personnel volontaire conserve son ancienneté pécuniaire, pour autant qu'il ne reste pas membre du personnel volontaire de la zone dans laquelle il a acquis cette ancienneté pécuniaire.]</p> <p>ainsi complété par A.R. du 21 juin 2022, art. 54, 1° (vig. 1^{er} novembre 2022) (M.B. 12.08.2022)</p> <p>Erratum : 10.12.2014</p>
<p>De geldelijke anciënniteit in de graad van korporaal bevat eveneens de geldelijke anciënniteit verworven in de graad van brandweerman.</p> <p>Wanneer het vrijwillig personeelslid van een zone eveneens vrijwillig personeelslid is in een andere zone, gebeurt de berekening van de geldelijke anciënniteit voor elke zone afzonderlijk.</p> <p>[Aangevuld bij K.B. van 9 mei 2016 (bezoldigingsregeling operationeel personeel), art. 13 (inw. 1 juli 2016) (B.S. 23.05.2016) - De trap "stagiair" van de weddeschalen van brandweerman [, van sergeant] ¹ en van kapitein is van toepassing zolang het vrijwillig personeelslid stagiair [bij aanwerving] ² is. Wanneer de tijdelijke benoeming ingaat op een andere datum dan op de eerste van de maand, is het bedrag van de uurvergoeding voor prestaties van de lopende maand niet onderhevig aan wijzigingen.]</p> <p>¹Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 9 (inw. 1 april 2018) (B.S. 20.02.2018)</p> <p>²Aldus ingevoegd bij K.B. van 21 juni 2022, art. 54, 2° (inw. 1 november 2022) (B.S. 12.08.2022)</p>	<p>L'ancienneté pécuniaire dans le grade de caporal comprend également l'ancienneté pécuniaire acquise dans le grade de sapeur-pompier.</p> <p>Lorsque le membre du personnel volontaire d'une zone est également membre du personnel volontaire d'une autre zone, le calcul de l'ancienneté pécuniaire s'effectue indépendamment pour chaque zone.</p> <p>[A.R. du 9 mai 2016 (statut pécuniaire du personnel opérationnel des zones de secours), art. 13. (vig. 1^{er} juillet 2016) (M.B. 23.05.2016) - L'échelon « stagiaire » des échelles de sapeur-pompier[, de sergent] ¹ et de capitaine s'applique tant que le membre du personnel volontaire est stagiaire [par recrutement] ². Lorsque la nomination à titre temporaire prend effet à une autre date que le premier du mois, le montant de l'indemnité horaire de prestation du mois en cours n'est pas sujet à modification.]</p> <p>ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 9. (vig. 1^{er} avril 2018) (M.B. 20.02.2018)¹ et par A.R. du 21 juin 2022, art. 54, 2° (vig. 1^{er} novembre 2022) (M.B. 12.08.2022)²</p>
<p>V1: Art. 33 bepaalt dat de geldelijke anciënniteit van het vrijwillig personeelslid wordt berekend ten belope van één jaar anciënniteit voor honderdtachtig prestatie-uren, buiten de wachtdiensten in de kazerne met dien verstande dat er niet meer dan één jaar anciënniteit meegerekend kan worden per periode van twaalf opeenvolgende maanden.</p> <p>Als het aantal uren dat gepresteerd wordt in een kalenderjaar hoger is dan 180, mag of moet het restant dan mee overgedragen worden naar een volgend jaar? Bv. een vrijwillig brandweerman heeft op 1 januari 2015 een anciënniteit van 5 jaar en 6 maanden. Hij heeft ten vroegste op 1 juli 2015 een</p>	<p>Q1 : L'article 33 prévoit que l'ancienneté pécuniaire du membre du personnel volontaire est calculée à raison d'une année d'ancienneté pour cent quatre-vingts heures de prestation, à l'exclusion des services de garde en caserne, étant entendu qu'il ne peut être valorisé plus d'une année d'ancienneté par période de douze mois consécutifs.</p> <p>Si le nombre d'heures prestées au cours d'une année calendrier est supérieur à 180, peut-on ou doit-on reporter le restant à une année suivante ? Ex. Un sapeur-pompier volontaire dispose au 1er janvier 2015 d'une ancienneté de 5 ans et 6 mois. C'est au plus tôt le 1er juillet 2015 qu'il disposera d'une</p>

<p>anciënniteit van 6 jaar als in de 6 maanden 90 uren gepresteerd werden (buiten wachtdienst). Als die vrijwilliger gedurende de eerste zes maanden 120 uur presteert, mogen er dan 30 uren overgedragen worden naar een volgende periode?</p> <p>De 180 prestatie-uren uit art 33 kunnen niet overgedragen worden naar het volgende jaar. Zij zijn opgevat als een minimum. Men moet ze gepresteerd hebben binnen de 12 maanden om een hogere geldelijke anciënniteit te krijgen op de datum waarop men normaal een hogere geldelijke anciënniteit krijgt (in uw voorbeeld 1 juli).</p> <p>Als men meer uren gepresteerd heeft binnen deze periode, vervallen zij.</p> <p>Als men er minder gepresteerd heeft, krijgt men pas de hogere geldelijke anciënniteit zodra men er 180 gepresteerd heeft (de datum van 1 juli kan dus opschuiven. De volgende keer dat men in aanmerking komt voor een hogere anciënniteit, is die datum + 12 maanden).</p> <p>Bijvoorbeeld 1.1.2015: geldelijke anciënniteit 5 jaar en 6 maanden 1.7.2015: 90u gepresteerd -> 6 jaar 1.7.2016: 200u gepresteerd -> 7 jaar (restand 20u wordt niet overgedragen) 1.7.2017: 140u gepresteerd -> pas op 1.10.2017 heeft hij 180u gepresteerd -> 8 jaar 1.10.2018: 240u gepresteerd -> 9 jaar (restand 60u wordt niet overgedragen).</p>	<p>ancienneté de 6 ans, si dans ces 6 mois, 90 heures auront été prestées (en dehors du service de garde). Si ce volontaire a effectué 120 heures au cours des 6 premiers mois, peut-on dans ce cas reporter les 30 heures à une période suivante ?</p> <p>Les 180 heures de prestation dont mention à l'article 33 ne peuvent pas être reportées à l'année suivante, étant donné qu'elles sont considérées comme un minimum. Il faut les avoir prestées dans les 12 mois pour obtenir une ancienneté pécuniaire supérieure à la date à laquelle on obtient normalement une ancienneté pécuniaire supérieure (dans votre exemple, le 1er juillet).</p> <p>Si le nombre d'heures prestées au cours de cette période est supérieur, elles ne comptent pas. Si le nombre d'heures est inférieur, l'ancienneté pécuniaire supérieure ne sera accordée qu'au moment où les 180h ont été effectuées (la date du 1er juillet peut donc être déplacée, la prochaine fois qu'on désire une ancienneté supérieure, 12 mois seront ajoutés à cette date).</p> <p>Exemple 1.1.2015 : ancienneté pécuniaire de 5 ans et 6 mois 1.7.2015 : 90h prestées -> 6 ans 1.7.2016 : 200h prestées -> 7 ans (le restant de 20 heures n'est pas reporté) 1.7.2017 : 140h prestées -> il n'aura presté 180 heures qu'au 1.10.2017 -> 8 ans 1.10.2018 : 240h prestées -> 9 ans (le restant de 60 heures n'est pas reporté).</p>
<p>V2: De geldelijke anciënniteit van het vrijwillig personeelslid wordt berekend ten belope van één jaar anciënniteit voor 180 prestatie-uren. Geldt dit ook voor vrijwilligers die gekozen hebben om hun oude geldelijk statuut te behouden?</p> <p>De berekeningswijze uit artikel 33 is enkel van toepassing vanaf 1.1.2015 voor de vrijwilligers die voor het nieuwe geldelijk statuut hebben gekozen. In het oude geldelijk statuut bestond de geldelijke anciënniteit voor vrijwilligers immers niet. Zij ontvingen het gemiddelde van de weddeschaal van de beroeps van de overeenstemmende graad.</p> <p>Op het moment dat een vrijwilliger die bij de overstap naar de zone zijn oude geldelijk statuut heeft behouden, ervoor kiest om over te stappen naar het nieuwe statuut, moet zijn geldelijke anciënniteit berekend worden op de volgende manier:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de jaren voor 1.1.2015 worden geteld als 1 jaar = 1 jaar; 	<p>Q2 : L'ancienneté pécuniaire du membre du personnel volontaire est calculée à raison d'une année d'ancienneté pour cent quarante heures de prestations. Est-ce également valable pour les volontaires qui ont choisi de garder leur ancien statut pécuniaire?</p> <p>Le mode de calcul prévu à l'article 33 est uniquement d'application à partir du 1.1.2015 pour les volontaires qui ont choisi le nouveau statut pécuniaire. En effet, dans l'ancien statut pécuniaire, l'ancienneté pécuniaire n'existait pas pour les volontaires. Ces derniers percevaient la moyenne de l'échelle de traitement des professionnels du grade correspondant.</p> <p>Au moment où le volontaire, qui lors du passage à la zone a gardé son ancien statut pécuniaire, choisit de passer au nouveau statut, son ancienneté pécuniaire doit être calculée comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les années avant 1.1.2015 sont comptabilisées comme 1 an = 1 an;

<p>- de jaren vanaf 01.01.2015 worden berekend volgens de regel van artikel 33: 1 jaar = 180u.</p> <p>De zone kan die berekening al op voorhand maken zodat de vrijwilliger vooraf kan vergelijken wat een overstap naar het nieuwe geldelijk statuut voor hem financieel zou betekenen.</p>	<p>- les années à partir du 1.1.2015 sont calculées selon la règle de l'article 33: 1 an = 180h.</p> <p>La zone peut déjà effectuer ce calcul à l'avance de sorte que le volontaire puisse comparer à l'avance ce qu'un passage au nouveau statut pécuniaire représenterait pour lui au niveau financier.</p>
<p>V3: Kan een vrijwillige brandweerman-stagiair zijn dienstjaren binnen het leger laten meetellen bij de brandweer als anciënniteit?</p> <p>Nee, een vrijwilliger kan enkel anciënniteit meenemen die hij heeft opgebouwd als brandweervrijwilliger op basis van art. 33 en 53.</p>	<p>Q3 : Un sapeur-pompier volontaire stagiaire peut-il faire valoir comme ancienneté au niveau des services d'incendie ses années de service dans l'armée ?</p> <p>Non, le volontaire ne peut faire valoir que l'ancienneté acquise en tant que pompier volontaire en vertu des articles 33 et 53.</p>
<p>V4: Een beroepsbrandweerman wordt vrijwilliger in een andere zone. Kan hij zijn anciënniteit als beroepspersoneelslid meenemen in zijn functie van vrijwilliger?</p> <p>Nee, de als beroepslid verworven anciënniteit telt alleen mee voor de anciënniteit als vrijwilliger in dezelfde hulpverleningszone. <i>Update 12/2022</i></p>	<p>Q4 : Un sapeur-pompier professionnel devient volontaire dans une autre zone. Peut-il comptabiliser son ancienneté de professionnel dans sa fonction de volontaire ?</p> <p>Non, l'ancienneté acquise comme professionnel n'est comptabilisée pour l'ancienneté comme volontaire que dans la même zone de secours. <i>Update 12/2022</i></p>
<p>V5: Iemand was vroeger vrijwilliger, maar is gestopt en wordt nu opnieuw vrijwilliger. Kan hij zijn anciënniteit als vrijwilliger meenemen in zijn nieuwe functie van vrijwilliger ?</p> <p>Voor aanwervingen vanaf 1 november 2022 behoudt het vrijwillig personeelslid zijn geldelijke anciënniteit, op voorwaarde dat hij zich in dezelfde hulpverleningszone bevindt of, indien hij zich in een andere zone bevindt, op voorwaarde dat hij niet langer vrijwillig personeelslid is in de zone waar hij deze geldelijke anciënniteit heeft verworven. <i>Update 12/2022</i></p>	<p>Q5 : Une personne était auparavant pompier volontaire, mais elle a arrêté et redevient maintenant volontaire. Peut-elle comptabiliser son ancienneté de volontaire dans sa nouvelle fonction de volontaire ?</p> <p>Pour les recrutements à partir du 1^{er} novembre 2022, le membre du personnel volontaire conserve son ancienneté pécuniaire, pour autant que ce soit dans la même zone de secours ou, si c'est dans une autre zone, qu'il ne soit plus membre du personnel volontaire de la zone dans laquelle il a acquis cette ancienneté pécuniaire. <i>Update 12/2022</i></p>
<p>V6: Indien een stagiair-brandweerman zijn stageperiode beëindigd, komt hij normalerwijze terecht in trap 1. Wanneer hij echter niet het benodigde aantal prestatie-uren heeft bereikt om door te schalen naar trap 1, komt hij terecht in trap 0. Wanneer kan iemand die in trap 0 is terechtgekomen doorschuiven naar trap 1? Is dit zodra hij voldoende prestatie-uren heeft bereikt? Of begint een nieuwe periode van 12 opeenvolgende maanden te lopen vanaf het ogenblik dat hij in trap 0 is terecht gekomen?</p> <p>In het geval van een stagiair die tijdens zijn stage onvoldoende prestatie-uren heeft bereikt om in trap 1 ingeschaald te worden na zijn stage, mag</p>	<p>Q6 : Si un sapeur-pompier stagiaire termine sa période de stage, il accède normalement à l'échelon 1. Toutefois, s'il n'a pas atteint le nombre d'heures de prestation nécessaires pour passer à l'échelon 1, il accède à l'échelon 0. A quel moment une personne qui a accédé à l'échelon 0 peut-elle passer à l'échelon 1 ? Est-ce dès qu'elle a atteint le nombre d'heures de prestation suffisant ? Ou bien une nouvelle période de 12 mois successifs commence à courir à partir du moment où il a accédé à l'échelon 0 ?</p> <p>Dans le cas du stagiaire qui n'a pas accumulé suffisamment d'heures de prestation pendant son stage pour accéder à l'échelon 1 à l'issue de</p>

<p>inderdaad overgegaan worden naar de trap 1 zodra hij voldoende prestatie-uren heeft. Hij moet geen jaar wachten.</p>	<p>son stage, il peut effectivement passer à l'échelon 1 dès qu'il a atteint un nombre d'heures de prestation suffisant. Il ne doit pas attendre un an.</p>
<p>V7: Wordt voor de berekening van de geldelijke anciënniteit van de vrijwilligers in dienst vóór 2015 het stagejaar meegerekend als een jaar anciënniteit als brandweerman?</p> <p>Ja, voor de geldelijke anciënniteit mag de duur van de stage meegerekend worden.</p>	<p>Q7: L'année de stage est-elle prise en compte comme année d'ancienneté en tant que pompier pour le calcul de l'ancienneté pécuniaire des volontaires en service avant 2015 ?</p> <p>Oui, pour l'ancienneté pécuniaire, il est possible de comptabiliser la durée du stage.</p>
<p>V8 Een vrijwillig brandweerman zal binnenkort bevorderen tot sergeant en zal dus ook een bevorderingsstage moeten doorlopen. Moet voor de prestatievergoedingsschaal de trap "stagiair" of de trap "0" gehanteerd worden?</p> <p>Artikel 33 bepaalt dat de trap stagiair van toepassing is op de stagiair door aanwerving. Die trap is dus niet van toepassing op de bevorderingsstage of op de mobiliteits- of professionaliseringsstage. <i>Update 12/2022</i></p>	<p>Q8 Un sapeur-pompier volontaire sera bientôt promu au grade de sergent et devra donc aussi suivre un stage de promotion. Doit-on utiliser l'échelon "stagiaire" ou l'échelon "0" pour l'échelle d'indemnité de prestation ?</p> <p>L'article 33 précise que l'échelon stagiaire s'applique au stagiaire par recrutement. Il ne s'applique donc pas au stage de promotion ni au stage de mobilité ou de professionnalisation. <i>Update 12/2022</i></p>
<p>V9 Een vrijwillig brandweerman is via aanwerving gestart als stagiair op 15/01/2020. Voorheen was hij vrijwillig brandweerman in een andere zone en dit vanaf 01.01.2010. Heeft hij recht op herstel van zijn geldelijke anciënniteit na de wijziging van artikel 33?</p> <p>Aangezien de geldelijke anciënniteit verworven bij de aanwerving bekeken wordt op het moment van aanwerving (als stagiair), en de wijziging van art 33 (met inwerkingtreding op 1.11.2022) dateert van na de aanwerving van betrokkene, wordt er geen toepassing gemaakt van de nieuwe regel op basis waarvan men geldelijke anciënniteit als vrijwilliger uit een andere zone kan meenemen.</p> <p>De nieuwe regeling van art 33 is van toepassing op aanwervingen of mobiliteit van vrijwilligers vanaf 1.11.2022.</p> <p>Zelfs de vrijwilligers die hier wel beroep zouden kunnen op doen, worden tijdens de stage betaald in de trap 'stagiair'. <i>Update 12/2022</i></p>	<p>Q9 Un sapeur-pompier volontaire a débuté via un recrutement en tant que stagiaire le 15/01/2020. Auparavant, il était pompier volontaire dans une autre zone et ce à partir du 01.01.2010. A-t-il droit de récupérer son ancienneté pécuniaire suite à la modification de l'article 33 ?</p> <p>Etant donné que l'ancienneté pécuniaire acquise lors d'un recrutement est prise en compte au moment du recrutement (en tant que stagiaire), et que la modification de l'art 33 (avec effet au 1.11.2022) date d'après le recrutement de la personne concernée, il n'est pas fait application de la nouvelle règle selon laquelle on peut emporter de l'ancienneté pécuniaire comme volontaire d'une autre zone.</p> <p>La nouvelle règle de l'art 33 s'applique au recrutement ou à la mobilité des volontaires à partir du 1.11.2022.</p> <p>Même les volontaires qui pourraient en faire usage sont rémunérés pendant le stage dans l'échelon 'stagiaire'. <i>Update 12/2022</i></p>
<p>Art. 34. De prestatievergoedingen worden maandelijks betaald na vervallen termijn.</p>	<p>Art. 34. Les indemnités de prestation sont payées mensuellement, à terme échu.</p>
<p>Art. 35. Het bedrag van de prestatievergoeding wordt berekend per prestatie. Elke prestatie geeft aanleiding tot de betaling van een vergoeding, die berekend wordt naar rato van het aantal gepresteerde uren.</p> <p><i>[K.B. van 26 januari 2018, art. 10 (inw. 1 april 2018) (B.S. 20.02.2018) – In afwijking van het eerste lid, geeft de opleiding die vergoed wordt in</i></p>	<p>Art. 35. Le montant de l'indemnité de prestation est calculé par prestation. Toute prestation donne droit au paiement d'une indemnité calculée au prorata du nombre d'heures prestées.</p> <p><i>[A.R. du 26 janvier 2018, art. 10. (effets au 12 avril 2016) (M.B. 20.02.2018) - Par dérogation à l'alinéa 1er, la formation qui est rémunérée dans</i></p>

<p>het kader van een educatief verlof geen recht op een prestatievergoeding.]</p>	<p>le cadre d'un congé-éducation ne donne pas droit à une indemnité de prestation.]</p>
<p>V1: a) Ik heb als vrijwillig brandweerman recht op educatief verlof bij mijn werkgever. De opleiding heeft plaats buiten mijn werkuren, m.n. op zaterdag. Vermits de opleidingsuren volledig buiten mijn werkuren plaatsvinden, is er geen sprake van dubbele verloning. Heb ik dan wel recht op de prestatievergoeding voor deze uren?</p> <p>Neen. Het doet er niet toe wanneer de brandweeropleiding georganiseerd wordt en of die wel of niet samenvalt met uw werkuren. Indien u effectief educatief verlof geniet voor de opleiding en u neemt het op, zullen deze uren educatief verlof (eventueel begrensd) doorbetaald worden door uw werkgever.</p> <p>Tijdens het verlof levert u geen prestaties voor uw hoofdwerkgever, de doorbetaling van uw salaris dekt dus eigenlijk de uren opleiding die u volgt, op welk moment dan ook.</p> <p>Indien u werkt van maandag tot vrijdag en de les valt op zaterdag, en u geniet educatief verlof dat u bv. op woensdag opneemt - ook al is er dan geen les - is het wel zo dat deze uren educatief verlof niet dubbel betaald moeten worden door de zone. Zij worden immers al betaald door de hoofdwerkgever aangezien u betaald educatief verlof geniet. De uren/dagen waarop u de opleiding volgt en de uren/dagen waarop u educatief verlof neemt, moeten niet noodzakelijk overeenstemmen qua tijdstip.</p> <p>De zone zal dus niet kijken naar het tijdstip van de opleiding, maar naar het aantal uren educatief verlof dat u effectief genoten heeft en waarvoor u doorbetaling van uw salaris ontvangen heeft. De vrijwillige brandweerman ontvangt voor de effectief gevolgde lessen doorbetaling van zijn loon van zijn werkgever.</p> <p>Dit staat ook zo in de omzendbrief van 10.11.2016 betreffende educatief verlof voor vrijwillige brandweerlieden – prestatievergoeding. Er staat niet dat de opleiding moet gevolgd worden tijdens de werkuren in het hoofdberoep.</p> <p>b) Wat als ik niet alle uren educatief opneem?</p> <p>Indien u niet alle uren educatief verlof opneemt waar u recht op hebt, zal u een attest moeten laten opmaken door uw hoofdwerkgever waarin deze verklaart dat u slechts x aantal uur educatief verlof opgenomen hebt. In de omzendbrief is</p>	<p>Q1: a) En tant que sapeur-pompier volontaire, j'ai droit à un congé éducation de la part de mon employeur. La formation a lieu en dehors de mes heures de travail, à savoir le samedi. Etant donné que les heures de formation se déroulent intégralement hors horaire de travail, il n'est dès lors pas question de double rémunération. Ai-je alors droit à l'indemnité de prestation pour ces heures ?</p> <p>Non. Peu importe quand la formation des services d'incendie est organisée et si elle coïncide ou non avec vos heures de travail. Si vous utilisez le congé éducation pour la formation, les heures de ce congé (éventuellement limitées) seront payées par votre employeur.</p> <p>Lors du congé, vous ne prestez rien pour votre employeur principal, le paiement de votre salaire couvre en fait les heures de formation que vous suivez, quel que soit le moment.</p> <p>Si vous travaillez du lundi au vendredi, que la formation a lieu le samedi et que vous utilisez votre congé éducation par exemple le mercredi, même si aucun cours n'est prévu, la zone ne doit pas payer ces heures de congé éducation une deuxième fois. Ces heures sont en effet déjà payées par l'employeur principal puisque vous utilisez votre congé éducation rémunéré. Les heures/jours durant lesquels vous suivez la formation et les heures/jours durant lesquels vous prenez votre congé éducation ne doivent pas nécessairement être en concordance.</p> <p>La zone ne prend pas en compte l'horaire de la formation, mais le nombre d'heures de congé éducation que vous avez effectivement pris et pour lequel vous avez reçu le paiement de votre salaire. En effet, le pompier volontaire reçoit, de la part de son employeur, le paiement de son traitement pour les heures de cours effectivement suivies.</p> <p>Ces éléments figurent dans la circulaire du 10/11/2016 relative au congé-éducation pour pompiers volontaires – indemnité de prestation. Il n'y est pas indiqué que la formation doit être suivie durant les heures de travail en profession principale.</p> <p>b) Que se passe-t-il si je ne prends pas l'intégralité de mes heures de congé éducation ?</p> <p>Si vous n'utilisez pas toutes les heures de congé éducation auxquelles vous avez droit, votre employeur principal vous fournira une attestation dans laquelle il déclare que vous n'avez pris que X nombre d'heures de congé éducation. La</p>

<p>voorzien dat u het attest van nauwgezetheid moet overmaken aan de zone, daarin staan het aantal uren dat u effectief les gevolgd heeft. Indien u een lespakket van 100 uur bv. voor 92 uur gevolgd hebt, maar daar slechts 80u educatief verlof voor opgenomen heeft, zal u dus geen prestatievergoeding krijgen voor die 80 uur. De zone is hiervan echter niet op de hoogte (zij ontvangt alleen het attest van nauwgezetheid van u), vandaar de nood aan een attest van uw werkgever.</p>	<p>circulaire prévoit que vous devez transmettre l'attestation d'assiduité à la zone, celle-ci indiquant le nombre d'heures de cours que vous avez effectivement suivi. Si vous disposez d'une enveloppe de 100 heures de cours et que vous en avez par exemple suivies 92, mais que vous n'avez utilisé que 80 heures de congé éducation à cette fin, vous n'aurez pas droit à une indemnité de prestation pour ces 80 heures. Toutefois, la zone n'en est pas informée (elle ne reçoit que l'attestation d'assiduité par vos soins), d'où la nécessité d'une attestation de la part de votre employeur.</p>
<p>c) Wat als mijn werkgever een begrensd loon doorbetaalt?</p> <p>In principe gebeurt de doorbetaling van het gewone loon. De werkgever heeft echter het recht om een begrensd loon te betalen indien de werknemer meer dan € 2.760,00 bruto per maand verdient (voltijds). In dat geval moet de vrijwillig brandweerman een attest van de hoofdwerkgever hierover en een mededeling van het normaal uurloon doorgeven aan de zone, zodat de zone binnen de grenzen van de prestatievergoeding kan bijpassen.</p>	<p>c) Que se passe-t-il si mon employeur prévoit un salaire plafonné ?</p> <p>En principe, le paiement est égal à celui du traitement habituel. Cependant, l'employeur a le droit de prévoir une rémunération limitée si l'employé touche plus de 2.760,00 euros brut par mois (temps plein). Si l'employeur principal prévoit un salaire horaire plafonné pour le congé éducation, le pompier volontaire devra, le cas échéant, transmettre à la zone une attestation de l'employeur principal à cet égard ainsi qu'une notification du salaire horaire normal. La zone pourra ainsi procéder à un ajustement dans les limites de l'indemnisation de prestation.</p>
<p>d) Wie betaalt de verplaatsingskosten voor deze opleiding?</p> <p>De omzendbrief bepaalt niets over de verplaatsingstijd naar de opleiding. Deze wordt volgens onze info niet ten laste genomen door de hoofdwerkgever. Het educatief verlof wordt toegekend volgens het aantal opleidingsuren.</p> <p>In toepassing van artikel 3 van het KB geldelijk statuut zal de zone de reiskosten ten laste nemen. De opleiding werd immers goedgekeurd door de zonecommandant of zijn afgevaardigde en is dus een toegelaten zending.</p>	<p>d) Qui paie les frais de déplacement pour cette formation ?</p> <p>La circulaire ne prévoit rien en ce qui concerne le temps de déplacement vers la formation. Selon nos informations, les frais de déplacement ne sont pas pris en charge par l'employeur principal. Le congé éducation est octroyé selon le nombre d'heures de formation. En application de l'article 3 de l'AR statut pécuniaire, la zone prendra les frais de déplacement à sa charge. En effet, la formation a été approuvée par le commandant de zone ou son délégué et il s'agit dès lors d'une mission autorisée.</p>
<p>Art. 36. De minimale vergoeding voor een prestatie stemt overeen met die welke verschuldigd is voor één prestatie-uur. Ieder begonnen uur wordt volledig vergoed.</p>	<p>Art. 36. L'indemnité minimale pour une prestation correspond à celle qui est due pour une heure de prestation. Toute heure entamée est entièrement indemnisée.</p>
<p>V1: Is het wel de bedoeling van de schrijver van de tekst om een prestatievergoeding van 1u te betalen indien een vrijwilliger voor minder dan 1 uur wordt opgeroepen?</p> <p>Ja, de combinatie van de artikelen 35 en 36 van het geldelijk statuut impliceert dat de vergoeding van de vrijwilliger wordt berekend aan de hand van de werkelijk gepresteerde uren. Artikel 36 preciseert evenwel dat deze vergoeding niet lager</p>	<p>Q1 : La volonté de l'auteur du texte est-elle bien de payer une indemnité de prestation d'une heure en cas de rappel d'un volontaire pour moins d'1 heure ?</p> <p>Oui, la combinaison des articles 35 et 36 du statut pécuniaire implique que l'indemnité du volontaire est calculée en fonction des heures réellement prestées. Toutefois l'article 36 précise que cette indemnité ne peut pas être inférieure à</p>

<p>mag zijn dan 1u prestatie, zelfs indien de prestatie korter is en dat elk begonnen uur volledig wordt vergoed.</p>	<p>1h de prestation même si la prestation est plus courte et que toute heure entamée est entièrement indemnisée.</p>
<p>Art. 37. Voor de berekening van de prestatievergoedingen van het vrijwillig personeelslid wordt rekening gehouden met de wachtdiensten in de kazerne, de interventies, de preventie, de administratieve of logistieke taken, de oefeningen en behoorlijk toegelaten opleidingen; er wordt geen rekening gehouden met de beschikbaarheidsperiodes, noch met de tijd die nodig is om zich te verplaatsen tussen de woonplaats en de plaats waar de prestaties uitgevoerd worden.</p>	<p>Art. 37. Pour le calcul des indemnités de prestations du membre du personnel volontaire, il est tenu compte des services de garde en caserne, des interventions, de la prévention, des tâches administratives ou logistiques, des exercices et des formations dûment autorisées ; il n'est tenu compte ni des périodes de disponibilité ni du temps de déplacement entre le lieu de résidence et le lieu où les prestations sont effectuées.</p>
<p>V1: Voor de overdracht naar de zone beschikten de vrijwillige officieren evenals de beroepsofficieren die wachtdiensten presteerden ('officier van wacht/week') over een wachtvergoeding (M0 03/03/1995) die neerkomt op 3402€/jr.</p> <p>Voor de beroepsofficieren zitten deze waarschijnlijk vervat in de premie voor onregelmatige prestaties. Waar komen deze in terug voor de officier-vrijwilliger die mee wachtdiensten (van thuis uit) draait? Of zullen deze wachtdiensten aan huis vergoed worden conform de prestatievergoedingsschaal?</p> <p>Men dient allereerst op te merken dat de omzendbrief van 3 maart 1995 duidelijk bepaalt dat het weddesupplement dat wordt toegekend voor wachtprestaties thuis van de officieren in geen geval gecumuleerd mag worden met de vergoeding voor zaterdag-, zondag- en nachtprestaties. Het nieuwe statuut heft de mogelijkheid op om te kiezen tussen de twee stelsels en behoudt enkel het stelsel van de premie voor operationaliteit en onregelmatige prestaties voor de beroepsofficieren of dat van de toelage voor onregelmatige prestaties voor de vrijwillige officieren.</p> <p>Indien de beroepsofficier effectief wordt opgeroepen, dan zal hij de uren die hij effectief gepresteerd heeft in de loop van de referentieperiode van vier maanden recupereren.</p> <p>Wat de vrijwillige officieren betreft, voorziet het geldelijk statuut geen enkele vergoeding voor de oproepbaarheidsdiensten. Artikel 37 preciseert zelfs duidelijk dat de prestatievergoeding niet verschuldigd is voor de periodes van beschikbaarheid. Indien de vrijwillige officier effectief wordt opgeroepen, dan zal hij vergoed worden op basis van de effectief gepresteerde uren. Indien deze prestaties worden uitgevoerd op een zaterdag, zondag of feestdag, dan zal de vrijwillige officier eveneens de toelage voor onregelmatige zaterdag-, zondag- of</p>	<p>Q1 : Avant le passage en zone, les officiers volontaires ainsi que les officiers professionnels qui assuraient des services de garde 'officier de garde/semaine' bénéficiaient d'une indemnité de garde (CM 3/03/1995) de 3402€/an.</p> <p>Pour ce qui est des officiers professionnels, cette indemnité est probablement reprise dans la prime de prestations irrégulières. Où retrouve-t-on celle pour l'officier volontaire qui assure également des services de garde (au départ de chez lui) ? Ou bien ces services de garde à domicile seront-ils indemnisés conformément à l'échelle d'indemnité de prestation ?</p> <p>Il convient tout d'abord d'observer que la circulaire du 3 mars 1995 stipule clairement que le supplément de traitement accordé pour des prestations de garde à domicile des officiers ne peut, en aucun cas, être cumulé avec l'indemnité pour prestations de samedi, de dimanche et de nuit. Le nouveau statut abroge la possibilité de choisir entre les deux régimes et ne conserve que celui de la prime d'opérationnalité et de prestations irrégulières pour les officiers professionnels ou celui de l'allocation pour prestations irrégulières pour les officiers volontaires.</p> <p>Si l'officier professionnel est effectivement rappelé, il récupérera les heures effectivement prestées dans le courant de la période de référence de quatre mois.</p> <p>En ce qui concerne les officiers volontaires, le statut pécuniaire ne prévoit aucune indemnisation pour les services de rappel. L'article 37 précise même clairement que l'indemnité de prestation n'est pas due pour les périodes de disponibilité. Si l'officier volontaire est effectivement rappelé, il sera indemnisé sur la base des heures effectivement prestées. Si ces prestations sont effectuées un samedi, un dimanche ou un jour férié, l'officier volontaire bénéficiera également de l'allocation pour</p>

<p>nachtprestaties bedoeld in de artikelen 39 tot 41 genieten.</p>	<p>prestations irrégulières de samedi, de dimanche ou de nuit visée aux articles 39 à 41.</p>
<p>V2: Hoe moet een brandwacht tijdens een evenement gecatalogeerd worden?</p> <p>Het gaat over een wachtdienst uitgevoerd op een bepaalde plaats, die niet de kazerne is, om de interventies bij bepaalde evenementen te kunnen verzekeren. Een dergelijke wacht kan gelijkgesteld worden met een interventie of met een wacht in de kazerne. In het laatste geval kan de autopomp of hulppost waarin men zich bij zo'n evenement bevindt, worden beschouwd als het verlengde van de kazerne.</p> <p>Dit betekent dus dat wachtdiensten in de kazerne en tijdens evenementen op een zelfde manier vergoed kunnen worden (aan een zelfde percentage). Wanneer de brandwacht gelijkgesteld wordt met een wacht in de kazerne, mag deze ook niet meer in aanmerking worden genomen voor de 180 prestatie-uren die nodig zijn voor de berekening van de geldelijke anciënniteit van de brandweervrijwilligers</p>	<p>Q2 : Comment la garde incendie doit-elle être cataloguée pendant un événement ?</p> <p>Il s'agit d'une garde faite à un endroit donné qui n'est pas la caserne, pour assurer les interventions lors de certains événements. Cette garde peut être assimilée à une intervention ou à une garde dans la caserne. Dans ce dernier cas, l'autopompe ou le poste de secours où de tels événements se produisent peut être considéré/e comme le prolongement de la caserne.</p> <p>En d'autres termes, les services de garde dans la caserne et lors d'événements peuvent être indemnisés de la même manière (à un même pourcentage). Lorsque la garde incendie est assimilée à la garde en caserne, elle ne peut pas non plus être prise en compte dans les 180 heures de prestations nécessaires pour calculer l'ancienneté pécuniaire des pompiers volontaires.</p>
<p style="text-align: center;">[TITEL 2. - diplomatoelage</p> <p>Art. 38. <i>Het vrijwillig personeelslid geniet een diplomatoelage.</i></p> <p><i>De raad legt, bij reglementaire bepaling ter aanvulling van dit statuut, de voorwaarden vast tot toekenning, van een diplomatoelage aan het vrijwillig personeelslid dat één van de titels bezit zoals bedoeld in het enig artikel van het ministerieel besluit van 15 maart 1995 tot vaststelling van de diploma's, brevetten en getuigschriften die in aanmerking komen voor het toekennen van een diplomatoelage aan sommige personeelsleden van de brandweerdiensten.</i></p> <p><i>De diplomatoelage wordt maandelijks betaald na vervallen termijn.</i></p> <p><i>Zij stemt overeen met een percentage van de prestatievergoedingen die betaald werden tijdens de voorbije maand, met uitzondering van elke toelage of andere vergoeding. Dit percentage, bepaald door de raad, ligt tussen drie en tien procent per diploma. Het totaal percentage van de diplomatoelage mag niet meer dan tien procent bedragen, ongeacht het aantal diploma's waarover het vrijwillig personeelslid beschikt.]</i></p>	<p style="text-align: center;">[TITRE 2. - de l'allocation pour diplôme</p> <p>Art. 38. <i>Le membre du personnel volontaire bénéficie d'une allocation pour diplôme.</i></p> <p><i>Le conseil fixe, par une disposition réglementaire complétant le présent statut, les conditions d'octroi d'une allocation pour diplôme au membre du personnel volontaire qui détient un des titres visés à l'article unique de l'arrêté ministériel du 15 mars 1995 fixant les diplômes, brevets et certificats qui sont pris en compte pour l'octroi d'une allocation de diplôme à certains agents des services d'incendie.</i></p> <p><i>L'allocation pour diplôme est payée mensuellement à terme échu.</i></p> <p><i>Elle correspond à un pourcentage des indemnités de prestation versées au cours du mois écoulé, à l'exclusion de toute allocation ou autre indemnité. Ce pourcentage, fixé par le conseil, est compris entre trois et dix pourcents par diplôme. Quel que soit le nombre de diplômes détenus par le membre du personnel volontaire, le pourcentage total de l'allocation pour diplôme ne peut excéder dix pourcents.]</i></p>
<p>V1 De diplomatoelage stemt overeen met een % van de prestatievergoedingen die betaald werden tijdens de voorbije maand met uitzondering van elke toelage of andere vergoeding.</p>	<p>Q1 L'allocation pour diplôme correspond à un pourcentage des indemnités de prestations payées au cours du mois écoulé, à l'exception de toute allocation ou autre indemnité.</p>

<p>a) Kan u een voorbeeld geven hoe dergelijke berekeningswijze concreet moet worden uitgevoerd?</p> <p>In eerste instantie moet gekeken worden naar wat de zoneraad bepaald heeft over de percentages. Bv. 3% voor alle diploma's uit lijst A van het MB van 15/3/1995 en 5% voor alle diploma's uit lijst B van het MB van 15/3/1995 (of het percentage kan ook per diploma anders zijn of voor allemaal hetzelfde)</p> <p>In het voorbeeld zal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Iemand met 3 diploma's uit lijst B beperkt worden tot 10% (ipv 15%) • Iemand met 3 diploma's uit lijst A 9% diplomatoelage genieten • Iemand met 1 diploma uit lijst B en 2 uit lijst A beperkt worden tot 10% (ipv 11%) <ul style="list-style-type: none"> • Een korporaal met 3 jaar anciënniteit (= 10,05 euro/u, niet geïndexeerd) en 2 diploma's uit lijst A een diplomatoelage genieten van $10,05 * 0,06$. (indien het een prestatie op een zondag betreft en er wordt 100% premie bepaald voor de toelage voor onregelmatige prestaties, dan zou dit betekenen: $10,05 * 6% + 10,05 * 100%$) <p>b) Kan een zone beslissen om deze diplomatoelage niet maandelijks te betalen maar jaarlijks op basis van de betaalde prestatievergoedingen?</p> <p>Artikel 53/1 laat in sommige gevallen een betaling per trimester toe. Een betaling van de diplomatoelage op jaarbasis is niet mogelijk.</p>	<p>a) Pouvez-vous donner un exemple de la manière dont un tel mode de calcul doit être effectué concrètement ?</p> <p>En premier lieu, il faut voir ce que le conseil de zone a déterminé au sujet des pourcentages. Par exemple 3% pour tous les diplômés repris sur la liste A de l'AM du 15/3/1995 et 5% pour tous les diplômés repris sur la liste B de l'AM du 15/3/1995 (le pourcentage peut également être différent par diplôme ou égal pour tous).</p> <p>Dans l'exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une personne ayant 3 diplômes de la liste B sera limitée à 10% (au lieu de 15%) • Une personne ayant 3 diplômes de la liste A bénéficiera de 9% d'allocation pour diplôme • Une personne ayant un diplôme de la liste B et 2 de la liste A sera limitée à 10% (au lieu de 11%) • Un caporal ayant 3 années d'ancienneté (= 10,05 euro/h, non indexé) et 2 diplômes de la liste A pourrait bénéficier d'une allocation pour diplôme de $10,05 * 0,06$ (s'il s'agit d'une prestation ayant lieu un dimanche et une prime à 100% est payée pour l'allocation de prestations irrégulières, cela signifierait donc : $10,05 * 6% + 10,05 * 100%$) <p>b) Une zone peut-elle décider de ne pas payer mensuellement cette allocation pour diplôme mais bien de la payer annuellement, ce sur la base des indemnités de prestation payées ?</p> <p>L'article 53/1 permet, dans certains cas, un paiement trimestriel. Mais il n'est pas possible de payer l'allocation pour diplôme sur une base annuelle</p>
<p>V2 In het MB van 15 maart 1995, punt 15, is sprake van het 'getuigschrift afgeleverd na een cursus rampengeneeskunde door een universitaire instelling en erkend door het Ministerie van Binnenlandse Zaken'.</p> <p>Wordt er voor de toekenning van de diplomatoeslag vanuit gegaan dat het certificaat "postgraduaat rampenmanagement" van de Universiteit Antwerpen gelijkgesteld is aan het toenmalig getuigschrift "rampengeneeskunde"?</p> <p>Het postgraduaat rampenmanagement gegeven aan de UA kan inderdaad beschouwd worden als het 'getuigschrift afgeleverd na een cursus rampengeneeskunde door een universitaire instelling en erkend door het Ministerie van Binnenlandse Zaken', zoals bedoeld in artikel 1, 15° van het MB van 15.3.1995.</p> <p>[Zie ook art. 67, § 3, KB 18/11/2015 (Opleiding). De actuele benamingen van de opleidingen vermeld in dit artikel zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - "Certificat interuniversitaire en Gestion multidisciplinaire des situations d'exception 	<p>Q2 Au point 15 de l'AM du 15 mars 1995, il est question d'un « certificat délivré à l'issue d'un cours de médecine de catastrophe organisé par une faculté universitaire et reconnu par le Ministre de l'Intérieur; ».</p> <p>Pour l'octroi d'une allocation pour diplôme, le certificat « postgraduat médecine de catastrophe » de l'Université d'Anvers est-il assimilé à l'attestation "médecine de catastrophe" de l'époque ?</p> <p>Le postgraduat médecine de catastrophe donné à l'UA peut en effet être considéré comme le « certificat délivré à l'issue d'un cours de médecine de catastrophe organisé par une faculté universitaire et reconnu par le Ministre de l'Intérieur », tel que fixé à l'article 1er, 15° de l'AM du 15.3.1995.</p> <p>[Voir aussi l'art. 67, §3, AR 18/11/2015 (Formation) – Les dénominations actuelles des formations mentionnées dans cet article sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - "Certificat interuniversitaire en Gestion multidisciplinaire des situations d'exception

<p>(Cata)", gegeven door de Université libre de Bruxelles;</p> <ul style="list-style-type: none">- "Médecine de Catastrophe", gegeven door de Université catholique de Louvain, de Université de Liège en de Université libre de Bruxelles;- "Postgraduaat Rampenmanagement", gegeven door de Universiteit Antwerpen samen met Campus Vesta, Vrije Universiteit Brussel, Universiteit Gent en de Katholieke Universiteit Leuven, de Koninklijke Militaire School en de Vlaamse beroepsorganisatie voor Verpleegkundigen.	<p>(Cata)", délivrée par l'Université libre de Bruxelles ;</p> <ul style="list-style-type: none">- "Médecine de Catastrophe", délivrée par l'Université catholique de Louvain, l'Université de Liège et l'Université libre de Bruxelles ;- "Postgraduaat Rampenmanagement", délivrée par l'Universiteit Antwerpen, en collaboration avec Campus Vesta, Vrije Universiteit Brussel, Universiteit Gent et la Katholieke Universiteit Leuven, de Koninklijke Militaire School en de Vlaamse beroepsorganisatie voor Verpleegkundigen.
---	---

<p>[TITEL 2. – SPECIALISATIETOELAGE]</p> <p>Vervangen bij K.B. van 26 januari 2018, art. 11 (inw. op de datum die vastgelegd wordt door de minister bevoegd voor Binnenlandse Zaken) (B.S. 20.02.2018)</p>	<p>[TITRE 2. - De l'allocation pour spécialisation]</p> <p>intitulé ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 11. (entre en vigueur à la date fixée par le ministre ayant l'Intérieur dans ses attributions) (M.B. 20.02.2018)</p>
<p>Art. 38. [K.B. van 26 januari 2018, art. 12 (inw. op de datum die vastgelegd wordt door de minister bevoegd voor Binnenlandse Zaken) (B.S. 20.02.2018) – § 1. De zone kent een specialisatietoelage toe aan het vrijwillig personeelslid onder de voorwaarden bepaald in paragraaf 2 tot 4.</p>	<p>Art. 38. [A.R. du 26 janvier 2018, art. 12.4 (entre en vigueur à la date fixée par le ministre ayant l'Intérieur dans ses attributions) (M.B. 20.02.2018) - § 1er. La zone octroie une allocation pour spécialisation au membre du personnel volontaire dans les conditions fixées aux paragraphes 2 à 4.</p>
<p>§ 2. De toelage mag enkel toegekend worden voor de door de minister erkende getuigschriften, bedoeld in artikel 10, § 1, 2° van het koninklijk besluit van 18 november 2015 betreffende de opleiding van de leden van de openbare hulpdiensten en tot wijziging van diverse koninklijk besluiten.</p> <p>Op basis van de in artikel 5 van de wet van 15 mei 2007 bedoelde risicoanalyse stelt de raad een lijst op van de door de minister erkende getuigschriften die aanleiding geven tot de toekenning van de specialisatietoelage.</p>	<p>§ 2. L'allocation ne peut être octroyée que pour les certificats, visés à l'article 10, § 1er, 2° de l'arrêté royal du 18 novembre 2015 relatif à la formation des membres des services publics de secours et modifiant divers arrêtés royaux, reconnus par le ministre.</p> <p>Parmi les certificats reconnus par le ministre, le conseil détermine la liste des certificats donnant lieu à l'octroi de l'allocation pour spécialisation sur la base de l'analyse des risques visée à l'article 5 de la loi du 15 mai 2007.</p>
<p>§ 3. Het getuigschrift dat aanleiding geeft tot de toekenning van een toelage, moet onmiddellijk nuttig zijn voor de uitoefening van de functie.</p> <p>De toelage wordt maandelijks betaald na vervallen termijn.</p>	<p>§ 3. Le certificat donnant lieu à l'octroi d'une allocation doit être directement utile à l'exercice de la fonction.</p> <p>L'allocation est payée mensuellement à terme échu</p>
<p>§ 4. De minister bepaalt een lijst waarin per graad de erkende getuigschriften opgenomen worden.</p> <p>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.</p> <p>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.]</p>	<p>§ 4. Le ministre détermine une liste reprenant par grade les certificats reconnus.</p> <p>Le montant de l'allocation correspond à un pourcentage des indemnités de prestation versées au cours du mois écoulé, à l'exclusion de toute autre allocation ou indemnité.</p> <p>Le conseil fixe, par certificat, un pourcentage entre trois et dix pourcents. Quel que soit le nombre d'allocations octroyées, le montant total alloué ne peut dépasser dix pourcents des indemnités de prestation du mois écoulé.]</p>
<p>[V3 Welke opleidingen geven recht op een diplomavergoeding?</p> <p>Artikel 38 bevat een verwijzing naar het MB van 15 maart 1995. De zones nemen dit MB dus terecht als uitgangspunt voor de opleidingen die recht geven op een diplomavergoeding. Het KB van 18 november 2015 voorziet in gelijkstellingen tussen de nieuwe opleidingen en de oude opleidingen (zie art. 67 en volgende). Wat de diplomatoelagen betreft, moeten deze bepalingen ook in de andere richting worden nageleefd. Het is immers niet logisch of wenselijk</p>	<p>[Q3. Quelles formations donnant droit à une indemnité de diplôme ?</p> <p>L'article 38 contient une référence au MB du 15 mars 1995. C'est donc à juste titre que les zones s'en inspirent dans un premier temps pour les formations donnant droit à une indemnité de diplôme. L'AR du 18 novembre 2015 prévoit des équivalences entre les nouvelles formations et les anciennes (voir art. 67 et suivants). Ces dispositions doivent également être respectées dans l'autre sens en ce qui concerne les</p>

<p>om personeelsleden die de moeite hebben genomen om een nieuwe, meer up-to-date en vaak langere opleiding te volgen, te straffen ten opzichte van collega's die enkele jaren geleden een getuigschrift hebben behaald. Dit voorbeeld kan dus worden uitgebreid naar alle oude en nieuwe opleidingen. Naast de gelijkstelling tussen het oude en het nieuwe brevet moet in elke specifieke situatie ook worden nagegaan of het bezitten van het brevet nuttig is voor de uitoefening van de functie. Een sergeant met het brevet van officier zou bijvoorbeeld dezelfde diplomavergoeding moeten krijgen als een sergeant met het brevet OFF1, voor zover dit nuttig is voor de uitoefening van hun specifieke functie.] Update 03/2024</p>	<p>allocations de diplôme. En effet, il n'est ni logique ni voulu de pénaliser les membres du personnel qui ont fait l'effort de suivre une nouvelle formation plus actuelle (et souvent plus longue) par rapport aux collègues qui ont obtenu un certificat il y a plusieurs années. Cet exemple peut donc être étendu à toutes les formations nouvelles et anciennes. Outre l'équivalence entre l'ancien et le nouveau brevet, il convient également de vérifier dans chaque situation concrète si le fait de posséder le brevet est utile à l'exercice de la fonction. Par exemple, un sergent avec le brevet d'officier devrait recevoir la même indemnité de diplôme qu'un sergent avec le brevet OFF1, dans la mesure où cela est utile à l'exercice de leur fonction concrète.] Update 03/2024</p>
--	---

TITEL 3. - Toelage voor onregelmatige prestaties	TITRE 3. - De l'allocation pour prestations irrégulières
Art. 39. Het vrijwillig personeelslid geniet een toelage voor onregelmatige prestaties.	Art. 39. Le membre du personnel volontaire bénéficie d'une allocation pour prestations irrégulières.
<p>V1: Moet éézelfde percentage worden toegepast voor de wachtprestaties en de interventies? Of kan de zone bv. bepalen om 's zondags de wachten te vergoeden aan 0% en de interventies aan 100%?</p> <p>Er kunnen twee verschillende percentages worden toegepast voor interventies en voor wachten in de kazerne. Dit verschil moet natuurlijk gemotiveerd worden. Het is wel belangrijk steeds een percentage van toelage te voorzien voor beide types opdrachten. 0% voor wachten in de kazernes kan niet. Art. 39 van het is immers niet facultatief en bepaalt dat een vrijwilliger een premie krijgt.</p>	<p>Q1: Faut-il appliquer un pourcentage identique pour les prestations de garde et les interventions ? Peut-on, par exemple, prévoir d'indemniser à 0% les gardes du dimanche et à 100% les interventions ?</p> <p>Deux pourcentages différents peuvent être appliqués aux interventions et aux gardes à la caserne. Cette différence doit naturellement être motivée. Il est cependant important de toujours prévoir un pourcentage d'indemnité pour les deux types de missions. 0% pour des gardes à la caserne est impossible. En effet, l'article 39 n'est pas facultatif et stipule qu'un volontaire perçoit une prime.</p>
Art. 40. § 1. De wachtdiensten in de kazerne en de interventies uitgevoerd tussen 22 uur en 6 uur, worden beschouwd als onregelmatige nachtprestaties.	Art. 40. § 1^{er}. Sont considérées comme prestations irrégulières de nuit, les services de garde en caserne et les interventions effectués entre 22 heures et 6 heures.
§ 2. De wachtdiensten in de kazerne en de interventies uitgevoerd op zaterdag tussen 0 uur en 24 uur, worden beschouwd als onregelmatige zaterdagprestaties.	§ 2. Sont considérées comme prestations irrégulières de samedi, les services de garde en caserne et les interventions effectués le samedi entre 0 heure et 24 heures.
§ 3. De wachtdiensten in de kazerne en de interventies uitgevoerd op zondag of op een feestdag tussen 0 uur en 24 uur, worden beschouwd als onregelmatige zondagprestaties.	§ 3. Sont considérées comme prestations irrégulières de dimanche, les services de garde en caserne et les interventions effectuées un dimanche ou un jour férié, entre 0 heure et 24 heures.
§ 4. Het bedrag per uur van de toelage voor de prestaties, vermeld in paragraaf 1, mag 25 % van het bedrag per uur van de prestatievergoeding niet overschrijden. De raad bepaalt dit percentage bij reglementaire bepaling ter aanvulling van dit statuut.	§ 4. Le montant horaire de l'allocation pour les prestations visées au paragraphe 1 ^{er} ne peut dépasser 25 % du montant horaire de l'indemnité de prestation. Le conseil fixe ce pourcentage par une disposition réglementaire complétant le présent statut.
§ 5. Het bedrag per uur van de toelage voor de prestaties, vermeld in paragraaf 2, mag 100 % van het bedrag per uur van de prestatievergoeding niet overschrijden. De raad bepaalt dit percentage bij reglementaire bepaling ter aanvulling van dit statuut.	§ 5. Le montant horaire de l'allocation pour les prestations visées au paragraphe 2 ne peut dépasser 100 % du montant horaire de l'indemnité de prestation. Le conseil fixe ce pourcentage par une disposition réglementaire complétant le présent statut.
§ 6. Het bedrag per uur van de toelage voor de prestaties, vermeld in paragraaf 3, mag 100 % van het bedrag per uur van de prestatievergoeding niet overschrijden. De raad bepaalt dit percentage bij reglementaire bepaling ter aanvulling van dit statuut.	§ 6. Le montant horaire de l'allocation pour les prestations visées au paragraphe 3 ne peut dépasser 100 % du montant horaire de l'indemnité de prestation. Le conseil fixe ce pourcentage par une disposition réglementaire complétant le présent statut.

<p>§ 7. Voor eenzelfde prestatie-uur is de toelage voor onregelmatige nachtprestaties niet cumuleerbaar met de toelage voor onregelmatige zaterdag- of zondagprestaties. Het meest voordelige regime is van toepassing.</p>	<p>§ 7. Pour une même heure de prestation, l'allocation pour prestations irrégulières de nuit n'est pas cumulable avec l'allocation pour prestations irrégulières de samedi ou de dimanche. Le régime le plus favorable est appliqué.</p>
<p>V1: De toelagen voor onregelmatige prestaties voor vrijwilligers (max +25% voor nacht, max +100% voor zat-zon-feestdag) zullen door de zoneraad bepaald worden. Wat indien deze toelages lager liggen dan de toelages die de gemeentebesturen momenteel hanteren?</p> <p>Als de vrijwilliger niet voor het behoud van zijn gemeentelijk geldelijk statuut heeft gekozen, ontvangt hij de vergoedingen voorzien door het nieuwe statuut.</p>	<p>Q1: Les allocations pour prestations irrégulières effectuées par des volontaires (max +25% pour la nuit, max +100% pour le samedi-dimanche-jour férié) seront définies par le conseil de zone; quid si ces allocations sont inférieures aux allocations appliquées actuellement par les administrations communales ?</p> <p>Si le pompier volontaire n'a pas opté pour le maintien de son ancien statut pécuniaire, il percevra les allocations prévues par le nouveau statut.</p>
<p>V2: Kan de premie voor zondagsprestaties betaald worden a rato van de werkelijke duur van de interventie, en niet per uur? Of moet deze premie ook gezien worden als een betaling per uur? Of slaat art. 36 alleen op de betaling van de prestatie, en niet op de premie?</p> <p>De artikelen 35 en 36 voorzien enkel dat de prestatievergoeding van de vrijwilligers per uur moet berekend en betaald worden. Daarom moet de toelage voor onregelmatige prestaties berekend worden op basis van de werkelijke duur van de prestatie, te weten per minuut.</p> <p>Concreet: een vrijwilliger die op een zondag een interventie doet van 42 minuten, zal daarvoor een prestatievergoeding krijgen van 1u en een toelage voor onregelmatige prestaties voor 42 minuten.</p>	<p>Q2 : La prime pour prestations de dimanche peut-elle être payée au prorata de la durée réelle de l'intervention, et non par heure ? Ou cette prime doit-elle également être considérée comme un paiement par heure ? Ou l'article 36 concerne-t-il le paiement de la prestation et non la prime ?</p> <p>Les articles 35 et 36 prévoient uniquement que l'indemnité de prestation des volontaires doit être calculée et payée par heure. Par conséquent, la prime pour prestations irrégulières doit être calculée sur la base de la durée réelle de la prestation, à savoir la minute.</p> <p>Concrètement : le volontaire qui effectue une intervention de 42 minutes le dimanche recevra une indemnité de prestation d'une heure et une allocation pour prestations irrégulières de 42 minutes.</p>
<p>V3: Moet de premie voor onregelmatige prestaties ook toegekend worden voor opleidingen en oefeningen?</p> <p>Neen, artikel 40 spreekt enkel over interventies en wachtdiensten in de kazerne.</p>	<p>Q3 : La prime pour prestations irrégulières peut-elle également être octroyée pour les formations et les exercices?</p> <p>Non, l'article 40 vise uniquement les interventions et les services de garde dans la caserne.</p>

<p>V4: Kunnen de onregelmatige prestaties berekend worden volgens de gepresteerde uren, waarbij deze opgesplitst worden tussen bv. de uren gepresteerd op een zondag en de uren gepresteerd op een maandag. (bv. interventie begint zondagavond 23u en eindigt maandagochtend 1u)?</p> <p>Ja. Zondagsprestaties worden gedefinieerd in artikel 40, §3 als de wachtdiensten in de kazerne en de interventies op zondag tussen 0 en 24uur. Indien een interventie zich deels voordoet op een zondag en deels op een maandag(nacht) heeft men enkel voor de duur die tijdens de zondag valt (hier in de voorbeeld van 23 tot 24u), recht op de zondagvergoeding en voor de duur die tijdens de maandag valt (hier tussen 0 en 1u), recht op de nachtvergoeding.</p>	<p>Q4 : Les prestations irrégulières peuvent-elles être calculées selon les heures prestées, celles-ci étant dans ce cas scindées entre la durée des prestations effectuées par exemple le dimanche et la durée des prestations effectuées le lundi. (Ex., l'intervention commence un dimanche soir à 23 heures et se termine le lundi matin à 1 heure) ?</p> <p>Oui. Les prestations effectuées un dimanche sont en effet définies à l'article 40, §3 comme étant les services de garde en caserne et les interventions effectuées un dimanche entre 0 heure et 24 heures. Si l'intervention se déroule en partie le dimanche et en partie le lundi (au cours de la nuit), on a uniquement droit à l'indemnité dominicale pour la durée de l'intervention qui se déroule le dimanche (ici dans l'exemple de 23 à 24h) et à l'indemnité de nuit pour la durée de l'intervention qui se déroule le lundi (ici entre 0 et 1h).</p>
<p>V5: Artikel 40, § 7 bepaalt dat voor eenzelfde prestatie-uur de toelage voor onregelmatige nachtprestaties niet cumuleerbaar is met de toelage voor onregelmatige zaterdag- of zondagsprestaties. Dus deze toelage voor nachtprestaties is wél cumuleerbaar met de toelage voor feestdagprestaties?</p> <p>Neen, er is geen aparte toelage voor feestdagprestaties. Zie art 40, §3. «De wachtdiensten in de kazerne en de interventies uitgevoerd op zondag of op een feestdag tussen 0 uur en 24 uur, worden beschouwd als onregelmatige zondagsprestaties.»</p>	<p>Q5 : L'article 40, § 7 stipule que pour une même heure de prestation, l'allocation pour prestations irrégulières de nuit n'est pas cumulable avec l'allocation pour prestations irrégulières de samedi ou de dimanche. Cette allocation pour prestations de nuit est donc cumulable avec l'allocation pour prestations un jour férié ?</p> <p>Non, il n'y a pas d'allocation distincte pour prestations un jour férié, voir art 40, §3. « Sont considérées comme prestations irrégulières de dimanche, les services de garde en caserne et les interventions effectuées un dimanche ou un jour férié, entre 0 heure et 24 heures. »</p>
<p>Art. 41. De toelage voor onregelmatige prestaties wordt maandelijks betaald na vervallen termijn.</p>	<p>Art. 41. L'allocation pour prestations irrégulières est payée mensuellement et à terme échu.</p>
<p>TITEL 4. - Toelage voor de uitoefening van een hogere functie</p>	<p>TITRE 4. - De l'allocation pour l'exercice d'une fonction supérieure</p>
<p>Art. 42. Een toelage wordt toegekend aan het vrijwillig personeelslid dat een hogere functie uitoefent, ongeacht of de betrekking die met dat ambt overeenstemt tijdelijk niet waargenomen wordt of vacant is.</p> <p>De toelage wordt aan het vrijwillig personeelslid verleend voor zover hij het hoger ambt ononderbroken heeft uitgeoefend gedurende ten minste negentig dagen.</p> <p>Wanneer voldaan wordt aan de in het tweede lid vermelde voorwaarde, is de toelage verschuldigd vanaf de datum waarop de aanwijzing voor de uitoefening van een hogere functie daadwerkelijk uitwerking heeft.</p> <p>Indien het vrijwillig personeelslid wordt bevorderd tot de graad die overeenstemt met de</p>	<p>Art. 42. Une allocation est accordée au membre du personnel volontaire qui est désigné pour l'exercice d'une fonction supérieure, que l'emploi correspondant à cette fonction soit momentanément non occupé ou qu'il soit vacant.</p> <p>Le bénéfice de l'allocation est accordé au membre du personnel volontaire à la condition qu'il ait exercé la fonction supérieure d'une façon ininterrompue pendant une période minimale de nonante jours.</p> <p>Lorsque la condition visée à l'alinéa 2 est remplie, l'allocation est due à partir de la date de prise d'effet de la désignation pour l'exercice d'une fonction supérieure.</p> <p>Si le membre du personnel volontaire est promu au grade correspondant à l'emploi qu'il a</p>

<p>betrekking welke hij zonder onderbreking heeft waargenomen en indien hij voor deze betrekking wordt aangewezen, begint zijn geldelijke anciënniteit in deze nieuwe graad op de datum vanaf welke hij die betrekking ononderbroken waarneemt. Deze datum mag niet teruggaan tot voor de datum waarop het personeelslid alle vereisten heeft vervuld welke het administratief statuut stelt om bevorderd te worden, noch tot voor de datum waarop die betrekking vacant is geworden.</p>	<p>occupé sans interruption et s'il est affecté à cet emploi, son ancienneté pécuniaire dans ce nouveau grade prend cours à la date depuis laquelle il occupe l'emploi de manière continue. Cette date ne peut pas remonter au-delà ni de la date à laquelle le membre du personnel a rempli toutes les conditions requises par le statut administratif pour être promu, ni de la date à laquelle cet emploi était vacant.</p>
<p>V1: Het vrijwillig personeelslid moet de hogere functie ononderbroken uitoefenen gedurende ten minste 90 dagen. Gaat het om 90 kalenderdagen of 90 werkdagen?</p> <p>Het gaat om 90 kalenderdagen.</p>	<p>Q1 : Le membre du personnel volontaire doit exercer la fonction supérieure d'une façon ininterrompue pendant une période minimale de 90 jours. S'agit-il de 90 jours calendrier ou de 90 jours ouvrables ?</p> <p>Il s'agit de 90 jours calendrier.</p>
<p>Art. 43. Het bedrag van de toelage voor de uitoefening van een hogere functie is gelijk aan het verschil tussen de prestatievergoeding die de betrokkene zou krijgen in de graad van de voorlopig waargenomen functie en de prestatievergoeding die hij in zijn effectieve graad krijgt.</p>	<p>Art. 43. Le montant de l'allocation pour l'exercice d'une fonction supérieure est égal à la différence entre l'indemnité de prestation dont l'intéressé bénéficierait dans le grade de la fonction assumée provisoirement et l'indemnité de prestation dont il bénéficie dans son grade effectif.</p>
<p>Art. 44. De toelage voor de uitoefening van een hogere functie wordt betaald volgens de modaliteiten van toepassing voor de prestatievergoeding.</p>	<p>Art. 44. L'allocation pour l'exercice d'une fonction supérieure est payée selon les modalités applicables à l'indemnité de prestation.</p>
<p>BOEK 4 - BEPALINGEN WAARVAN DE UITVOERING FACULTATIEF IS</p>	<p>LIVRE 4 - DES DISPOSITIONS DONT LA MISE EN OEUVRE EST FACULTATIVE</p>
<p>Art. 45. [K.B. van 26 januari 2018, art. 13 (inw. 1 april 2018) (B.S. 20.02.2018) – De raad kan, bij reglementaire bepaling ter aanvulling van dit statuut, de toekenningsvoorwaarden van sociale voordelen of de vergoedingsvoorwaarden van kosten die niet reeds geregeld worden door andere bepalingen van dit s tatuut, bepalen, enkel indien deze sociale voordelen van ondergeschikt belang zijn.</p> <p>De in het eerste lid bedoelde reglementaire bepaling kan geenszins betrekking hebben op premies of toelagen betreffende al dan niet gespecialiseerde prestaties.]</p> <p>[...]</p> <p>Opgeheven bij K.B. van 21 juni 2022, art. 55 (inw. 1 november 2022) (B.S. 12.08.2022)</p>	<p>Art. 45. [A.R. du 26 janvier 2018, art. 13. (vig. 01.04.2018) (M.B. 20.02.2018) - Le conseil peut, par une disposition réglementaire complétant le présent statut, fixer les conditions de l'octroi d'avantages sociaux ou de l'indemnisation de frais qui ne sont pas déjà réglées par d'autres dispositions du présent statut, uniquement si ces avantages sociaux revêtent un caractère d'importance mineure.</p> <p>En tout cas, la disposition réglementaire visée à l'alinéa 1^{er} ne peut pas porter sur des primes ou sur des allocations relatives à des prestations, spécialisées ou non.]</p> <p>[...]</p> <p>alinéa abrogé par A.R. du 21 juin 2022, art. 55. (vig. 1^{er} novembre 2022) (M.B. 12.08.2022)</p>

<p>V1: Kan de zoneraad bijkomende vergoedingen voorzien? Bv. een vergoeding voor de wachtdienst thuis voor vrijwilligers-ambulanciers, officieren, ...?</p> <p>Artikel 45 moet strikt geïnterpreteerd worden, zoals toegelicht in het verslag aan de Koning. In elk geval mag de reglementaire bepaling noch op premies, noch op toelagen die gelinkt zijn aan prestaties betrekking hebben.</p> <p>Wat betreft de mogelijkheid om een wachtvergoeding toe te kennen aan de vrijwillige officieren, verwijs ik naar het antwoord op de vraag bij artikel 37 van het geldelijk statuut. Voor de vrijwillige ambulanciers geldt dezelfde redenering, aangezien art 29 van het Kb 23.8.2014 geldelijk statuut ambulanciers niet-brandweerman identiek is aan artikel 37 van het KB geldelijk statuut brandweerman.</p>	<p>Q1 : Le conseil de zone peut-il prévoir des indemnités complémentaires ? Ex. une indemnité pour le service de garde à domicile pour les volontaires, ambulanciers, les officiers, ...?</p> <p>L'article 45 doit être compris de manière restreinte, comme expliqué dans le rapport au Roi. En tout cas, la disposition réglementaire ne peut pas porter sur des primes ou sur des allocations relatives à des prestations.</p> <p>En ce qui concerne la possibilité de prévoir une indemnité de garde, pour les officiers volontaires, je vous renvoie à la réponse à la question relative à l'article 37 du statut pécuniaire. Le même raisonnement s'applique aux ambulanciers volontaires, étant donné que l'art. 29 de l'AR du 23.8.2014 statut pécuniaire des ambulanciers non sapeurs-pompiers est identique à l'article 37 de l'AR statut pécuniaire des sapeurs-pompiers.</p>
<p>Art. 46. De raad kan, bij reglementaire bepaling ter aanvulling van dit statuut, een erkentelijkheidstoelage toekennen aan het vrijwillig personeelslid dat eervol uit zijn functies ontslagen wordt, onder de voorwaarden vastgelegd in Boek 14 van het koninklijk besluit van 19 april 2014 tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszone.</p>	<p>Art. 46. Le conseil peut, par une disposition réglementaire complétant le présent statut, prévoir l'octroi d'une allocation de reconnaissance au membre du personnel volontaire qui obtient démission honorable de ses fonctions dans les conditions fixées au livre 14 de l'arrêté royal du 19 avril 2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours.</p>
<p>V1: a) Wat gebeurt er met de door de gemeente bepaalde erkentelijkheidspremie indien de zone een nieuw systeem van erkentelijkheidspremie zou uitwerken?</p> <p>Zie het antwoord op vraag 2 bij artikel 48, §2.</p>	<p>Q1 : a) Que devient la prime de reconnaissance fixée par la commune si la zone instaure un nouveau système de prime de reconnaissance?</p> <p>Cf. la réponse à la question 2 à l'article 48, §2.</p>
<p>b) Blijft de erkentelijkheidspremie ten laste van de gemeente of wordt zij door de zone voor haar rekening genomen?</p> <p>De erkentelijkheidspremie van vrijwilligers die op 01/01/2015 al "op pensioen" zijn, blijft ten laste van de gemeenten. De "gepensioneerde" wordt immers niet overgedragen naar de zone.</p> <p>Maar de erkentelijkheidspremie van vrijwilligers die pas na 01/01/2015 "op pensioen" gaan, is ten laste van de zone, die werkgever is. Het is immers ook de zone die de andere verworven rechten of de oude geldelijke statuten van zij die daarvoor kiezen, moet betalen, ook al heeft de zone deze niet zelf bepaald.</p>	<p>b) La prime de reconnaissance reste-t-elle à charge de la commune ou est-ce la zone qui la prendra en charge ?</p> <p>La prime de reconnaissance des volontaires déjà "pensionnés" au 01/01/2015 reste à charge des communes, puisque les personnes "pensionnées" ne sont pas transférées à la zone. Toutefois, la prime de reconnaissance des volontaires qui ne seront "pensionnés" qu'après le 01/01/2015 sera à charge de la zone, qui sera alors l'employeur. C'est d'ailleurs également la zone qui devra payer les autres droits acquis ou les anciens statuts pécuniaires pour ceux qui les choisissent, même si la zone ne les a pas déterminés elle-même.</p>
<p>d) In de gemeentelijke organieke reglementen (OR) was eervol ontslag mogelijk na 30 jaar (art 23, 2° en 24 van het Kb 5.6.1971). In het nieuwe statuut is eervol ontslag mogelijk na 20 jaar (art 304 en 305 KB administratief statuut). Men kon het</p>	<p>d) Les règlements organiques communaux (RO) autorisaient la démission honorable après 30 ans (art 23, 2° et 24 de l'AR 5.6.1971). Le nouveau statut autorise la démission honorable après 20 ans (art 304 et 305 de l'AR statut administratif). Le montant</p>

<p>maximumbedrag van de gemeentelijke erkentelijkheidspremie pas krijgen na 30 jaar. Indien men vroeger stopte kon men in sommige OR een proportioneel bedrag krijgen, in sommige niet.</p> <p>Indien een overgedragen vrijwilliger na 20 jaar dienst eervol ontslagen wordt volgens het nieuwe administratieve statuut, heeft hij slechts recht op 2/3 van de in het OR voorziene erkentelijkheidspremie. Indien hij langer werkt, bv. 28 jaar, krijgt hij 28/30 van de erkentelijkheidspremie zoals voorzien in het OR. Klopt dat?</p> <p>Indien het OR inderdaad een proportionele uitbetaling toelaat, klopt dat. Er moet wel altijd gekeken worden naar de bewoordingen van de organieke reglementen, die heel verschillend kunnen zijn. De aan de erkentelijkheidspremie verbonden voorwaarden en modaliteiten bepaald in het organiek reglement blijven van toepassing voor wat betreft het recht op de erkentelijkheidspremie.</p>	<p>maximum de la prime de reconnaissance communale ne pouvait donc être perçu qu'après 30 ans. En cas d'arrêt anticipé, certains RO permettaient l'octroi d'un montant proportionnel, tandis que d'autres pas.</p> <p>Si un volontaire transféré reçoit une démission honorable après 20 années de service, conformément au nouveau statut administratif, il n'a droit qu'à 2/3 de la prime de reconnaissance prévue dans le RO. S'il travaille plus longtemps, par exemple 28 ans, il reçoit 28/30èmes de la prime de reconnaissance comme prévu dans le RO. Est-ce exact ?</p> <p>Si le RO prévoit un paiement proportionnel, c'est exact. Toutefois, il y a lieu de toujours analyser les termes des règlements organiques, qui peuvent varier considérablement. Les conditions associées à la prime de reconnaissance et les modalités définies dans le règlement organique restent d'application en ce qui concerne le droit à la prime de reconnaissance.</p>
<p>[Art. 46/1. K.B. van 9 mei 2016 (bezoldigingsregeling operationeel personeel), art. 15 (inw. 1 januari 2015) (B.S. 23.05.2016) – De raad kan, door een reglementaire bepaling die dit statuut aanvult en die afwijkt van de bepalingen van artikel 36 ervan, een minimale vergoeding per prestatie bepalen, die hoger is dan een uur voor het vrijwillig personeelslid van wie de beschikbaarheidsgraad en het gunstige reactieniveau in geval van oproeping hoger zijn dan de niveaus die de raad bepaalt in het huishoudelijk reglement bedoeld in artikel 177, §1, van het koninklijk besluit van 19 april 2014 tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.]</p>	<p>[Art. 46/1. A.R. du 9 mai 2016 (statut pécuniaire du personnel opérationnel des zones de secours), art. 15. (effets le 1^{er} janvier 2015) (M.B. 23.05.2016) - Le conseil peut, par une disposition réglementaire complétant le présent statut et dérogeant aux dispositions de l'article 36 d'icelui, fixer une indemnité minimale par prestation, supérieure à une heure pour le membre du personnel volontaire dont le taux de disponibilité et le taux de réponse favorable en cas de rappel sont supérieurs aux taux que le conseil détermine dans le règlement d'ordre intérieur visé à l'article 177, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 19 avril 2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours.]</p>
<p>V1: Kan voor het eerste uur (als de interventietijd korter is dan 60 minuten) meer dan één uur betaald worden? (bv. 1,5 uur) Kan, met andere woorden, in art. 36 “minimale” gelezen worden als een mogelijkheid om voor één uur meer dan één uur te betalen?</p> <p>Artikel 46/1 voorziet de mogelijkheid voor de zone om een minimale vergoeding die hoger is dan een uur te geven als sommige voorwaarden vervuld zijn.</p> <p>Er wordt opgemerkt dat dit principe niet kan toegepast worden op de beroepspersoneelsleden. Voor hen geldt de regel uit de arbeidstijdwet dat prestaties per minuut worden betaald. (zie FAQ Arbeidstijd onder het punt Opt-out).</p>	<p>Q1 : Est-il possible de payer, pour la première heure (si le temps d'intervention est inférieur à 60 minutes), plus d'une heure ? (par exemple, 1h30). En d'autres termes, à l'article 36, le mot “minimale” peut-il être lu comme la possibilité de payer une heure plus qu'une heure ?</p> <p>L'article 46/1 prévoit la possibilité pour la zone d'accorder une indemnité minimale supérieure à 1h moyennant le respect de certaines conditions.</p> <p>Il y a lieu de noter que ce principe ne peut pas être déclaré applicable aux membres du personnel professionnel, qui sont régis par la loi relative au temps de travail en vertu de laquelle les prestations sont payées à la minute (cf. point Opt-out dans le FAQ « Temps de travail ».)</p>

<p>V2: Ploeg 1 is van wacht in de kazerne en wordt opgeroepen voor een interventie. Bijgevolg is de kazerne onbemand en wordt ploeg 2 opgeroepen om de wacht in de kazerne over te nemen van ploeg 1 en te zorgen voor permanentie. Moet dit beschouwd worden als een interventie of een wachtdienst en wat moet er bijgevolg uitbetaald worden?</p> <p>Eenzijds zijn er de implicaties in het kader van artikel 46/1. Hier wordt aan de zoneraad de mogelijkheid geboden om een minimale vergoeding te bepalen die hoger is dan een uur voor het vrijwillig personeelslid van wie de beschikbaarheidsgraad en het gunstige reactieniveau in geval van oproeping hoger zijn dan de niveaus bepaald in het huishoudelijk reglement. Gezien er melding wordt gemaakt van oproeping is er geen onderscheid tussen interventie en wachtdienst. Dus zowel bij een oproeping voor een interventie als een oproeping voor een wachtdienst kan er een minimale vergoeding van meer dan één uur worden uitbetaald, mits er voldaan is aan de gestelde voorwaarden.</p> <p>Anderzijds zijn er implicaties voor de toelage voor onregelmatige prestaties (artikelen 39-41). Indien de zone verschillende toelages heeft bepaald voor interventies en wachtdiensten, dient dit ook doorgetrokken te worden in het voorbeeld. Wanneer ploeg 2 wordt opgeroepen voor het verzorgen van de wacht dient de toelage van toepassing voor wachtdiensten uitbetaald te worden.</p>	<p>Q2 : L'équipe 1 est de garde à la caserne et est appelée en intervention. De ce fait, il n'y a plus d'effectifs au sein de la caserne et il est fait appel à l'équipe 2 pour reprendre la garde de l'équipe 1 et assurer la permanence à la caserne. Cela doit-il être considéré comme une intervention pour un service de garde et que faut-il donc payer ?</p> <p>D'une part, il y a les implications dans le cadre de l'article 46/1. On offre en l'occurrence la possibilité au conseil de fixer une indemnité minimale qui est supérieure à une heure pour le membre du personnel volontaire dont le degré de disponibilité et le niveau de réaction positive en cas d'appel est supérieur aux niveaux fixés dans le règlement d'ordre intérieur. Etant donné qu'il est fait mention de l'appel, il n'y a pas de distinction entre l'intervention et le service de garde. De ce fait, il est donc possible de verser une indemnité minimale de plus d'une heure lors d'un appel en intervention ou d'un appel pour une permanence, pour autant que les conditions prévues soient respectées.</p> <p>D'autre part, il y a des implications au niveau de l'allocation pour prestations irrégulières (articles 39-41). Si la zone a fixé des allocations différentes pour les interventions et les services de garde, il y a lieu de les appliquer également au niveau de l'exemple. Lorsqu'il est fait appel à l'équipe 2 pour assurer la garde, il convient de payer l'allocation qui est applicable aux services de garde.</p>
<p align="center">BOEK 5 – OPHEFFINGS-, OVERGANGS-, EN SLOTBEPALINGEN</p>	<p align="center">LIVRE 5 – DES DISPOSITIONS ABROGATOIRES, TRANSITOIRES ET FINALES</p>
<p>Art. 47. § 1. Worden opgeheven ten aanzien van de personeelsleden :</p> <p>1° het koninklijk besluit van 20 juni 1994 tot vaststelling van de algemene bepalingen betreffende de bezoldiging van het personeel van de openbare brandweerdiensten en het personeel van de gemeentepolitie;</p> <p>2° het koninklijk besluit van 20 juni 1994 tot vaststelling van de algemene bepalingen betreffende de toekenning van nacht-, zaterdag- en zondagtoelagen voor het personeel van openbare brandweerdiensten en de gemeentepolitie;</p> <p>3° de ministeriële omzendbrief van 3 maart 1995 betreffende de vergoeding voor nacht-, zaterdag- en zondagprestaties en de vergoeding voor wachtprestaties aan huis verricht door bepaalde officieren van de</p>	<p>Art. 47. § 1^{er}. Sont abrogés à l'égard des membres du personnel :</p> <p>1° l'arrêté royal du 20 juin 1994 fixant les dispositions générales relatives à la rémunération du personnel des services publics d'incendie et du personnel de la police communale ;</p> <p>2° l'arrêté royal du 20 juin 1994 fixant les dispositions générales relatives à l'octroi d'une allocation pour travail de nuit, de samedi et de dimanche au personnel des services publics d'incendie et des services de police ;</p> <p>3° la circulaire ministérielle du 3 mars 1995 relative à l'indemnité pour prestations de nuit, de samedi et de dimanche et l'indemnité pour prestations de garde à domicile effectuées</p>

<p>gemeentepolitie en openbare brandweerdiensten;</p> <p>4° het koninklijk besluit van 15 maart 1995 tot vaststelling van de voorwaarden tot toekenning van hogere weddeschalen aan de houders van bepaalde graden van de openbare brandweerdiensten;</p> <p>5° het koninklijk besluit van 20 maart 2002 tot vaststelling van de algemene bepalingen betreffende het geldelijk in aanmerking nemen van de diensten verricht door vrijwilligers van openbare brandweerdiensten aangeworven als beroepsbrandweerlieden;</p> <p>6° het koninklijk besluit van 15 april 2002 betreffende de toekenning van een vergoeding wegens onvoorziene operationele prestaties van de beroepsofficieren van de openbare brandweerdiensten;</p> <p>7° het koninklijk besluit van 2 december 2003 betreffende het vakantiegeld voor de leden van de openbare brandweerdiensten;</p> <p>8° het koninklijk besluit van 22 december 2003 betreffende de eindejaarstoelage voor de leden van de openbare brandweerdiensten.</p> <p>[9° K.B. van 26 januari 2018, art. 14 (inw. op de datum die vastgelegd wordt door de minister bevoegd voor Binnenlandse Zaken) (B.S. 20.02.2018) – het koninklijk besluit van 20 juni 1994 tot vaststelling van de algemene bepalingen betreffende de toekenning van een diplomatoelage aan sommige personeelsleden van de openbare brandweerdiensten en van de gemeentepolitie;</p> <p>10° het ministerieel besluit van 15 maart 1995 tot vaststelling van de diploma's, brevetten en getuigschriften die in aanmerking komen voor het toekennen van een diplomatoelage aan sommige personeelsleden van de openbare brandweerdiensten.]</p> <p>[11° Aangevuld bij K.B. van 21 juni 2022, art. 56 (inw. 1 november 2022) (B.S. 12.08.2022) – het koninklijk besluit van 20 juni 1994 tot vaststelling van de algemene bepalingen betreffende de geldelijke valorisatie van vroegere diensten die in de overheidssector door personeelsleden van de openbare brandweerdiensten en van de gemeentepolitie werden verricht.]</p> <p>§ 2. Deze besluiten blijven van kracht ten opzichte van de personeelsleden die gebruik maken van de mogelijkheid, vermeld in artikel 207 van de wet van 15 mei 2007, zo lang deze situatie aanhoudt.</p>	<p>par certains officiers de la police communale et des services publics d'incendie ;</p> <p>4° l'arrêté royal du 15 mars 1995 fixant les conditions d'octroi d'échelles barémiques supérieures aux titulaires de certains grades dans les services publics d'incendie ;</p> <p>5° l'arrêté royal du 20 mars 2002 fixant les dispositions générales relatives à la valorisation pécuniaire des services antérieurs accomplis par des membres volontaires des services publics d'incendie recrutés en tant que membres professionnels ;</p> <p>6° l'arrêté royal du 15 avril 2002 relatif à l'octroi d'une indemnité pour prestations opérationnelles imprévues aux officiers professionnels des services publics d'incendie ;</p> <p>7° l'arrêté royal du 2 décembre 2003 relatif au pécule de vacances pour les membres des services publics d'incendie ;</p> <p>8° l'arrêté royal du 22 décembre 2003 relatif à l'allocation de fin d'année pour les membres des services publics d'incendie.</p> <p>[9° A.R. du 26 janvier 2018, art. 14. (vig. entre en vigueur à la date fixée par le ministre ayant l'Intérieur dans ses attributions) (M.B. 20.02.2018) - l'arrêté royal du 20 juin 1994 fixant les dispositions générales relatives à l'octroi d'une allocation pour diplôme à certains agents des services publics d'incendie et de la police communale ;</p> <p>10° l'arrêté ministériel du 15 mars 1995 fixant les diplômes, brevets et certificats qui sont pris en compte pour l'octroi d'une allocation de diplôme à certains agents des services d'incendie.]</p> <p>[11° A.R. du 21 juin 2022, art. 56. (vig. 1^{er} novembre 2022) (M.B. 12.08.2022) - l'arrêté royal du 20 juin 1994 fixant les dispositions générales relatives à la valorisation pécuniaire des services antérieurs accomplis dans le secteur public par des agents des services publics d'incendie et de la police communale.]</p> <p>§ 2. Ces arrêtés sont maintenus en vigueur à l'égard des membres du personnel qui font usage de la faculté visée à l'article 207 de la loi du 15 mai 2007, aussi longtemps que perdure cette situation.</p>
<p>Art. 48. § 1. Het personeelslid dat gebruik maakt van de mogelijkheid, vermeld in artikel 207 van de wet van 15 mei 2007, blijft persoonlijk de</p>	<p>Art. 48. § 1^{er}. Le membre du personnel qui fait usage de la faculté visée à l'article 207 de la loi du 15 mai 2007 continue à bénéficier, à titre</p>

<p>reglementaire bepalingen genieten die op hem van toepassing waren wat de geldelijke bepalingen en de sociale voordelen betreft, zo lang deze situatie aanhoudt.</p>	<p>personnel, des dispositions réglementaires qui lui étaient applicables en matière pécuniaire et en matière d'avantages sociaux, aussi longtemps que perdure cette situation.</p>
<p>V1: Wie geniet welke verworven rechten en wat houdt de keuze voor het oude (geldelijke) statuut in?</p> <p>Artikel 48, §1 KB geldelijk statuut heeft betrekking op de overgedragen personeelsleden die kiezen voor hun oude geldelijke statuut, m.n. de geldelijke bepalingen en de sociale voordelen. Hieronder kan bijvoorbeeld begrepen worden de weddeschaal en het premiestelsel, de maaltijdcheques, een fietsvergoeding of een hospitalisatieverzekering.</p>	<p>Q1 : Qui bénéficie de quels droits acquis et que comprend le choix de l'ancien statut pécuniaire ?</p> <p>L'article 48, § 1^{er} du statut pécuniaire concerne les membres du personnel transférés qui optent pour leur ancien statut pécuniaire, et notamment les dispositions pécuniaires et les avantages sociaux. On peut par exemple citer l'échelle barémique et le régime des primes, les chèques-repas, une indemnité vélo ou une assurance hospitalisation.</p>
<p>V2: Een luitenant met een diploma niveau A krijgt volgens de integratieregels de graad van kapitein. Indien deze brandweerman zijn gemeentelijke geldelijke bepalingen wenst te behouden, hoe zal hij vergoed worden?</p> <p>Artikel 48, §1 laat toe om het oude geldelijke statuut te behouden, meer bepaald de reglementaire bepalingen die van toepassing waren voor de overdracht naar de zone. Als de luitenant voor zijn oude geldelijke statuut kiest en vrijwilliger is, zal hij de vergoedingen blijven genieten die hij genoot in zijn graad van luitenant-vrijwilliger. Als hij beroeps is, zal hij zijn oude weddeschaal van luitenant behouden.</p>	<p>Q2 : Selon les règles d'intégration, un lieutenant qui dispose d'un diplôme de niveau A devient capitaine. Si ce pompier désire garder les dispositions pécuniaires du statut communal, comment sera-t-il rémunéré ?</p> <p>L'article 48, §1 permet de maintenir l'ancien statut pécuniaire, plus spécifiquement les dispositions réglementaires qui étaient applicables avant le passage en zone. Si le pompier choisit le maintien de son ancien statut communal, s'il est volontaire, il continuera à bénéficier des indemnités dont il bénéficiait pour son grade de lieutenant volontaire et, s'il est professionnel, il maintiendra son ancienne échelle de traitement de lieutenant.</p>
<p>V3: Een operationeel personeelslid kiest, bij overgang naar de zone, voor het oude geldelijk statuut. Voor de huidige berekening van de toeslagen voor onregelmatige prestaties op zaterdag, zondag en tijdens de nacht wordt er op de prestaties een breuk toegepast van 38/51,54, het getal in de noemer komt overeen met de werkelijke arbeidsduur. Blijft deze breuk dezelfde na overgang naar de zone of dient ze aangepast te worden aan het nieuwe arbeidsregime, bv. 38/42 wanneer de arbeidsduur vanaf dan 42 uren bedraagt?</p> <p>De breuk moet niet aangepast worden aan het gewijzigde arbeidsregime. Indien men kiest voor het oude geldelijk statuut, behoudt men het oude geldelijk statuut zoals het was op 31.12.2014. Het oude geldelijk statuut kan immers niet meer aangepast worden aan het nieuwe administratief statuut en de nieuwe arbeidstijdregeling van de zone.</p>	<p>Q3: Un membre du personnel opérationnel opte, lors du transfert à la zone, pour l'ancien statut pécuniaire. Pour le calcul actuel des allocations pour prestations irrégulières le samedi, dimanche et la nuit, une fraction de 38/51,54 est appliquée aux prestations, le nombre du dénominateur correspondant à la durée de travail réelle. Cette fraction restera-t-elle identique après le transfert à la zone ou doit-elle être adaptée au nouveau régime de travail, par ex. 38/42 lorsque la durée du travail s'élèvera à partir de ce moment à 42 heures ?</p> <p>Cette fraction ne doit pas être adaptée au régime de travail modifié. Si la personne opte pour l'ancien statut pécuniaire, elle conserve l'ancien statut pécuniaire tel qu'il était au 31.12.2014. En effet, ce statut ne peut plus être adapté au nouveau statut administratif et au nouveau régime de travail de la zone.</p>
<p>V4: Volgens zijn "oude" geldelijke voorwaarden krijgt de vrijwilliger voor een permanentie-opdracht (bv. nachtwacht</p>	<p>Q4 : Selon ses "anciennes" conditions pécuniaires, le volontaire perçoit une indemnité forfaitaire de 15 euros pour une</p>

<p>ziekenwagen in de kazerne van 23u-7u) een forfaitaire vergoeding van 15 euro. Indien hij in die periode effectief intervenueert krijgt hij zijn uurloon voor de duur van de interventie(s). Indien er tijdens de nachtwacht dus geen interventie is, krijgt de vrijwilliger voor zijn prestatie (8 uren) 15 euro.</p> <p>Deze vrijwilliger kiest voor het behoud van zijn oude geldelijke voorwaarden. Betekent dat dan dat hij zijn uurloon behoudt, maar desalniettemin toch vergoed moet worden voor ieder uur van zijn aanwezigheid of mag de zone de forfait blijven toepassen?</p> <p>Indien iemand kiest voor zijn oude geldelijk statuut, is het het geheel van bepalingen dat van toepassing blijft. In dit geval zal de betrokkene dus voor zijn wacht in de kazerne vergoed worden zoals bepaald in zijn oude geldelijk statuut (forfait).</p>	<p>mission de permanence (ex. une permanence ambulance de nuit, de 23h à 7h, au sein de la caserne). Si, au cours de cette période, il intervient de manière effective, il perçoit son salaire horaire pour la durée de l'intervention/des interventions. Dans le cas où il n'y a pas d'intervention au cours de la garde de nuit, le volontaire reçoit 15 euros pour sa prestation (8 heures).</p> <p>Ce volontaire opte pour le maintien de ses anciennes conditions pécuniaires. Cela signifie-t-il qu'il garde son salaire horaire, mais qu'il doit quand même être indemnisé pour chaque heure de présence ou bien la zone peut-elle continuer à appliquer le forfait?</p> <p>Si une personne opte pour son ancien statut pécuniaire, l'ensemble des dispositions restent d'application. Dans ce cas, l'intéressé sera indemnisé pour sa garde dans la caserne conformément à ce qui est prévu dans son ancien statut pécuniaire (forfait).</p>
<p>V5 : Sommige oude statuten voorzien voor gepresteerde overuren eveneens de mogelijkheid tot uitbetaling (vaak aan 125%). Wordt deze regel aanzien als deel van het oude geldelijke statuut en kan het personeel dus blijven kiezen voor uitbetaling, indien hij kiest voor zijn oude geldelijk statuut?</p> <p>Als het gaat over operationele overuren gepresteerd door beroepsofficieren zoals bedoeld in het KB van 15.4.2002 (onvoorziene operationele prestaties voor beroepsofficieren), dan valt dit voordeel onder de keuze van het oude gemeentelijke geldelijk statuut in het kader van artikel 207 van de wet. Dat is immers uitdrukkelijk voorzien in dit artikel 48, §1.</p>	<p>Q5 : Certains anciens statuts prévoient également la possibilité de paiement (souvent à 125%) des heures supplémentaires prestées. Cette règle, est-elle considérée comme faisant également partie de l'ancien statut pécuniaire et que le membre du personnel peut donc continuer à choisir pour le paiement, s'il opte pour son ancien statut pécuniaire.</p> <p>S'il s'agit d'heures supplémentaires opérationnelles effectuées par des officiers opérationnels tels que visés par l'AR du 15.4.2002 (Arrêté royal relatif à l'octroi d'une indemnité pour prestations opérationnelles imprévues aux officiers professionnels des services publics d'incendie), cet avantage tombe sous le choix de l'ancien statut pécuniaire communal dans le cadre de l'article 207 de la loi, ce qui est prévu de manière explicite au présent article 48, §1er.</p>
<p>§ 2. Het personeelslid dat geen gebruik maakt van de mogelijkheid bedoeld in artikel 207 van de wet van 15 mei 2007 en dat, voor de inwerkingtreding van dit besluit, een hospitalisatieverzekering, maaltijdcheques, een fietsvergoeding, een erkentelijkheidstoelage of een berekeningswijze van de eindejaarspremie die gunstiger is dan deze vastgesteld in artikel 6, genoot, blijft ten persoonlijke titel deze voordelen genieten.</p>	<p>§ 2. Le membre du personnel qui ne fait pas usage de la faculté visée à l'article 207 de la loi du 15 mai 2007 et qui, avant l'entrée en vigueur du présent statut, bénéficiait d'une assurance hospitalisation, de chèques-repas, d'une indemnité pour utilisation de la bicyclette, d'une allocation de reconnaissance ou d'un mode de calcul de la prime de fin d'année plus favorable que celui fixé à l'article 6, continue à bénéficier, à titre personnel, de ces avantages.</p>
<p>V1: In mijn functie van dienstchef heeft de gemeente enkele jaren geleden beslist om een dienstvoertuig (bedrijfswagen) ter beschikking te stellen. Kan ik dit voertuig</p>	<p>Q1 : Dans ma fonction de chef de service, la commune avait décidé il y a quelques années de mettre à ma disposition un véhicule de fonction. pourrais-je conserver ce véhicule</p>

<p>blijven behouden als ware het een verworven recht met een uitdovend karakter?</p> <p>Indien u kiest voor uw oude geldelijk statuut op basis van artikel 207 van de wet en art 48, §1 van het KB geldelijk statuut, valt de bedrijfswagen onder de geldelijke bepalingen en sociale voordelen van het gemeentelijk geldelijk statuut. Indien u kiest voor het nieuwe geldelijk statuut, worden enkel de voordelen vermeld in artikel 48,§2 KB geldelijk statuut gegarandeerd. De opsomming is limitatief. Een bedrijfswagen valt hier niet onder.</p>	<p>en tant que droit acquis avec un caractère extinctif ?</p> <p>Si vous optez pour l'ancien statut pécuniaire sur la base de l'article 207 de la loi et de l'art. 48, §1 de l'AR statut pécuniaire, le véhicule de fonction relève des dispositions pécuniaires et des avantages sociaux du statut pécuniaire communal.</p> <p>Si vous optez pour le nouveau statut pécuniaire, seuls les avantages prévus à l'article 48, §2 sont garantis. L'énumération est limitative. Le véhicule de fonction n'en fait pas partie.</p>
<p>V2: Wat gebeurt er met de gemeentelijk bepaalde erkentelijkheidspremie wanneer de zone een nieuw systeem van erkentelijkheidspremie zou uitwerken?</p> <p>Artikel 48, §2 stelt dat de vrijwillige personeelsleden die overgedragen werden naar de zone en niet gekozen hebben voor hun oude geldelijke statuut, ten persoonlijke titel de erkentelijkheidspremie kunnen blijven genieten.</p> <p>Dit betekent dat de vrijwillige brandweelieden die al in dienst zijn bij de gemeente en een erkentelijkheidspremie genieten die voordeliger is dan deze die zal voorzien worden door de zone, deze ten persoonlijke titel blijven genieten. De eraan verbonden voorwaarden en modaliteiten bepaald in het organiek reglement blijven van toepassing op hen.</p> <p>De nieuwe personeelsleden zullen de (eventuele) nieuwe zonale regeling genieten.</p> <p>Voor de volledigheid: vrijwilligers die al "op pensioen" zijn en een erkentelijkheidspremie genieten, worden niet overgedragen naar de zone en de erkentelijkheidspremie blijft ten laste van de gemeente.</p>	<p>Q2 :Que devient la prime de reconnaissance fixée par la commune si la zone instaure un nouveau système de prime de reconnaissance?</p> <p>L'article 48, §2 fixe que les membres du personnel volontaire qui ont été transférés à la zone et qui n'ont pas opté pour leur ancien statut pécuniaire peuvent continuer à bénéficier, à titre personnel, de la prime de reconnaissance.</p> <p>Cela signifie que les membres des corps de pompiers volontaires qui sont déjà en service auprès de la commune et qui bénéficient d'une prime de reconnaissance plus avantageuse que celle prévue au sein de la zone, continuent à bénéficier de celle-ci à titre personnel. Les conditions et modalités afférentes déterminées dans le règlement organique leur restent également d'application.</p> <p>Les nouveaux membres du personnel bénéficieront de la nouvelle réglementation zonale (éventuelle).</p> <p>Pour être complet : les volontaires qui sont déjà admis « à la pension » et qui bénéficient d'une prime de reconnaissance ne sont pas transférés à la zone, et cette prime de reconnaissance reste à charge de la commune.</p>
<p>V3: In artikel 48, § 2 KB geldelijk statuut operationeel personeel is er sprake van behoud ten persoonlijke titel van de fietsvergoeding indien deze gunstiger is dan de eventuele nieuwe fietsvergoeding die door de raad wordt opgelegd. Gaat het in casu om een fietsvergoeding die kan worden toegekend voor het woon-werk-verkeer? Dus het maximaal toegelaten bedrag van 0.24 euro/km? Of betreft dit de toekenning van een fietsvergoeding voor het maken van een dienstreis?</p> <p>Beide gevallen komen in aanmerking.</p>	<p>Q3 : A l'article 48, § 2 de l'AR portant le statut pécuniaire du personnel opérationnel, il est question du maintien, à titre personnel, de l'indemnité pour utilisation de la bicyclette dans le cas où celle-ci est plus avantageuse que l'éventuelle nouvelle indemnité pour utilisation de la bicyclette imposée par le conseil. S'agit-il en l'occurrence d'une indemnité pour utilisation de la bicyclette qui peut être octroyée pour un trajet entre le domicile et le lieu de travail, dont le montant maximal accordé est de 0,24 euro/km ? Ou s'agit-il de l'octroi d'une indemnité pour utilisation de la bicyclette dans le cadre d'un déplacement professionnel ?</p> <p>Les deux cas sont pris en considération.</p>

<p>V4: Hoe moeten de verworven rechten vermeld in artikel 48, §2, inzake hospitalisatieverzekering begrepen worden?</p> <p>Voor de hospitalisatieverzekering is het zo dat de betrokkene het recht behoudt op het voordeel van een hospitalisatieverzekering ten laste van de werkgever. Enkel de statutaire bepalingen ter zake opgenomen in het gemeentelijk statuut zoals deze bepaald waren op 31.12.2014, kunnen behouden blijven.</p> <p>Gezien het feit dat de voorwaarden van de hospitalisatieverzekering per definitie wijzigbaar zijn in functie van de contractuele voorwaarden tussen de werkgever en de verzekeraar en het feit dat de verzekeraar kan wijzigen wanneer het contract afloopt, is het niet mogelijk om een recht te doen gelden op de concrete voorwaarden van de polis zoals deze op 31.12.2014 in uw gemeente geldt.</p>	<p>Q4 : Comment faut-il comprendre les droits acquis dont mention à l'article 48, §2, en matière d'assurance hospitalisation ?</p> <p>En ce qui concerne l'assurance hospitalisation, l'intéressé conserve le droit à une assurance hospitalisation à charge de l'employeur. Seules les dispositions statutaires en la matière, reprises dans le statut communal et telles que définies le 31.12.2014, peuvent être maintenues.</p> <p>Etant donné que les conditions de l'assurance hospitalisation sont, par définition, modifiables en fonction des conditions contractuelles entre l'employeur et l'assureur, et que l'assureur peut procéder à des modifications à la fin du contrat, il n'est pas possible de faire valoir un droit sur les conditions concrètes de la police telle que valable dans votre commune au 31.12.2014.</p>
<p>V5: Hoe moeten de verworven rechten vermeld in artikel 48, §2 inzake maaltijdcheques begrepen worden?</p> <p>Het recht op maaltijdcheques wordt behouden conform de statutaire voorwaarden zoals deze bepaald waren in het gemeentelijk statuut op 31.12.2014. Indien het gemeentelijk statuut bepaalt welke de werkgevers- en welke de werknemersbijdrage is, blijven deze ten persoonlijke titel van toepassing (zoals zij bepaald waren op 31.12.2014).</p>	<p>Q5 : Comment faut-il comprendre les droits acquis dont mention à l'article 48, §2 en ce qui concerne les chèques-repas ?</p> <p>Le droit aux chèques-repas est maintenu conformément aux conditions statutaires fixées dans le statut communal et telles que définies le 31.12.2014. Si le statut communal détermine les contributions de l'employeur et de l'employé, celles-ci restent d'application à titre personnel (telles que définies le 31.12.2014).</p>
<p>V6: Hoe moeten de verworven rechten vermeld in artikel 48, §2 begrepen worden? Evolueren zij verder mee met het gemeentelijk statuut, ook na de oprichting van de zones, of betreft het een foto?</p> <p>De verworven rechten vermeld in artikel 48, §2 moeten gezien worden als een foto. Men kan deze ten persoonlijke titel blijven genieten, zoals zij bepaald waren op 31.12.2014. Indien deze zaken in het gemeentelijk statuut verder evolueren, is dit niet van toepassing op het personeel van de zone. De bedoeling van artikel 48, §2 is immers om te vermijden dat iemand door de ambtshalve overdracht naar de zone, verlies zou doen t.o.v. hetgeen hij kreeg vóór de overdracht. Dit artikel heeft niet als doel de overgedragen personeelsleden voor onbepaalde tijd aan een ander statuut te blijven koppelen, het is immers een overgangsbepaling. Het zou niet werkbaar zijn voor de zone en bovendien is het personeelslid niet meer syndicaal vertegenwoordigd binnen de gemeente.</p>	<p>Q6 : Comment faut-il comprendre les droits acquis dont mention à l'article 48, §2 ? Evoluent-ils avec le statut communal, également après la création des zones, ou s'agit-il d'une photo ?</p> <p>Les droits acquis dont mention à l'article 48, §2 doivent être considérés comme une photo. Il est donc possible de continuer à en bénéficier à titre personnel, tels qu'ils ont été définis le 31.12.2014. Si ces éléments évoluent ensuite au niveau du statut communal, ces évolutions ne s'appliqueront pas au personnel de la zone. En effet, l'article 48, §2 vise à éviter qu'une personne subisse des pertes à la suite du transfert d'office à la zone par rapport à ce qu'il avait reçu avant ce transfert. L'objectif de cet article n'est pas de continuer à associer à un autre statut et pendant une durée indéterminée les membres du personnel transférés, puisqu'il s'agit d'une disposition transitoire. Celle-ci ne serait pas acceptable pour la zone et, en outre, le membre du personnel n'est plus représenté au niveau syndical dans la commune.</p>
<p>V7: Moeten de verworven rechten uit de artikelen 48 van het geldelijk statuut, 207 van</p>	<p>Q7 : Les droits acquis prévus à l'article 48 du statut pécuniaire, à l'article 207 de la loi et</p>

<p>de wet en 322 van het administratief statuut, beschouwd worden als een geheel of kan men voor elk recht apart kiezen voor het oude of het nieuwe statuut? Bv. kan men kiezen voor het verlof en de hospitalisatieverzekering uit het oude statuut en de maaltijdcheques en de fietsvergoeding uit het nieuwe statuut?</p> <p>Wat betreft de verworven rechten, geldt volgende regeling:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Art 322 administratief statuut: men kiest voor het geheel van zijn oude verlofstelsel, niet voor sommige onderdelen. Bovendien zijn de modaliteiten verbonden aan dat verlofstelsel ook van toepassing. Zie FAQ Administratief statuut; - Art 48, §2 geldelijk statuut: dit artikel bepaalt vijf verworven rechten: deze kunnen afzonderlijk toegepast worden (geen pakket); - Art 48, §1 geldelijk statuut: dit artikel bepaalt wat valt onder de keuze bedoeld in artikel 207 van de wet: het gaat over de geldelijke bepalingen en sociale voordelen als een pakket, nl. het gehele oude geldelijke statuut. <p>De drie verschillende artikelen vormen geen pakket. De keuze wordt afzonderlijk per artikel gemaakt. (met dien verstande dat een combinatie van artikel 48, §2 en 48, §1 niet mogelijk is, aangezien beide artikelen mekaar uitsluiten: artikel 48, §2 betekent dat men het nieuwe geldelijk statuut heeft, en art 48, §1 betekent dat men het oude geldelijk statuut behouden heeft).</p>	<p>à l'article 322, du statut administratif doivent-ils être considérés comme un ensemble ou peut-on choisir l'ancien ou le nouveau statut pour chaque droit séparément ? Par exemple, peut-on choisir de garder les congés et l'assurance hospitalisation de l'ancien statut mais les chèques-repas et l'indemnité vélo du nouveau statut ?</p> <p>La réglementation pour les droits acquis est la suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Art. 322 du statut administratif : on choisit l'ensemble de son ancien régime de congé et non certaines parties. En outre, les modalités relatives à ce régime de congé sont également d'application. Voir FAQ Statut administratif ; - Art. 48, §2 du statut pécuniaire : cet article prévoit cinq droits acquis : ceux-ci peuvent être appliqués séparément (pas d'ensemble) ; - Art. 48, §1er du statut pécuniaire : cet article comprend les éléments qui tombent sous le choix dont mention à l'article 207 de la loi : il s'agit des dispositions pécuniaires et des avantages sociaux en tant qu'ensemble, à savoir la totalité de l'ancien statut pécuniaire. <p>Les trois articles ne constituent pas un tout, le choix est posé pour chaque article séparément (étant entendu qu'une combinaison des articles 48, §2 et 48, §1 n'est pas possible, étant donné que ces deux articles s'excluent mutuellement : l'article 48, §2 vise le cas où l'on a le nouveau statut pécuniaire et l'article 48, §1er vise le cas où l'on a gardé l'ancien statut pécuniaire).</p>
<p>V8: Vóór de overgang naar de zone werd eervol ontslag verkregen na 30 jaar dienst, nu is dit 20 jaar. Krijgt het personeelslid dat eervol ontslagen wordt na 20 jaar dienst, een erkentelijkheidspremie?</p> <p>Artikel 305 van het administratief statuut bepaalt dat eervol ontslag kan toegekend worden aan een personeelslid, op zijn vraag, wanneer hij 20 jaar dienst heeft. Het nieuwe administratief statuut is op alle personeelsleden toepasselijk. De erkentelijkheidspremie is een geldelijk aspect en staat daar los van.</p> <p>Er zijn volgende mogelijkheden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Iemand heeft gekozen voor zijn <u>nieuwe geldelijk statuut</u> en de <u>nieuwe erkentelijkheidspremie</u> is gunstiger dan zijn oude: hij kan eervol ontslagen worden na 20 jaar en heeft recht op de nieuwe premie. 	<p>Q8 : Avant le passage en zone, la démission honorable était reçue après 30 années de service. Désormais, c'est après 20 années de service. Le membre du personnel qui reçoit une démission honorable après 20 années de service perçoit-il une allocation de reconnaissance ?</p> <p>L'article 305 du statut administratif prévoit que la démission honorable peut être accordée au membre du personnel, à sa demande, qui compte 20 années de service. Ce nouveau statut administratif s'applique à tous. L' allocation de reconnaissance est un aspect pécuniaire indépendant.</p> <p>Plusieurs cas de figure sont possibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La personne a opté pour son <u>nouveau statut pécuniaire</u> et la <u>nouvelle allocation</u> de reconnaissance est plus avantageuse que dans l'ancien statut : il peut recevoir une démission honorable après 20 ans et a droit à la nouvelle allocation.

<p>- Iemand heeft gekozen voor zijn <u>nieuwe geldelijk statuut</u> en de <u>oude erkentelijkheidspremie</u> is gunstiger dan zijn <u>nieuwe</u>: hij kan eervol ontslagen worden na 20 jaar en heeft recht op de oude premie, voor zover hij aan de voorwaarden uit het oude organieke reglement voldoet (in casu is dit 30 jaar dienst hebben om eervol ontslagen te kunnen worden). Indien hij niet aan de voorwaarde van 30 jaar dienst voldoet, kan hij afstand doen van zijn verworven recht en toch de nieuwe, minder gunstige, premie genieten.</p> <p>- Iemand heeft gekozen voor <u>oude geldelijke statuut</u>: hij kan eervol ontslagen worden na 20 jaar, maar heeft enkel recht op de oude premie, aangezien hij uitdrukkelijk gekozen heeft voor het oude statuut. Dit geldt voor zover hij aan de voorwaarden uit het oude organieke reglement voldoet (in casu is dit 30 jaar dienst hebben om eervol ontslagen te kunnen worden). Indien hij niet aan de voorwaarde van 30 jaar dienst voldoet, kan hij geen afstand doen van zijn verworven recht, aangezien hij uitdrukkelijk gekozen heeft voor het volledige oude geldelijke statuut, inclusief erkentelijkheidspremie.</p>	<p>- La personne a opté pour son <u>nouveau statut pécuniaire</u> et l'<u>ancienne allocation</u> de reconnaissance est plus avantageuse que celle prévue dans le nouveau statut : il peut recevoir la démission honorable après 20 ans et a droit à l'ancienne allocation, pour autant qu'il réponde aux conditions de l'ancien règlement organique (en l'occurrence, comptabiliser 30 années de service pour pouvoir recevoir la démission honorable). S'il ne répond pas à la condition des 30 ans, il peut renoncer à son droit acquis et bénéficier alors de la nouvelle allocation, moins avantageuse.</p> <p>- La personne a opté pour l'<u>ancien statut pécuniaire</u>: il peut recevoir la démission honorable après 20 ans, mais a uniquement droit à l'ancienne allocation, étant donné qu'il a expressément opté pour l'ancien statut. Cette disposition s'applique pour autant qu'il réponde aux conditions de l'ancien règlement organique (en l'occurrence, comptabiliser 30 années de service pour pouvoir recevoir la démission honorable). S'il ne répond pas à la condition des 30 ans, il ne peut pas non plus renoncer à son droit acquis, étant donné qu'il a expressément choisi l'intégralité de l'ancien statut pécuniaire, y compris l'allocation de reconnaissance.</p>
<p>§ 3. Om zijn rechten op een verhoogd pensioen te behouden, kan het beroepspersoneelslid dat geen gebruik maakt van de mogelijkheid bedoeld in artikel 207 van de wet van 15 mei 2007 en dat voor de inwerkingtreding van dit statuut een verhoging van zijn weddenschaal voor nachtprestaties en prestaties op zon- en feestdagen genoot, op zijn verzoek, blijven genieten van de bepalingen die terzake van toepassing waren. In dit geval heeft hij geen recht op de premie voor operationaliteit en onregelmatige prestaties bedoeld in artikel 25.</p>	<p>§ 3. Afin de maintenir ses droits à une pension majorée, le membre du personnel professionnel qui ne fait pas usage de la faculté visée à l'article 207 de la loi du 15 mai 2007 et qui, avant l'entrée en vigueur du présent statut, bénéficiait d'une majoration de son échelle de traitement pour prestations nocturnes et dominicales peut, à sa demande, continuer à bénéficier des dispositions qui étaient applicables en la matière. Dans ce cas, il ne bénéficie pas de la prime d'opérationnalité et de prestations irrégulières visée à l'article 25.</p>
<p>Art. 49. Bij de inwerkingtreding van dit statuut, voor het beroepspersoneelslid dat geen officier is, geniet dit personeelslid de in bijlage 3 vastgelegde weddeschaal, volgens zijn graad, de weddeschaal die hij voordien genoot en, desgevallend, zijn geldelijke anciënniteit.</p>	<p>Art. 49. Lors de l'entrée en vigueur du présent statut pour le membre du personnel professionnel non officier, ce membre du personnel bénéficie de l'échelle de traitement fixée dans l'annexe 3 en fonction de son grade, de l'échelle dont il bénéficiait précédemment et, le cas échéant, de son ancienneté pécuniaire.</p>
<p>V1: Indien iemand kiest voor behoud van het oude geldelijk statuut (art. 207 wet) en verder blijft doorgroeien in zijn oude functionele loopbaan, maar er later (na 1.1.2015) voor kiest om toch over te stappen naar het nieuwe geldelijk statuut, hoe wordt hij dan ingeschaald in de nieuwe weddenscalen?</p> <p>Indien iemand kiest voor het oude geldelijk statuut, kan hij inderdaad verder genieten van de</p>	<p>Q1 : Si une personne opte pour le maintien de l'ancien statut pécuniaire (art. 207 de la loi), qu'il continue ensuite à progresser dans son ancienne carrière fonctionnelle, et qu'il décide plus tard de tout de même passer (après le 01.01.2015) au nouveau statut pécuniaire, comment est-il dans ce cas intégré dans les nouvelles échelles barémiques ?</p> <p>Si une personne opte pour l'ancien statut pécuniaire, elle peut continuer à bénéficier des</p>

<p>louter geldelijke bevorderingen in weddeschaal zoals deze in het oude gemeentelijk statuut bepaald waren. Op het moment dat de persoon beslist om in het nieuwe geldelijke statuut te stappen, zal hij ingeschaald worden rekening houdend met de situatie op dat moment (graad, weddeschaal en geldelijke anciënniteit). Art. 49 en 50 spreken immers over “Bij de inwerkingtreding van dit statuut voor het beroepspersoneelslid ...”. Het gaat dus om het moment van inwerkingtreding specifiek voor dat personeelslid.</p>	<p>promotions purement pécuniaires de l'échelle barémique pour autant qu'elles aient été reprises telles quelles dans l'ancien statut communal. Au moment où l'intéressé décide de passer au nouveau statut pécuniaire, il est intégré en tenant compte de la situation (grade, échelle barémique et ancienneté pécuniaire) telle qu'elle est à ce moment-là. Les articles 49 et 50 parlent en effet de “Lors de l'entrée en vigueur du présent statut pour le membre du personnel professionnel ...” ; cela concerne donc l'entrée en vigueur spécifique à ce membre du personnel.</p>
<p>V2: Een beroepsbrandweerman was bij het gemeentebestuur eerst in dienst als arbeider maar is vanaf 1996 aangeworven als beroepsbrandweerman.</p> <p>Op dat moment heeft hij ook de geldelijke anciënniteit meegekregen die hij had opgebouwd binnen het bestuur + 6 jaar privé-jaren zodat hij nu op 35 jaar geldelijke anciënniteit komt. Mogen wij de oude anciënniteit laten meetellen voor de integratie in de nieuwe weddeschalen ?</p> <p>De integratie in de weddeschalen gebeurt inderdaad op basis van de anciënniteit die hij bij de overdracht naar de zone genoot, zoals toegekend door de gemeente in het verleden.</p>	<p>Q2 : Un pompier professionnel était, au sein de l'administration communale, d'abord en service en tant que travailleur, mais a été recruté à partir de 1996 en tant que pompier professionnel.</p> <p>A ce moment, il a également comptabilisé l'ancienneté pécuniaire qu'il avait acquise au sein de l'administration + 6 années dans le privé, de sorte qu'il arrive maintenant à 35 ans d'ancienneté pécuniaire. Pouvons-nous comptabiliser l'ancienneté antérieure pour l'intégration dans les nouvelles échelles de traitement ?</p> <p>L'intégration dans les échelles de traitement a effectivement lieu sur la base de l'ancienneté dont il bénéficiait au moment du passage en zone, telle qu'octroyée par la commune dans le passé.</p>
<p>Art. 50. § 1. Bij de inwerkingtreding van dit statuut voor het beroepspersoneelslid dat officier is, geniet dit personeelslid in zijn nieuwe graad, de eerste weddeschaal die het hem mogelijk maakt, rekening houdend met zijn geldelijke anciënniteit, een wedde te genieten die hoger ligt dan die welke hij genoot als lid van een openbare brandweerdienst.</p>	<p>Art. 50. § 1^{er}. Lors de l'entrée en vigueur du présent statut pour le membre du personnel professionnel officier, ce membre du personnel bénéficie, dans son nouveau grade, de la première échelle de traitement qui lui permet, compte tenu de son ancienneté pécuniaire, de bénéficier d'un traitement supérieur à celui dont il bénéficiait comme membre d'un service public d'incendie.</p>
<p>Voor de toepassing van deze bepaling, wordt geen rekening gehouden met een eventueel weddesupplement of een eventuele vermeerdering van de weddeschaal voor nacht-, zaterdag- en zondagprestaties.</p>	<p>Pour l'application de la présente disposition, il n'est tenu compte ni d'un éventuel supplément de traitement ni d'une éventuelle majoration de l'échelle de traitement pour prestations nocturnes, de samedi et de dimanche.</p>
<p>§ 2. In afwijking van de bepalingen van de paragraaf 1 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - geniet de luitenant die voordien bekleed was met de graad van onderluitenant, de weddeschaal O0-0; - geniet de luitenant die voordien bekleed was met de graad van luitenant, de weddeschaal O0-1. 	<p>§ 2. Par dérogation aux dispositions du paragraphe 1^{er} :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le lieutenant qui était précédemment revêtu du grade de sous-lieutenant bénéficie de l'échelle de traitement O0-0 ; - le lieutenant qui était précédemment revêtu du grade de lieutenant bénéficie de l'échelle O0-1.

<p>§ 3. Het beroepspersoneelslid dat bij de inwerkingtreding van dit statuut officier is en een geldelijke anciënniteit heeft tussen achtentwintig en dertig jaar, geniet de weddeschaal van de rang die één rang hoger is dan de rang die resulteert uit de bepalingen van de paragrafen 1 en 2.</p> <p>§ 4. Het beroepspersoneelslid dat bij de inwerkingtreding van dit statuut officier is en een geldelijke anciënniteit heeft tussen eenendertig en drieëndertig jaar, geniet de weddeschaal van de rang die twee rangen hoger is dan de rang die resulteert uit de bepalingen van de paragrafen 1 en 2.</p> <p>§ 5. Het beroepspersoneelslid dat bij de inwerkingtreding van dit statuut officier is en een geldelijke anciënniteit heeft van vierendertig jaar of meer, geniet de weddeschaal van de rang die drie rangen hoger is dan de rang die resulteert uit de bepalingen van de paragrafen 1 en 2.</p>	<p>§ 3. Le membre du personnel professionnel officier dont l'ancienneté pécuniaire est comprise entre vingt-huit et trente années lors de l'entrée en vigueur du présent statut, bénéficie de l'échelle barémique supérieure d'un rang à celle qui résulte des dispositions des paragraphes 1^{er} et 2.</p> <p>§ 4. Le membre du personnel professionnel officier dont l'ancienneté pécuniaire est comprise entre trente et une et trente-trois années lors de l'entrée en vigueur du présent statut, bénéficie de l'échelle barémique supérieure de deux rangs à celle qui résulte des dispositions des paragraphes 1^{er} et 2.</p> <p>§ 5. Le membre du personnel professionnel officier dont l'ancienneté pécuniaire est égale ou supérieure à trente-quatre années lors de l'entrée en vigueur du présent statut, bénéficie de l'échelle barémique supérieure de trois rangs à celle qui résulte des dispositions des paragraphes 1^{er} et 2.</p>
<p>V1: Een beroepsbrandweerman die gekozen heeft voor het oude geldelijk statuut wordt bevorderd. Hoe moet men hier tewerk gaan om artikel 51 toe te passen? Mag er rekening gehouden worden met de diplomatoelage?</p> <p>Eerst wordt de beroeps in het nieuwe geldelijk statuut gebracht (door toepassing van artikel 49 + bijlage 3 voor niet-officier of toepassing van art. 50 voor de officier). Desgevallend (bv. ingeval van een leeg vakje in de betreffende weddeschaal en trap) wordt hierbij artikel 51 toegepast, waarbij de diplomavergoeding niet in aanmerking komt.</p> <p>Daarna moeten de regels inzake bevordering van artikel 9 toegepast worden. Desgevallend wordt artikel 9, derde lid ook toegepast (de nieuwe wedde in de nieuwe graad wordt vergeleken met de nieuwe wedde (volgens de regels van integratie in het nieuwe geldelijk statuut) in de oude graad, of desgevallend met de oude wedde als art. 51 van toepassing is). De diplomatoelage wordt ook hier niet in aanmerking genomen aangezien de garantie van artikel 9, derde lid enkel geldt voor de wedde.</p>	<p>Q1 : Un pompier professionnel ayant opté pour l'ancien statut pécuniaire obtient une promotion. Comment faut-il procéder en l'occurrence pour appliquer l'article 51 ? Peut-on tenir compte de l'allocation pour diplôme ?</p> <p>Tout d'abord, le professionnel est placé dans le nouveau statut pécuniaire (en application de l'article 49 + annexe 3 pour le non-officier ou en application de l'article 50 pour l'officier). Le cas échéant (par ex., si une case vide existe dans l'échelle barémique et l'échelon afférents), il est fait application de l'article 51, en sachant que l'indemnité pour diplôme n'est pas prise en considération.</p> <p>Ensuite, il y a lieu d'appliquer les règles en matière de promotion de l'article 9. Le cas échéant, l'article 9, alinéa trois est également appliqué (le nouveau traitement dans le nouveau grade est comparé au nouveau traitement – selon les règles d'intégration dans le nouveau statut pécuniaire – dans l'ancien grade, ou, le cas échéant, à l'ancien traitement si l'article 51 est d'application). L'allocation pour diplôme n'est pas non plus prise en considération ici, puisque la garantie de l'article 9, alinéa trois, ne vaut que pour le traitement.</p>
<p>V2: Wanneer een onderluitenant kapitein wordt en beslist om zijn oud geldelijk statuut te behouden, welke weddeschaal moet men dan toepassen?</p>	<p>Q2 : Lorsqu'un sous-lieutenant devient capitaine et qu'il décide de garder son ancien statut pécuniaire, quelle échelle de traitement faut-il appliquer ?</p>

<p>Er moet een onderscheid gemaakt worden tussen de vragen over de integratie in de nieuwe graden en de toepassing van de weddeschalen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> De onderluitenant van niveau A wordt kapitein (integratieregeling). <input type="checkbox"/> Indien hij het gemeentelijk geldelijk statuut behoudt (artikel 207), behoudt hij zijn oude weddeschaal van onderluitenant. <input type="checkbox"/> Indien hij het nieuw zonaal geldelijk statuut kiest, wordt hij geïntegreerd in de weddeschaal van kapitein, op basis van zijn anciënniteit. 	<p>Il faut distinguer les questions d'intégration dans les nouveaux grades et l'application des échelles de traitement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Le sous-lieutenant niveau A devient capitaine (règle d'intégration) <input type="checkbox"/> S'il garde le statut pécuniaire communal (article 207), il maintient son ancienne échelle de traitement de sous-lieutenant <input type="checkbox"/> S'il choisit le nouveau statut pécuniaire zonal, il est intégré dans l'échelle du capitaine, en fonction de son ancienneté.
<p>V3: De weddeschaal met corresponderende anciënniteit van majoor en kolonel is in het nieuwe statuut lager dan in ons oude (gemeentelijke) statuut. Wat betekent dit in de praktijk? Blijven zij aan hun oude wedde betaald worden, ook al kiezen zij voor het nieuwe statuut, aangezien het nieuw geldelijk statuut vermeldt dat je in het nieuwe statuut niet minder zal verdienen (art. 50 §1)? Of betekent dit dat voor hen het kiezen voor het nieuwe statuut de consequentie heeft dat zij maandelijks een lagere wedde zullen hebben?</p> <p>Indien de oude wedde hoger ligt dan de nieuwe wedde, en men wil toch kiezen voor het nieuwe geldelijk statuut, wordt men ingeschaald in de nieuwe weddeschalen, maar met toepassing van artikel 51: men blijft zijn oude wedde genieten totdat de nieuwe weddeschaal toelaat een minstens gelijk wedde te krijgen.</p>	<p>Q3 : Dans le nouveau statut, l'échelle barémique avec ancienneté correspondante de major et de colonel est inférieure à celle de notre ancien statut (communal). Qu'est-ce que cela signifie dans la pratique ? Continuent-ils à percevoir leur ancienne rémunération et ce même dans le cas où ils optent pour le nouveau statut, étant donné que le nouveau statut pécuniaire stipule que la rémunération ne sera pas inférieure dans le nouveau statut à celle prévue par l'ancien statut (art. 50 §1) ? Ou cela signifie-t'il que pour ces personnes, le fait d'opter pour le nouveau statut aura pour conséquence qu'elles percevront chaque mois une rémunération inférieure ?</p> <p>Si l'ancienne rémunération est supérieure à la nouvelle et que l'on veut tout de même opter pour le nouveau statut pécuniaire, on sera intégré dans les nouvelles échelles barémiques, mais avec application de l'article 51 : on continue à bénéficier de son ancienne rémunération jusqu'à ce que la nouvelle échelle barémique permette d'obtenir une rémunération au moins égale.</p>
<p>[Art. 50/1. K.B. van 26 januari 2018, art. 15 (inw. 1 juli 2016) (B.S. 20.02.2018) In afwijking van artikel 26, §4, blijft de benoemde luitenant die een weging van 0,38 genoot op datum van 30 juni 2016, genieten van deze weging zolang hij met deze graad bekleed blijft.]</p>	<p>[Art. 50/1. A.R. du 26 janvier 2018, art. 15 (effets au 1er juillet 2016) (M.B. 20.02.2018) - Par dérogation à l'article 26, § 4, le lieutenant nommé qui bénéficiait d'une pondération de 0,38 à la date du 30 juin 2016 continue à bénéficier de cette pondération tant qu'il reste revêtu de ce grade.]</p>
<p>Art. 51. [K.B. van 9 mei 2016 (bezoldigingsregeling operationeel personeel), art. 16 (inw. 1 januari 2015) (B.S. 23.05.2016) – Het personeelslid krijgt, op geen enkel moment, in zijn nieuwe weddeschaal of in zijn nieuwe prestatievergoedingschaal, al naargelang hij beroeps- of vrijwillig personeelslid is, een wedde of prestatievergoeding die lager is dan diegene die hij genoot voordat dit statuut op hem van toepassing was.</p> <p>Bij deze vergelijking wordt voor de beroepspersoneelsleden geen rekening gehouden met een eventueel weddesupplement, noch met een eventuele verhoging van de weddeschaal voor nachtelijke prestaties, prestaties op zaterdag en zondag en, voor de vrijwillige personeelsleden, noch met enige</p>	<p>Art. 51. [A.R. du 9 mai 2016 (statut pécuniaire du personnel opérationnel des zones de secours), art. 16. (effets le 1^{er} janvier 2015) (M.B. 23.05.2016) - Le membre du personnel n'obtient, à aucun moment, dans sa nouvelle échelle de traitement ou dans sa nouvelle échelle d'indemnité de prestation, selon qu'il est professionnel ou volontaire, un traitement ou une indemnité de prestation inférieur à celui dont il bénéficiait avant que le présent statut ne lui soit applicable.</p> <p>Lors de cette comparaison, il n'est tenu compte, pour les membres du personnel professionnel, ni d'un éventuel supplément de traitement ni d'une éventuelle majoration de l'échelle de traitement pour prestations nocturnes, de samedi et de dimanche et, pour les membres du personnel volontaire, ni d'une</p>

forfaitaire vergoeding of een verhoging van de vergoeding per uur.]]	indemnité forfaitaire quelconque ni d'une majoration de l'indemnité horaire quelconque.]]
<p>V1 : Artikel 51 spreekt over een garantie van het behoud van wedde. Ik neem aan dat dit over een foto gaat zonder doorgroei in de oude weddeschaal, maar wel met indexering ? Moet men elk jaar vergelijken ?</p> <p>De vergelijking bedoeld in artikel 51 moet inderdaad gemaakt worden met de laatst genoten wedde in de oude weddenschaal, zonder doorgroei in de oude weddenschaal. Zolang de nieuwe wedde niet hoger is dan de oude, blijft men de oude wedde ontvangen. Deze wordt ook geïndexeerd.</p> <p>Als op het moment van de integratie, de wedde in de nieuwe weddeschaal lager is, moet men elk jaar de laatst genoten wedde in de oude weddeschaal vergelijken met de wedde in de nieuwe weddenschaal totdat de wedde in de nieuwe weddeschaal minstens gelijk is.</p>	<p>Q1 : L'article 51 prévoit une garantie de maintien du traitement. Je suppose qu'il s'agit d'une photo sans progression dans l'ancienne échelle de traitement, mais avec une indexation? Faut-il comparer chaque année ?</p> <p>La comparaison visée à l'article 51 doit effectivement être faite avec la dernière rémunération perçue dans l'ancienne échelle de traitement, sans progression dans l'ancienne échelle de traitement, mais bien avec indexation.</p> <p>Si, au moment de l'intégration, le traitement dans la nouvelle échelle est inférieur, il faut comparer chaque année la dernière rémunération perçue dans l'ancienne échelle et le traitement dans la nouvelle échelle jusqu'à ce que le traitement dans la nouvelle échelle soit au moins égal.</p>
<p>V2 : De weddeschaal met corresponderende anciënniteit van majoor en kolonel is in het nieuwe statuut lager dan in ons oude (gemeentelijke) statuut. Wat betekent dit in de praktijk? Blijven zij hun oude wedde ontvangen, ook al kiezen zij voor het nieuwe statuut, aangezien het nieuw geldelijk statuut vermeldt dat je in het nieuwe statuut niet minder zal verdienen (art. 50 §1)? Of betekent dit dat voor hen het kiezen voor het nieuwe statuut de consequentie heeft dat zij maandelijks een lagere wedde zullen hebben?</p> <p>Indien de oude wedde hoger ligt dan de nieuwe wedde, en men wil toch kiezen voor het nieuwe geldelijk statuut, wordt men ingeschaald in de nieuwe weddeschalen, maar met toepassing van artikel 51: men blijft zijn oude wedde genieten totdat de nieuwe weddeschaal toelaat een minstens gelijk wedde te krijgen.</p>	<p>Q2 : Dans le nouveau statut, l'échelle barémique avec ancienneté correspondante de major et de colonel est inférieure à celle de notre ancien statut (communal). Qu'est-ce que cela signifie dans la pratique ? Continuent-ils à percevoir leur ancienne rémunération et ce même dans le cas où ils optent pour le nouveau statut, étant donné que le nouveau statut pécuniaire stipule que la rémunération ne sera pas inférieure dans le nouveau statut à celle prévue par l'ancien statut (art. 50 §1) ? Ou cela signifie-t'il que pour ces personnes, le fait d'opter pour le nouveau statut aura pour conséquence qu'elles percevront chaque mois une rémunération inférieure ?</p> <p>Si l'ancienne rémunération est supérieure à la nouvelle et que l'on veut tout de même opter pour le nouveau statut pécuniaire, on sera intégré dans les nouvelles échelles barémiques, mais avec application de l'article 51 : on continue à bénéficier de son ancienne rémunération jusqu'à ce que la nouvelle échelle barémique permette d'obtenir une rémunération au moins égale.</p>
<p>Art. 52. § 1. In afwijking van artikel 8, moet de wedde van het beroepspersoneelslid die vóór de inwerkingtreding van dit besluit en overeenkomstig het statuut dat op hem van toepassing was, vervroegd uitbetaald werd :</p>	<p>Art. 52. § 1^{er}. Par dérogation à l'article 8, le traitement du membre du personnel professionnel qui, avant l'entrée en vigueur du présent arrêté et conformément au statut qui lui était applicable, était payable par anticipation, est :</p>
<p>1° uitbetaald worden op de eerste werkdag van de maand voor de eerste gepresteerde maand na de inwerkingtreding van dit statuut;</p>	<p>1° payable le premier jour du mois pour le premier mois presté après l'entrée en vigueur du présent statut ;</p>

<p>2° uitbetaald worden op de derde dag van de maand die volgt op de maand, vermeld in 1°</p> <p>3° uitbetaald worden op de vijfde dag van de maand die volgt op de maand, vermeld in 2°</p> <p>4° uitbetaald worden op de zevende dag van de maand die volgt op de maand, vermeld in 3° ;</p> <p>5° uitbetaald worden op de negende dag van de maand die volgt op de maand, vermeld in 4° ;</p> <p>6° uitbetaald worden op de elfde dag van de maand die volgt op de maand, vermeld in 5°</p> <p>7° uitbetaald worden op de dertiende dag van de maand die volgt op de maand, vermeld in 6° ;</p> <p>8° uitbetaald worden op de vijftiende dag van de maand die volgt op de maand, vermeld in 7° ;</p> <p>9° uitbetaald worden op de zeventiende dag van de maand die volgt op de maand, vermeld in 8° ;</p> <p>10° uitbetaald worden op de negentiende dag van de maand die volgt op de maand, vermeld in 9° ;</p> <p>11° uitbetaald worden op de eenentwintigste dag van de maand die volgt op de maand, vermeld in 10° ;</p> <p>12° uitbetaald worden op de drieëntwintigste dag van de maand die volgt op de maand, vermeld in 11° ;</p> <p>13° uitbetaald worden op de vijftwintigste dag van de maand die volgt op de maand, vermeld in 12° ;</p> <p>14° uitbetaald worden op de zevenentwintigste dag van de maand die volgt op de maand, vermeld in 13° ;</p> <p>15° uitbetaald worden op de negentwintigste dag van de maand die volgt op de maand, vermeld in 14°.</p>	<p>2° payable le troisième jour du mois qui suit le mois visé au 1° ;</p> <p>3° payable le cinquième jour du mois qui suit le mois visé au 2° ;</p> <p>4° payable le septième jour du mois qui suit le mois visé au 3° ;</p> <p>5° payable le neuvième jour du mois qui suit le mois visé au 4° ;</p> <p>6° payable le onzième jour du mois qui suit le mois visé au 5° ;</p> <p>7° payable le treizième jour du mois qui suit le mois visé au 6° ;</p> <p>8° payable le quinzième jour du mois qui suit le mois visé au 7° ;</p> <p>9° payable le dix-septième jour du mois qui suit le mois visé au 8° ;</p> <p>10° payable le dix-neuvième jour du mois qui suit le mois visé au 9° ;</p> <p>11° payable le vingt-et-unième jour du mois qui suit le mois visé au 10° ;</p> <p>12° payable le vingt-troisième jour du mois qui suit le mois visé au 11° ;</p> <p>13° payable le vingt-cinquième jour du mois qui suit celui visé au 12° ;</p> <p>14° payable le vingt-septième jour du mois qui suit celui visé au 13° ;</p> <p>15° payable le vingt-neuvième jour du mois qui suit celui visé au 14°.</p>
<p>V1: Wanneer een beroepspersoneelslid vóór de inwerkingtreding van het geldelijk statuut vooruit betaald werd, behoudt het dit recht indien hij in toepassing van art. 207 kiest voor het oude geldelijk statuut. Als dit personeelslid op een bepaald ogenblik toch opteert voor de bezoldiging volgens het nieuwe statuut, kan het dan beroep doen op de overgangsbepalingen voorzien in art. 52, §1 (overgangsperiode van 16 maanden om van vooruitbetaling naar betaling na vervallen termijn over te gaan) of wordt de wedde dan dadelijk na de maand betaald (of in de loop van de maand indien de keuze om toch over te gaan naar het nieuwe statuut genomen wordt binnen de 16 maanden na inwerkingtreding)?</p> <p>Indien men het artikel elke keer dat iemand instapt, opnieuw in zijn geheel toepast, zal dit leiden tot zeer veel verschillende</p>	<p>Q1 : Lorsqu'un membre du personnel est payé par anticipation avant l'entrée en vigueur du statut pécuniaire, il garde ce droit si, en application de l'art. 207, il opte pour le maintien de l'ancien statut pécuniaire. Si, à un moment donné, ce membre du personnel opte tout de même pour le nouveau statut pécuniaire, peut-il encore faire appel aux dispositions transitoires prévues à l'article 52, §1 (période de 16 mois pour passer de paiement anticipé à paiement à terme échu) ou bien le traitement sera-t-il immédiatement payé en fin de mois (ou dans le courant du mois si le choix de tout de même passer au nouveau statut pécuniaire est fait dans les 16 mois qui suivent l'entrée en vigueur) ?</p> <p>Si l'on applique chaque fois l'intégralité de l'article chaque fois qu'une personne effectue le passage, cela générera de nombreuses dates de</p>

<p>uitbetalingsdata, wat onhoudbaar zou zijn voor de sociale secretariaten/personeelsdiensten.</p> <p>Het doel van het artikel is om betalingsproblemen te vermijden bij personeelsleden die overgaan van een systeem van voorafbetaling van wedde naar een systeem van betaling na vervallen termijn. Indien het voor de zone/sociaal secretariaat praktisch niet haalbaar zou zijn om artikel 52 telkens opnieuw toe te passen op verschillende momenten, kan aanvaard worden dat de zone een alternatieve oplossing voorziet die dezelfde waarborgen biedt (nl. betalingsmoeilijkheden vermijden bv. door een voorschot op de wedde toe te staan).</p>	<p>paiement différentes, ce qui serait intenable pour les secrétariats sociaux/services du personnel.</p> <p>L'objectif de l'article est d'éviter les problèmes de paiement pour les membres du personnel qui passent d'un système de paiement anticipé à un système de paiement à terme échu. Si dans la pratique, il ne serait pas faisable pour la zone zone/le secrétariat social d'appliquer chaque fois à nouveau l'article 52 à des moments différents, on peut accepter que la zone prévoie une solution alternative offrant les mêmes garanties (notamment éviter des problèmes de paiement par ex. en accordant des avances sur rémunération)</p>
<p>[Art. 52/1. K.B. van 9 mei 2016 (bezoldigingsregeling operationeel personeel), art. 17 (inw. 1 januari 2015) (B.S. 23.05.2016) – Het aantal uren voortgezette opleiding bedoeld in 3° van de artikelen 12 tot 19 dat effectief gevolgd wordt tijdens de jaren 2015 tot 2018 wordt respectievelijk vermenigvuldigd met de volgende factor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 4 voor de uren voortgezette opleiding die gevolgd worden in de loop van 2015 of 2016; - 2 voor de uren voortgezette opleiding die gevolgd worden in de loop van 2017; - 1,34 voor de uren voortgezette opleiding die gevolgd worden in de loop van 2018.] 	<p>[Art. 52/1. A.R. du 9 mai 2016 (statut pécuniaire du personnel opérationnel des zones de secours), art. 17. (effets le 1^{er} janvier 2015) (M.B. 23.05.2016) - Le nombre d'heures de formation continue visées au 3° des articles 12 à 19 et qui ont été effectivement suivies au cours des années 2015 à 2018 est multiplié respectivement par le facteur suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 4 pour les heures de formation continue suivies au cours des années 2015 ou 2016 ; - 2 pour les heures de formation continue suivies au cours de l'année 2017 ; - 1,34 pour les heures de formation continue suivies au cours de l'année 2018.]
<p>[Aangevuld bij K.B. van 14 augustus 2021, art. 2 (inw. 1 januari 2020) (B.S. 28.09.2021) – Ten gevolge van de "Coronavirus COVID-19"-epidemie worden voor het jaar 2020 vierentwintig uren fictief toegekend aan het personeelslid, in verhouding tot zijn tewerkstelling in het jaar 2020, voor de berekening van het aantal uren voortgezette opleiding bedoeld in 3° van de artikelen 12 tot 19.]</p> <p>[Ingevoegd bij K.B. van 28 april 2022, art. 2 (inw. 25 juni 2022) (B.S. 15.06.2022) – Ten gevolge van de "Coronavirus COVID-19"-epidemie worden voor de eerste zes maanden van het jaar 2021 twaalf uren fictief toegekend aan het personeelslid, in verhouding tot zijn tewerkstelling in de eerste zes maanden van het jaar 2021, voor de berekening van het aantal uren voortgezette opleiding bedoeld in 3° van de artikelen 12 tot 19.]</p>	<p>[A.R. du 14 août 2021, art. 2. (effets le 1^{er} janvier 2020) (M.B. 28.09.2021) - En raison de l'épidémie de « Coronavirus - COVID – 19 », vingt-quatre heures sont accordées fictivement au membre du personnel pour l'année 2020, au prorata de son occupation durant l'année 2020, pour le calcul du nombre d'heures de formation continue visé au 3° des articles 12 à 19.]</p> <p>[A.R. du 28 avril 2022, art. 2. (M.B. 15.06.2022) - En raison de l'épidémie de « Coronavirus - COVID - 19 », douze heures sont accordées fictivement au membre du personnel pour les six premiers mois de l'année 2021, au prorata de son occupation durant les six premiers mois de l'année 2021, pour le calcul du nombre d'heures de formation continue visé au 3° des articles 12 à 19.]</p>
<p>[Art. 52/2. K.B. van 13 april 2019, art. 10 (inw. 13 mei 2019) (B.S. 03.05.2019) – De eerste bevordering in weddeschaal die volgt op de inwerkingtreding van dit besluit, gebeurt met retroactief effect vanaf de datum waarop het personeelslid voldeed aan de voorwaarden onder 1° en 3° van de artikels 12 tot en met 19, wanneer het bij zijn eerste evaluatie minstens de vermelding 'voldoende' krijgt.]</p>	<p>[Art. 52/2. A.R. du 13 avril 2019, art. 10. (vig. 13 mai 2019) (M.B. 03.05.2019) - La première promotion barémique qui suit l'entrée en vigueur du présent arrêté royal, a un effet rétroactif à partir de la date à laquelle le membre du personnel satisfaisait aux conditions prévues aux 1° et 3° des articles 12 à 19, lorsqu'il obtient au moins la mention 'satisfaisant' lors de la première évaluation.]</p>

<p>Art. 53. Voor de toepassing van het artikel 33, wordt in de berekening van de geldelijke anciënniteit van het vrijwillig personeelslid rekening gehouden met de diensten die gepresteerd werden vóór de inwerkingtreding van dit statuut als vrijwillig personeelslid van een openbare brandweerdienst gelegen op het grondgebied dat door deze zone gedekt wordt.</p>	<p>Art. 53. Pour l'application de l'article 33, le calcul de l'ancienneté pécuniaire du membre du personnel volontaire prend en compte les services prestés avant l'entrée en vigueur du présent statut comme membre volontaire d'un service public d'incendie situé sur le territoire couvert par la zone.</p>
<p>V1: Kan een vrijwillige stagiair-brandweerman zijn dienstjaren binnen het leger laten meetellen bij de brandweer als anciënniteit?</p> <p>Neen, een vrijwilliger kan enkel anciënniteit meenemen die hij heeft opgebouwd als brandweervrijwilliger op basis van art. 33 en 53.</p>	<p>Q1 : Un sapeur-pompier volontaire stagiaire peut-il faire valoir comme ancienneté au niveau des services d'incendie ses années de service dans l'armée ?</p> <p>Non, le volontaire ne peut faire valoir que l'ancienneté acquise en tant que pompier volontaire en vertu des articles 33 et 53.</p>
<p>V2 : Hoe moet de prestatievergoedingsschaal gelezen worden? Begint iedere vrijwilliger aan niveau "0" en wordt deze na het behalen van een voldoende evaluatie en het presteren van 180 uren (excl. wachturen) opgeschaald met 1, of wordt gekeken naar de graadanciënniteit?</p> <p>Artikel 53 preciseert dat men rekening moet houden met de diensten die eerder als vrijwilliger werden uitgevoerd in één van de brandweerdiensten van de zone. De nieuwe berekeningswijze (een jaar geldelijke anciënniteit voor 180 gepresteerde uren) is pas van toepassing vanaf de overgang naar hulpverleningszone. Voor de prestaties die werden uitgevoerd vóór de overgang naar de zone, zal men een maand geldelijke anciënniteit tellen voor elke periode van een volledige kalendermaand dienstneming.</p> <p>De geldelijke anciënniteit van de vrijwilligers is de geldelijke anciënniteit die werd verworven in de graad, behalve voor de geldelijke anciënniteit van de korporaal die eveneens de geldelijke anciënniteit omvat die werd verworven in de graad van brandweerman.</p> <p>Bv. een vrijwillig sergeant met een dienstanciënniteit van 10 jaar en een anciënniteit als sergeant van 28 maanden bij de overgang naar de zone zal dus een geldelijke anciënniteit van 2 jaar hebben in de nieuwe schaal van sergeant. Hij zal overgaan naar niveau 3 na 120 gepresteerde uren en ten vroegste 8 maanden na de overgang naar de zone.</p>	<p>Q2 : Lors du passage au nouveau statut pécuniaire, comment faut-il interpréter l'échelle d'indemnité de prestation ? Chaque volontaire commence-t-il au niveau "0" et accède au niveau suivant après obtention d'une évaluation 'suffisant' et la prestation de 180 heures (hormis les heures de garde), ou bien est-il tenu compte de l'ancienneté de grade?</p> <p>L'article 53 précise qu'il faut tenir compte des services effectués précédemment comme volontaire dans un des services d'incendie de la zone. Le nouveau mode de calcul (une année d'ancienneté pécuniaire pour 180 heures de prestations) ne s'applique qu'à partir du passage en zone de secours. Pour les prestations effectuées avant le passage en zone, on comptera un mois d'ancienneté pécuniaire pour chaque période d'engagement d'un mois calendrier complet.</p> <p>L'ancienneté pécuniaire des volontaires est l'ancienneté pécuniaire acquise dans le grade sauf pour l'ancienneté pécuniaire du caporal qui comprend également l'ancienneté pécuniaire acquise dans le grade de sapeur-pompier.</p> <p>Exemple : un sergent volontaire qui a une ancienneté de service de 10 ans et une ancienneté comme sergent de 28 mois lors du passage en zone aura donc une ancienneté pécuniaire de 2 ans dans la nouvelle échelle de sergent. Il passera à l'échelon 3 après 120 heures prestées et au plus tôt 8 mois après le passage en zone.</p>
<p>V3 : Hoe worden de voorafgaande dienstjaren (voor de opstart van de zone) van de vrijwilligers meegeteld voor het berekenen van de geldelijke anciënniteit? Een jaar voor een jaar of moet ook hier reeds gerekend</p>	<p>Q3 : Comment les années de service antérieures (avant l'entrée en vigueur de la zone) des volontaires sont-elles comptabilisées pour le calcul de l'ancienneté pécuniaire ? Une année pour une année, ou le calcul est-il déjà effectué ici au prorata de 180</p>

<p>worden a rato van 180 prestatie-uren op jaarbasis voor een jaar.</p> <p>In het kader van art. 53 wordt een maand geldelijke anciënniteit geteld voor elke periode van een volledige kalendermaand dienstneming.</p> <p>Bv. bij een sergeant met 15 jaar dienstanciënniteit die sinds 5 jaar sergeant is kan enkel rekening worden gehouden met de 5 jaar als sergeant. Dit geldt zo voor alle graden, behalve die van korporaal (zie art. 33). Daar mogen de jaren in de graad van brandweerman ook meegerekend worden.</p>	<p>heures de prestation sur une base annuelle pour une année ?</p> <p>Dans le cadre de l'art. 53, on comptera un mois d'ancienneté pécuniaire pour chaque période d'engagement d'un mois calendrier complet.</p> <p>Par exemple : pour un sergent qui comptabilise 15 années d'ancienneté de service, qui est sergent depuis 5 ans, il ne peut être tenu compte que des 5 années en tant que sergent. Il en est de même pour tous les grades, à l'exception de celui de caporal (cf. art. 33), où les années dans le grade de sapeur-pompier peuvent également être valorisées.</p>
<p>[Art. 53/1. K.B. van 9 mei 2016 (bezoldigingsregeling operationeel personeel), art. 18 (inw. 1 januari 2015) (B.S. 23.05.2016) – In afwijking van de artikelen 34, 38, derde lid en 41, kan de raad beslissen om, indien in de meeste brandweerdiensten waaruit de zone bestond de prestatievergoedingen van de vrijwillige personeelsleden niet maandelijks werden betaald, deze prestatievergoedingen, de diplomatoelage en de toelage voor onregelmatige prestaties minstens elk trimester te betalen, na vervallen termijn.]</p>	<p>[Art. 53/1. A.R. du 9 mai 2016 (statut pécuniaire du personnel opérationnel des zones de secours), art. 18. (effets le 1^{er} janvier 2015) (M.B. 23.05.2016) - Par dérogation aux articles 34, 38 alinéa 3 et 41, le conseil peut décider, si, dans la majorité des services d'incendie qui composaient la zone, les indemnités de prestation des membres du personnel volontaire n'étaient pas payées mensuellement, de payer lesdites indemnités de prestation, l'allocation pour diplôme et l'allocation pour prestations irrégulières au moins tous les trimestres, à terme échu.</p>
<p>Art. 54. De evaluatie van de uitvoering van dit besluit en zijn financiële impact wordt binnen de twee jaar na de inwerkingtreding van dit besluit uitgevoerd door de begeleidingscommissie voor de hervorming van de civiele veiligheid, vermeld in artikel 16 van de wet van 15 mei 2007.</p>	<p>Art. 54. L'évaluation de l'exécution du présent arrêté et de son impact financier est réalisée dans les deux ans après l'entrée en vigueur du présent arrêté par la commission d'accompagnement de la réforme de la sécurité civile visée à l'article 16 de la loi du 15 mai 2007.</p>
<p>Art. 55. Treden in werking op 1 januari 2015 :</p> <p>1° artikel 207 van de wet van 15 mei 2007; 2° dit besluit.</p> <p>In afwijking van het eerste lid treedt dit besluit, voor de prézones vermeld in artikel 220, § 1, tweede lid, van de wet van 15 mei 2007, in werking op de datum bepaald door de raad waarop de brandweerdienst in de zone geïntegreerd wordt, en ten laatste op 1 januari 2016.</p>	<p>Art. 55. Entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2015 :</p> <p>1° l'article 207 de la loi du 15 mai 2007 ; 2° le présent arrêté.</p> <p>Par dérogation à l'alinéa premier, pour les prézones visées à l'article 220, § 1^{er}, alinéa 2, de la loi du 15 mai 2007, l'entrée en vigueur du présent arrêté a lieu à la date d'intégration des services d'incendie dans la zone qui est déterminée par le conseil et au plus tard le 1^{er} janvier 2016.</p>
<p>Art. 56. De minister die bevoegd is voor Binnenlandse Zaken is belast met de uitvoering van dit besluit.</p>	<p>Art. 56. Le ministre ayant l'Intérieur dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.</p>