



Bruxelles, le 20 mars 2014

Réforme de la Sécurité civile

Le nouveau projet de statut administratif et pécuniaire des pompiers

Madame, Monsieur,
Cher pompier,

Le Conseil des ministres a approuvé le vendredi 21 février 2014, en seconde lecture, sur ma proposition, les textes portant le nouveau statut administratif et pécuniaire des futurs membres opérationnels des zones de secours.

Ces textes sont le fruit d'une collaboration entre mes services d'une part et les représentants de tous les acteurs concernés par la réforme de la sécurité civile d'autre part, à savoir les fédérations de pompiers, les organisations syndicales et les unions des villes et communes. Plus d'une centaine de réunions ont permis de confronter les idées des uns et des autres et d'aboutir à un texte équilibré, qui tient compte des intérêts de chacun.

Ces textes ont été adaptés suite au 1^{er} avis du Conseil d'État et suite aux dernières discussions avec les différents partenaires. Ces dernières adaptations ont été transmises au Conseil d'Etat le 25 février. Ces textes sont donc encore susceptibles d'être modifiés après la remise du 2^{ème} avis du Conseil d'État attendu pour le 28 mars 2014.

Il m'a toutefois semblé nécessaire de déjà vous informer du contenu du nouveau statut. C'est l'objet du présent manuel : vous faire part des grandes lignes du nouveau projet de statut tel qu'approuvé par le conseil des ministres et qui vous sera applicable dès l'entrée en vigueur des zones de secours, ainsi que du projet de loi sur le temps de travail voté par la Chambre des Représentants le 13 mars 2014.

Enfin, si après la lecture du présent manuel vous deviez encore vous posez des questions relativement à votre futur statut, je vous informe qu'une adresse courriel est mise à votre disposition : QuestionsStatut@ibz.fgov.be.

Joëlle Milquet,
Ministre de l'Intérieur



Table des matières

1	Le transfert de personnel vers les zones de secours.....	3
2	Le statut administratif	4
2.1	Les règles applicables aux pompiers professionnels et volontaires.....	4
2.1.1	Introduction.....	4
2.1.2	Le recrutement	4
2.1.3	Les grades	5
2.1.4	La promotion hiérarchique.....	5
2.1.5	La formation pendant la carrière	7
2.2	Les règles applicables uniquement aux pompiers professionnels	8
2.2.1	La mobilité	8
2.2.2	Les congés.....	8
2.2.3	Les mesures de fin de carrière	10
2.3	Les règles applicables uniquement aux pompiers volontaires	12
2.3.1	Nomination.....	12
2.3.2	Formation	12
2.3.3	Double statut.....	12
2.3.4	Professionnalisation	12
2.3.5	Mobilité	13
2.3.6	Maladies professionnelles et accidents de travail	13
3	Le statut pécuniaire.....	14
3.1	Les règles applicables uniquement aux pompiers professionnels	14
3.1.1	Les nouvelles échelles barémiques	14
3.1.2	Insertion dans les nouvelles échelles barémiques	14
3.1.3	La prime d'opérationnalité et de prestations irrégulières	18
3.1.4	Les allocations et pécule.....	19
3.1.5	La promotion barémique.....	20
3.1.6	La faculté de sauvegarde.....	21
3.1.7	Les droits acquis	21
3.2	Les règles applicables uniquement aux pompiers volontaires	22
3.2.1	Indemnité de prestation.....	22
3.2.2	Evolution barémique	22
3.2.3	Allocation pour prestations irrégulières.....	22
3.2.4	Autres allocations et indemnités.....	23
3.2.5	La faculté de sauvegarde	23
3.2.6	Les droits acquis	23
4	Le temps de travail	24
4.1	Les règles applicables aux pompiers professionnels.....	24
4.1.1	Règle générale	24
4.1.2	Règle particulière.....	24
4.1.3	Opt-out ou temps de travail additionnel.....	24
4.2	Les règles applicables aux pompiers volontaires	26
5	Annexes	27
	Annexe 1 - Nouvelles échelles de traitement pour les pompiers professionnels.....	27
	Annexe 2 - Nouvelles indemnités de prestation pour les pompiers volontaires	36



1 Le transfert de personnel vers les zones de secours

Au moment de l'intégration des services d'incendie communaux au sein des zones, vous serez automatiquement transféré vers les zones de secours.

Si vous êtes pompier professionnel, vous ferez partie du personnel opérationnel professionnel de la zone.

Si vous êtes pompier volontaire, vous ferez partie du personnel opérationnel volontaire de la zone. Dans ce cas, votre contrat d'engagement en tant que volontaire sera résilié car celui-ci n'est plus prévu dans le nouveau (projet de) statut administratif des membres opérationnels des zones de secours. La règle générale prévue dans le nouveau statut est que les pompiers volontaires obtiennent, après leur stage, une nomination temporaire pour une durée de 6 ans.

L'impact de cette règle pour vous est le suivant :

- Si, lors du transfert, vous êtes pompier volontaire non-officier, vous serez nommé temporairement pour la durée restante de votre contrat d'engagement ;
- Si, lors du transfert, vous êtes pompier volontaire officier, vous serez nommé temporairement pour une durée de 6 ans.

Votre transfert s'opère avec maintien du grade ou avec obtention d'un grade équivalent. Les règles relatives à la concordance entre les anciens grades et les nouveaux sont contenues dans le projet de statut administratif et exposées plus loin.

J'attire spécialement votre attention sur une disposition du projet d'arrêté royal relatif au statut administratif du personnel opérationnel de la zone qui prévoit que les heures supplémentaires que vous n'auriez pas encore récupérées lors de votre transfert vers la zone peuvent être transférées à concurrence de 70 heures. Il conviendrait donc, si vous disposez d'un nombre d'heures supérieur à 70 de demander à votre commune de pouvoir récupérer ces heures avant votre transfert vers la zone.



2 Le statut administratif

2.1 Les règles applicables aux pompiers professionnels et volontaires

2.1.1 Introduction

Le nouveau statut du personnel opérationnel consiste en une plus grande uniformisation des règles applicables aux pompiers professionnels et aux pompiers volontaires.

C'est pourquoi le statut contient un tronc commun de dispositions qui seront les mêmes que vous soyez personnel opérationnel volontaire ou professionnel de la zone.

Ces dispositions concernent :

- Vos droits et devoirs ;
- Les règles en matière d'incompatibilité ;
- La carrière de façon générale ;
- L'évaluation ;
- La procédure disciplinaire ;
- L'exercice de fonctions supérieures ;
- Les règles générales en matière de formation.

J'attire votre attention sur le fait que les différents brevets existant pour les pompiers seront réformés. Le projet de statut administratif se réfère déjà à la nouvelle dénomination de ces brevets dont le contenu sera fixé dans l'arrêté royal relatif à la formation des membres opérationnels des zones de secours. Une assimilation des brevets actuels à ces nouveaux brevets sera prévue.

2.1.2 Le recrutement

Le recrutement se fait soit au grade de sapeur-pompier, soit au grade de capitaine.

Le recrutement des pompiers par la zone se fera en deux étapes :

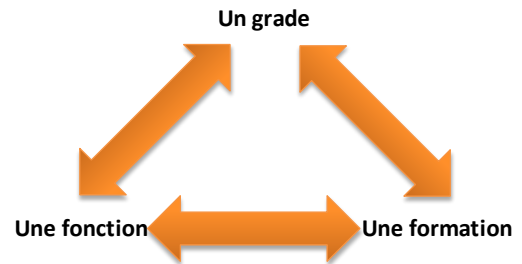
- (1) le candidat pompier ou le candidat capitaine devra d'abord obtenir un certificat d'aptitude fédéral après avoir réussi un test de compétences, un test d'habileté manuelle et des épreuves d'aptitude physique. Ces tests et épreuves seront organisés par les écoles du feu à la demande du SPF Intérieur.
- (2) Le conseil de zone fait appel aux candidats et seuls les candidats titulaires du certificat d'aptitude fédéral peuvent participer au recrutement. La zone organise pour ce faire un entretien et, éventuellement, une épreuve supplémentaire si des raisons opérationnelles le justifient. Pour trouver un candidat qui convient aux spécificités de la zone, l'entretien et l'éventuelle épreuve supplémentaire testent la motivation, la disponibilité et la conformité du candidat avec la description de fonction et la zone. L'entretien et l'épreuve sont organisés sous la forme d'un concours (l'engagement se fait en respectant le classement des candidats par le jury d'examen).



2.1.3 Les grades

Le nombre de grades des pompiers a été diminué à 8. Toutefois, en ce qui concerne les grades de premier sergent, sergent-major et adjudant-chef, ceux-ci ont été maintenus pour le personnel qui en est revêtu actuellement. Ces trois grades sont donc des grades en extinction.

Pour une question de tradition, les noms des grades n'ont pas été modifiés. Toutefois, le grade cache parfois une nouvelle fonction. Il faudra donc vous habituer aux nouvelles fonctions auxquelles ces grades se réfèrent.



En fonction de son grade, vous ferez partie de l'un des 3 cadres suivants :

- Le cadre de base
- Le cadre moyen
- Le cadre supérieur

Chaque grade correspond à une fonction et est lié à une formation.

Le cadre de base est composé du sapeur-pompier et du caporal. Il s'agit de deux fonctions opérationnelles.

Le cadre moyen est composé du sergent et de l'adjudant. Le sergent est une fonction opérationnelle, mais l'adjudant devient une fonction de management.

Le cadre supérieur est composé des officiers, à savoir :

- Lieutenant (OFF 1) : c'est le chef de groupe, il a une fonction opérationnelle ;
- Capitaine (OFF 2) : c'est un manager et un chef de groupe et la fonction est accessible par recrutement ;
- Major (OFF 3) : c'est aussi un manager et un chef de groupe ;
- Colonel (OFF 4) : c'est un manager de direction et un chef de groupe.

2.1.4 La promotion hiérarchique

Les conditions de promotion sont :

A. Pour le grade de caporal :

- a. avoir une ancienneté de grade comme sapeur-pompier d'au moins trois ans, stage de recrutement non compris ;
- b. avoir obtenu la mention « satisfaisant » lors de la dernière évaluation ;
- c. être titulaire du brevet BO2 ;
- d. avoir réussi l'épreuve de promotion (tests d'aptitude parmi lesquels une épreuve pratique).



B. Pour le grade de sergent :

- a. avoir une ancienneté de grade comme caporal d'au moins cinq ans ou d'au moins trois ans à condition de disposer d'un certificat obtenu suite à la réussite d'une formation ;
- b. avoir obtenu la mention « satisfaisant » lors de la dernière évaluation ;
- c. être titulaire du brevet MO1 ;
- d. avoir réussi l'épreuve de promotion (tests d'aptitude parmi lesquels une épreuve pratique).

C. Pour le grade d'adjudant :

- a. avoir une ancienneté de grade comme sergent d'au moins trois ans ;
- b. avoir obtenu la mention « satisfaisant » lors de la dernière évaluation ;
- c. être titulaire du brevet MO2 ;
- d. avoir réussi l'épreuve de promotion (tests d'aptitude parmi lesquels une épreuve pratique).

D. Pour le grade de lieutenant :

- a. être belge ;
- b. avoir une ancienneté de grade comme adjudant et/ou sergent d'au moins cinq ans ;
- c. avoir obtenu la mention « satisfaisant » lors de la dernière évaluation ;
- d. être titulaire du brevet OFF1 ;
- e. avoir réussi l'épreuve de promotion (tests d'aptitude parmi lesquels une épreuve pratique).

E. Pour le grade de capitaine :

- a. être belge ;
- b. avoir une ancienneté de grade comme lieutenant d'au moins deux ans ;
- c. avoir obtenu la mention « satisfaisant » lors de la dernière évaluation ;
- d. être titulaire du brevet OFF2 ;
- e. avoir réussi l'épreuve de promotion (tests d'aptitude parmi lesquels une épreuve pratique) ;
- f. être détenteur d'un diplôme ou d'une attestation donnant accès à des fonctions de niveau A au sein de l'administration fédérale.

F. Pour le grade de major :

- a. être belge ;
- b. avoir une ancienneté de grade comme capitaine d'au moins cinq ans ;
- c. avoir obtenu la mention « satisfaisant » lors de la dernière évaluation ;
- d. être titulaire du brevet OFF3 ;
- e. avoir réussi l'épreuve de promotion (tests d'aptitude parmi lesquels une épreuve pratique) ;
- f. être détenteur d'un diplôme ou d'une attestation donnant accès à des fonctions de niveau A au sein de l'administration fédérale.

G. Pour le grade de colonel :

- a. être belge ;
- b. avoir une ancienneté de grade comme major d'au moins cinq ans ;
- c. avoir obtenu la mention « satisfaisant » lors de la dernière évaluation ;
- d. être titulaire du brevet OFF4 ;



- e. avoir réussi l'épreuve de promotion (tests d'aptitude parmi lesquels une épreuve pratique) ;
- f. être détenteur d'un diplôme ou d'une attestation donnant accès à des fonctions de niveau A au sein de l'administration fédérale.

Par ailleurs, lorsque vous êtes promu au grade de **caporal** ou de **capitaine**, vous bénéficierez du même rang d'échelle de traitement que celui dont vous bénéficiez dans votre ancien grade.

Exemple : un sapeur-pompier bénéficiant de l'échelle de traitement B0-3 bénéficiera de l'échelle B1-3 en cas de promotion au grade de caporal.

Lorsque que vous être promu au grade de **sergent**, d'**adjudant**, de **lieutenant**, de **major** ou de **colonel**, vous bénéficiez de l'échelle du premier rang si vous bénéficiez dans votre ancien grade d'une échelle de traitement d'un des deux premiers rangs ; vous bénéficiez respectivement de l'échelle de traitement du deuxième ou du troisième rang selon que vous bénéficiez dans votre ancien grade d'une échelle de traitement du troisième ou du quatrième rang.

Exemple : un adjudant bénéficiant de l'échelle de traitement M1-4 bénéficiera de l'échelle O1-3 en cas de promotion au grade de lieutenant.

A nouveau, **dans tous les cas**, lors d'une promotion hiérarchique, **vous n'obtiendrez à aucun moment, dans votre nouveau grade, un traitement inférieur à celui dont vous auriez bénéficié dans votre ancien grade.**

2.1.5 La formation pendant la carrière

Le nouveau statut prévoit une formation continue pendant la carrière.

Vous aurez minimum 24 heures de formation par an à suivre pour maintenir vos compétences, mais également acquérir de nouvelles compétences vous permettant de continuer à exercer efficacement votre fonction.

C'est le conseil de zone qui établira dans le règlement de formation le nombre d'heures de formation continue pour son personnel, compte tenu du minimum de 24 heures.

Ces 24 heures seront organisées par une école du feu. Cette formation continue pourra être donnée en pratique dans la zone, dans la mesure du possible.



2.2 Les règles applicables uniquement aux pompiers professionnels

2.2.1 La mobilité

Vous pourrez changer de service sans devoir recommencer votre carrière, en conservant votre grade, moyennant le respect des conditions suivantes :

- Être pompier professionnel en activité de service ;
- Ne pas être suspendu par une mesure disciplinaire ;
- Remplir les conditions énoncées dans la description de fonction ;
- Disposer d'une ancienneté de grade de deux ans au moins dans la fonction occupée ;
- Avoir obtenu la mention « satisfaisant » lors de la dernière évaluation ;
- Réussir l'épreuve de mobilité.

2.2.2 Les congés

Le régime des congés auxquels vous aurez droit en tant que personnel de la zone est inspiré des congés applicables aux membres du personnel de l'Etat.

Le congé est en principe rémunéré. Lorsque ce n'est pas le cas, c'est précisé ci-dessous.

A. Jours fériés légaux

- Vous serez en congé les jours fériés légaux.
- Lorsqu'un jour férié légal tombe un samedi ou un dimanche, vous aurez droit à un jour de congé annuel supplémentaire.
- Pour toute prestation effectuée lors d'un jour férié légal, vous bénéficierez d'un congé supplémentaire correspondant au nombre d'heures réellement prestées entre 0 h et 24h.

B. Congé annuel de vacances

- Jusqu'à l'âge de 50 ans, vous aurez droit à 26 jours de congé
- A partir de 50 ans, vous aurez droit à un jour de congé supplémentaire par an
Exemple : 27 jours à 50 ans, 28 jours à 51 ans, 29 jours à 52 ans, etc.
- Vous bénéficiez en plus de 3 jours de congé annuel correspondant à des jours de fête locale organisée au sein de votre zone
- Le conseil de zone peut décider d'octroyer au maximum 2 jours de congé annuel de vacances supplémentaire

C. Congés de circonstance

- Votre mariage : 4 jours
- Le mariage de votre enfant ou de celui de votre conjoint : 2 jours
- Le mariage de votre frère, sœur, beau-frère, belle-sœur, père, mère, beau-père, belle-mère, petit-enfant, ou de celui de votre conjoint : 1 jour
- L'accouchement de votre épouse : 10 jours
- Le décès de votre conjoint, de votre enfant ou de celui de votre conjoint, de votre père ou de votre mère, ainsi que des parents de votre conjoint et du conjoint de votre enfant ou de celui de votre conjoint : 4 jours
- Le décès de l'un de vos parents ou alliés ou de celui de votre conjoint (autre que les parents et alliés visés au point précédent) vivant sous le même toit que vous : 2 jours
- Le décès de tout autre parent ou allié de vous-même ou de votre conjoint : 1 jour



- L'ordination, l'entrée au couvent, ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu de votre enfant ou de celui de votre conjoint : 1 jour
- La participation à la fête de la jeunesse laïque de votre enfant ou de celui de votre conjoint : 1 jour

D. Congé pour motifs impérieux d'ordre familial

Vous aurez droit à maximum 45 jours par an de congé pour motifs impérieux d'ordre familial dans les cas suivants :

- Hospitalisation d'une personne habitant sous votre toit
- Hospitalisation de votre enfant, de votre père et de votre mère ou du conjoint de ceux-ci
- L'accueil, pendant les vacances scolaires, de votre enfant de moins de 15 ans ou de celui de votre conjoint
- L'accueil, pendant les vacances scolaires, de votre enfant de moins de 18 ans lorsqu'il est atteint d'une incapacité physique ou mentale ou de celui de votre conjoint
- L'accueil, pendant les vacances scolaires, de votre enfant sous statut de la minorité prolongée ou de celui de votre conjoint

Ce congé n'est pas rémunéré.

E. Dispense de service

Il s'agit de l'autorisation qui vous sera donnée de vous absenter pendant les heures de service pendant une durée déterminée, tout en conservant vos droits :

- Convocation comme témoin devant une juridiction ou comparution personnelle ordonnée par une juridiction : pour la durée nécessaire
- Exercice des fonctions de président, assesseur ou secrétaire d'un bureau de vote ou de dépouillement : pour la durée nécessaire

F. Congé exceptionnel :

- Participation à un jury d'Assises : pour la durée de la session
- Cas de force majeure ou d'un accident survenu à l'une des personnes suivantes habitant sous votre toit : votre conjoint, l'un de vos parents ou alliés ou de celui de votre conjoint, une personne accueillie en vue de son adoption, en vue d'une tutelle officieuse ou suite à une décision de placement dans une famille d'accueil : maximum 4 jours par an
- En cas de dommage matériel grave à vos biens : maximum 4 jours par an
- Candidatures aux élections des chambres législatives fédérales, des conseils régionaux et communautaires, des conseils provinciaux, des conseils provinciaux, des conseils communaux ou des assemblées européennes : pour la durée de la campagne électorale (Ce congé exceptionnel n'est pas rémunéré)
- pour accompagner et assister des malades, des personnes handicapées et des personnes en précarité sociale lors de voyages ou de séjours de vacances en Belgique et à l'étranger: pour une durée maximale de cinq jours par année civile
- pour don de moelle osseuse : pour une durée maximale de quatre jours par année civile
- pour don d'organes ou de tissus : pour une période correspondant à la durée de l'hospitalisation et de la convalescence éventuellement requise ainsi qu'à la durée des examens médicaux préalables

G. Congé pour exercer une fonction au sein d'un secrétariat, d'une cellule stratégique, de la cellule de coordination générale de la politique, d'une cellule de politique générale, au sein



**d'un cabinet d'un mandataire politique fédéral, communautaire, régional, provincial ou local
ou au sein d'un cabinet d'un mandataire politique du pouvoir législatif**

H. Congé pour accomplir un stage ou une période d'essai dans une fonction au sein d'un service public

Ce congé est accordé pour la durée du stage ou la période d'essai et n'est pas rémunéré.

I. Congé pour mission d'intérêt général

Il s'agit par exemple de missions nationales ou internationales dans le cadre de la coopération au développement, de la recherche scientifique ou de l'aide humanitaire. Ce congé n'est pas rémunéré.

J. Congés octroyés aux réservistes de l'armée

Ces congés vous sont octroyés si vous accomplissez des prestations militaires.

K. Congé de maternité

En tant que mère, vous bénéficierez du congé de maternité prévu dans la loi du 16 mars 1971. Des dispositions du statut règlent également les dispenses de service afin d'allaiter votre enfant.

En cas de décès ou d'hospitalisation de la mère de votre enfant, des congés spécifiques sont prévus pour vous en tant que père.

L. Congé pour interruption de carrière à temps plein (sauf quelques exceptions qui permettent de prendre ce congé à temps partiel)

M. Congé d'adoption

Il est de maximum 6 semaines.

N. Congé d'accueil

Il s'agit d'un congé en vue d'assurer la tutelle d'un enfant de moins de 10 ans ou d'accueillir un enfant dans votre famille suite à une décision de placement dans une famille d'accueil. Il est de 4 semaines maximum pour les enfants de plus de 3 ans et de 6 semaines maximum pour les enfants de moins de 3 ans.

2.2.3 Les mesures de fin de carrière

Les mesures de fin de carrière suivantes sont prévues dans le projet de nouveau statut administratif :

- A partir de cinquante ans, vous jouissez d'un jour de congé supplémentaire par an.
Exemple : 27 jours à 50 ans, 28 jours à 51 ans, 29 jours à 52 ans, etc.
- A partir de 56 ans avec quinze années d'ancienneté en tant que pompier professionnel dans le cadre de base ou moyen ou dans le cadre supérieur, chargé de tâches opérationnelles, vous pouvez demander à être réaffecté dans une fonction opérationnelle plus légère, une fonction administrative, logistique ou technique.
Si une telle fonction est disponible et qu'elle vous convient, vous serez réaffecté.
Vous conservez votre traitement jusqu'à ce que le traitement de la nouvelle fonction soit supérieur. La prime d'opérationnalité et de prestations irrégulières est réduite à 75 % en cas de fonctions opérationnelles allégées. S'il s'agit de tâches administratives, techniques ou logistiques (en tant que membre du personnel administratif), la prime d'opérationnalité et de prestations irrégulières est réduite à 25%.



Vous êtes réaffecté dans cette fonction jusqu'à ce que vous remplissiez les conditions de départ à la pension anticipée ou du régime de fin de carrière. Si vous répondez aux conditions relatives au régime de fin de carrière (cf. infra), vous pouvez introduire une demande d'application de ce régime.

- A partir de 58 ans (57, 5 en 2015), et pour autant que vous répondiez à certaines conditions relatives aux années de carrière, vous pouvez demander l'application du régime de fin de carrière. En d'autres termes, l'employeur vous propose une fonction allégée et adaptée, après avis de la commission de fin de carrière. Par cette fonction allégée, adaptée, il y a lieu de comprendre une fonction de nature opérationnelle, administrative, technique ou logistique. Dans ce cas, vous conservez votre rémunération et 75 % de la prime d'opérationnalité et de prestations irrégulières.

Si aucune fonction légère, adaptée n'est disponible, vous avez droit au congé préalable à la pension. Le traitement d'attente pour le congé préalable à la pension s'élève à 75 % du dernier traitement d'activité. Il s'agit de la moyenne, calculée pour les cinq dernières années, du traitement annuel alloué pour des prestations complètes, et de la prime d'opérationnalité et de prestations irrégulières reçue. Le traitement d'attente inclut également 75 % du pécule de vacances et de la prime de fin d'année.

Le congé préalable à la pension s'étale sur maximum quatre ans.

Vous devez demander votre pension anticipée lorsque vous répondez aux conditions relatives à la pension anticipée.



2.3 Les règles applicables uniquement aux pompiers volontaires

2.3.1 Nomination

En tant que pompier volontaire, vous êtes nommé pour une durée de 6 ans. Votre nomination est renouvelée tacitement à l'expiration des 6 ans pour une nouvelle durée de 6 ans, sauf décision motivée du conseil de zone.

Les sapeurs-pompiers, caporaux et sous-officiers en service au moment du transfert vers la zone, sont nommés pour la durée restante de leur contrat d'engagement actuel. Les officiers volontaires sont nommés pour une durée de 6 ans.

2.3.2 Formation

Les compétences de base requises sont identiques pour les pompiers volontaires et les pompiers professionnels.

Des aménagements sont prévus afin de permettre aux futurs volontaires de s'engager et de suivre cette formation. Pour ce faire, la future formation de sapeur-pompier sera divisée en deux modules. Au terme du premier module, le volontaire pourra d'ores et déjà prendre part aux tâches et aux missions de la zone de secours.

2.3.3 Double statut

Le double statut « professionnel-volontaire » reste possible tant que vous travaillez pour des employeurs différents c'est-à-dire lorsque l'activité de volontaire est exercée dans une zone différente de celle où est exercée l'activité de professionnel. Il s'agit donc d'un *statu quo* par rapport à la situation actuelle.

Compte tenu de la législation en droit du travail, le double statut n'est pas possible au sein d'une même zone. Pour pallier cette problématique, l'opt-out a été introduit dans la législation sur le temps de travail. Ainsi, le pompier professionnel pourra prêter des heures en plus de son régime de base dans le poste où il était volontaire (voir ci-avant au point 12 « Le temps de travail »).

Il vous est par ailleurs possible d'être volontaire dans plusieurs zones de secours, moyennant l'accord des conseils des zones concernées.

2.3.4 Professionnalisation

Vous pourrez passer sous statut professionnel au même grade au sein de votre zone ou dans une autre zone, si vous remplissez les conditions suivantes :

- Être pompier volontaire et ne pas être suspendu par une mesure disciplinaire ;
- Remplir les conditions énoncées dans la description de fonction ;
- Disposer d'une ancienneté de grade de deux ans au moins (stage y compris) ;
- Avoir obtenu la mention « satisfaisant » lors de la dernière évaluation ;



- Réussir l'épreuve de professionnalisation.

Dans ce cas, les heures que vous aurez prestées en tant que volontaire seront valorisées pour votre carrière lorsque vous passez sous statut professionnel.

2.3.5 Mobilité

Vous pourrez changer de service sans devoir recommencer votre carrière, en conservant votre grade, moyennant le respect des conditions suivantes :

- Être pompier volontaire et ne pas être suspendu par une mesure disciplinaire ;
- Remplir les conditions énoncées dans la description de fonction ;
- Disposer d'une ancienneté de grade de deux ans au moins dans la fonction occupée ;
- Avoir obtenu la mention « satisfaisant » lors de la dernière évaluation ;
- Réussir l'épreuve de mobilité.

2.3.6 Maladies professionnelles et accidents de travail

Un projet de loi voté par la Commission affaires sociales de la Chambre des Représentants le 26 février 2014 insère les pompiers volontaires dans le champ d'application de la loi du 3 juillet 1967 sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public, en ce qui concerne les maladies professionnelles.

Ceci signifie que vous jouissez désormais en tant que pompier volontaire de la protection pour maladies professionnelles tout comme les pompiers professionnels (comme réglé dans l'arrêté royal du 21 janvier 1993 relatif à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles en faveur de certains membres du personnel appartenant aux administrations provinciales et locales, affiliées à l'Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales). L'arrêté royal du 21 janvier 1993 sera adapté en conséquence. Cette mesure de protection des pompiers volontaires, qui n'existe pas dans le régime actuel, est une avancée statutaire.

En ce qui concerne les accidents de travail comme pompier volontaire, les principes de la réglementation actuelle (les articles 55 et 55bis de l'arrêté royal du 6 mai 1971) ont été repris dans le projet du nouveau statut administratif.



3 Le statut pécuniaire

3.1 Les règles applicables uniquement aux pompiers professionnels

3.1.1 Les nouvelles échelles barémiques

Vous trouverez les nouvelles échelles barémiques qui vous seront applicables en tant que membre opérationnel de la zone de secours en annexe.

Il existe au sein de chaque grade quatre échelles de traitement¹, ce qui garantit, contrairement à aujourd'hui, la possibilité d'une promotion barémique au sein d'un même grade (évolution horizontale) et ce, en plus de l'ancienneté pécuniaire (évolution verticale).

Les montants renseignés sont non-indexés. Au 1^{er} mars 2014, il s'agit donc de les multiplier par 1,6084².

Exemple : Un sergent avec neuf années d'ancienneté pécuniaire et bénéficiant de l'échelle MO-1. Celui-ci perçoit donc € 21 350 bruts non-indexés par an (cf. échelles barémiques en annexe). Soit, € 34 339,34 bruts par an (€ 21 350 x 1,6084). Soit € 2 861,61 bruts par mois (€ 34 339,34 / 12).

Sergent, premier sergent & sergent-major				
	MO-1	MO-2	MO-3	MO-4
⋮				
8	21 000			
9	21 350			
10	21 700			
⋮				

3.1.2 Insertion dans les nouvelles échelles barémiques

3.1.2.1 *Cadres de base et moyen*

Afin que vous puissiez vous situer dans les nouvelles échelles barémiques (en annexe) et calculer votre nouveau traitement, vous devez connaître votre **échelle barémique actuelle** ainsi que votre **ancienneté pécuniaire**.

Selon votre grade et sur la base de votre échelle barémique et de votre ancienneté pécuniaire, vous pourrez identifier, grâce aux tableaux ci-dessous, votre nouvelle échelle.

i. Vous êtes sapeur-pompier

Echelle actuelle	Ancienneté pécuniaire	Nouvelle échelle
PB 2	Toutes	B0-1
PB 2 bis	Toutes	B0-2

¹ Les grades de sapeur-pompier et de capitaine comptent chacun une échelle supplémentaire (B0-0 et O2-0) destinées aux stagiaires, étant donné que le recrutement peut se faire à ces deux grades.

² Les échelles barémiques sont liées à l'indice des prix à la consommation, rattachées à l'indice pivot 138,01.



PB 3	De 1 à 24 ans	B0-2
PB 3	25 ans et plus	B0-3
D 5	Toutes	B0-1
D 5.1	Toutes	B0-2
D 6	Toutes	B0-3

ii. Vous êtes caporal

Echelle actuelle	Ancienneté pécuniaire	Nouvelle échelle
PB 2 bis	Toutes	B1-2
PB 3	De 1 à 26 ans	B1-2
PB 3	27 ans et plus	B1-3
D 5.1	Toutes	B1-2
D 6	De 1 à 7 ans	B1-2
D 6	8 ans et plus	B1-3

iii. Vous êtes sergent, premier sergent ou sergent-major

Echelle actuelle	Ancienneté pécuniaire	Nouvelle échelle
PB 3	Toutes	M0-1
PB 4	Toutes	M0-2
PB 5	Toutes	M0-3
C 3	De 1 à 12 ans	M0-1
C 3	De 13 à 16 ans	M0-2
C 3	17 ans et plus	M0-3

iv. Vous êtes adjudant ou adjudant-chef

Echelle actuelle	Ancienneté pécuniaire	Nouvelle échelle
PB 5	Toutes	M1-1
PB 6	De 1 à 19 ans	M1-2
PB 6	De 20 à 23 ans	M1-3
PB 6	24 ans et plus	M1-4
C 4	De 1 à 15 ans	M1-1
C 4	De 16 à 19 ans	M1-2
C 4	De 20 à 23 ans	M1-3
C 4	24 ans et plus	M1-4

Exemples :

- 1° Un adjudant avec onze années d'ancienneté pécuniaire et bénéficiant actuellement de l'échelle C 4, bénéficiera de l'échelle M1-1.
- 2° Un sapeur-pompier avec 25 années d'ancienneté pécuniaire et bénéficiant actuellement de l'échelle PB 3, bénéficiera de l'échelle B0-3.

Dans tous les cas, vous n'obtiendrez à aucun moment, dans votre nouvelle échelle de traitement, un traitement inférieur à celui dont vous auriez bénéficié dans votre ancienne échelle de traitement.



3.1.2.2 Cadre officier

Afin que vous puissiez vous situer dans les nouvelles échelles barémiques (en annexe) et calculer votre nouveau traitement, vous devez **identifier préalablement votre nouveau grade à l'aide du tableau ci-dessous**, et connaître votre **ancienneté pécuniaire**.

Grade actuel	Nouveau grade
Sous-lieutenant	Lieutenant
Sous-lieutenant titulaire des brevets d'officier, de prévention et de gestion de situation de crise et qui a dix ans d'ancienneté de grade	Capitaine
Lieutenant	Lieutenant
Lieutenant titulaire du brevet de gestion de situation de crise et qui a dix ans d'ancienneté de grade	Capitaine
Lieutenant chef de service titulaire du brevet de gestion de situation de crise et du brevet de chef de service	Capitaine
Capitaine	Capitaine
Capitaine titulaire du brevet de gestion de situation de crise et du brevet de chef de service et qui a cinq ans d'ancienneté de grade	Major
Capitaine chef de service titulaire du brevet de gestion de situation de crise et du brevet de chef de service	Major
Capitaine-commandant, non chef de service	Major
Major	Major
Major titulaire du brevet de chef de service	Colonel
Capitaine-commandant, chef de service et titulaire du brevet de chef de service	Colonel
Lieutenant-colonel	Colonel

Règle générale :

Il s'agit d'identifier, dans les échelles de traitement de votre nouveau grade (cf. annexe), **la première échelle de traitement qui vous permet, compte tenu de votre ancienneté pécuniaire, de bénéficier d'un traitement supérieur à celui dont vous bénéficiez actuellement.**



Grade					
	X-0	X-1	X-2	X-3	X-4
⋮					
N-1					
N					
N+1					
⋮					

N: votre ancienneté pécuniaire

X: échelle de traitement

Exceptions à la règle générale :

- 1° Les **actuels sous-lieutenants** qui seront revêtus, conformément au tableau ci-dessus, du **grade de lieutenant**, bénéficieront de l'**échelle de traitement 00-0**.
- 2° Les **actuels lieutenants** qui seront revêtus, conformément au tableau ci-dessus, du **grade de lieutenant**, bénéficieront de l'**échelle de traitement 00-1**.
- 3° Si au moment de l'entrée en vigueur du statut administratif et pécuniaire **vosre ancienneté pécuniaire est comprise entre 28 et 30 années**, vous bénéficiez de l'échelle barémique **supérieure d'un rang** à celle qui résulte de l'application de la règle susmentionnée.
- 4° Si au moment de l'entrée en vigueur du statut administratif et pécuniaire **vosre ancienneté pécuniaire est comprise entre 31 et 33 années**, vous bénéficiez de l'échelle barémique **supérieure de deux rangs** à celle qui résulte de l'application de la règle susmentionnée.
- 5° Si au moment de l'entrée en vigueur du statut administratif et pécuniaire **vosre ancienneté pécuniaire est égale ou supérieure à 34 années**, vous bénéficiez de l'échelle barémique **supérieure de trois rangs** à celle qui résulte de l'application de la règle susmentionnée.

Dans tous les cas, vous n'obtiendrez à aucun moment, dans votre nouvelle échelle de traitement, un traitement inférieur à celui dont vous auriez bénéficié dans votre ancienne échelle de traitement.

Exemples :

- 1° Un lieutenant avec 15 années d'ancienneté pécuniaire, disposant du brevet de gestion de crise et bénéficiant actuellement de l'échelle A.P.10.
Sur la base du tableau des équivalences de grades ci-dessus, celui-ci revêtira le grade de capitaine. Par ailleurs, sachant que son traitement actuel est de € 34 085,36, la première échelle de traitement offrant un traitement supérieur à ce montant, compte tenu de ses 15 années d'ancienneté pécuniaire, est l'échelle O2-1 avec € 37 900 (l'échelle O2-0, bien qu'étant la première échelle offrant un traitement directement supérieure est destinée aux capitaines stagiaires).



Capitaine					
	O2-0	O2-1	O2-2	O2-3	O2-4
⋮					
14	33 250	37 300	37 856	38 568	
15	34 300	37 900	38 460	39 180	
16	34 300	38 500	39 064	39 792	
⋮					

2° Un capitaine-commandant non chef de service avec 32 années d'ancienneté pécuniaire et bénéficiant actuellement de l'échelle PBA 4.

Sur la base du tableau des équivalences de grades ci-dessus, celui-ci revêtira le grade de major. Par ailleurs, sachant que son traitement actuel est de € 48 350, la première échelle de traitement offrant un traitement supérieur à ce montant, compte tenu de ses 32 années d'ancienneté pécuniaire (les échelles étant plafonnées à 25 ans d'ancienneté, c'est ce nombre d'années qui est utilisé), est l'échelle O3-4 avec € 48 750. La mesure d'exception applicable aux membres du personnel ayant une ancienneté pécuniaire comprise entre 31 et 33 (cf. exceptions 4°) ne peut bénéficier à notre exemple étant donné que la plus haute échelle au sein de son grade lui est déjà applicable.

Major				
	O3-1	O3-2	O3-3	O3-4
⋮				
24	46 179	46 779	48 076	48 600
25	46 429	47 029	48 266	48 750

3.1.3 La prime d'opérationnalité et de prestations irrégulières

En l'état, le projet de statut prévoit la suppression des primes existantes (prestations de nuit, de samedi et de dimanche, service de rappel pour officier, chef de service, etc.) et leur remplacement par une prime unique *d'opérationnalité et de prestations irrégulières*. **Indépendamment du jour ou de l'heure**, cette prime équivaut, **par heure effectivement prestée**, à :

- **38%** de la rémunération horaire de base pour les **sapeurs-pompiers, caporaux, sergents, premiers sergents, sergents-majors, adjudants, adjudants-chefs et lieutenants** ;
- **25%** de la rémunération horaire de base pour les **capitaines** ;
- **22%** de la rémunération horaire de base pour les **majors** ;
- **18%** de la rémunération horaire de base pour les **colonels**.

La **rémunération horaire** de base correspond à **1/1 850^{ème} du traitement annuel**.

Pour un mois donné, il s'agit donc de multiplier le nombre d'heures effectivement prestées par le montant de la prime.

Exemple : Un sapeur-pompier avec seize années d'ancienneté pécuniaire, bénéficiant de l'échelle B0-3 et ayant presté 168 heures sur son mois.



Celui-ci perçoit donc € 23 115 bruts non-indexés par an (cf. échelles barémiques en annexe). Soit, € 37 178,17 bruts par an (€ 23 115 x 1,6084). Sa rémunération horaire équivaut donc à € 20,10 bruts (€ 37 178,17 / 1 850). Sa prime *d'opérationnalité et de prestations irrégulières* se monte par conséquent à € 7,64 bruts par heure effectivement prestée (€ 20,10 x 0,38). Pour son mois de 168 heures, au-delà de son traitement mensuel de € 3 098,18 brut (€ 37 178,17 / 12), ce sapeur-pompier percevra une prime de € 1 283,52 bruts (€ 7,64 x 168), soit un total de € 4 381,7 bruts (€ 3 098,18 + € 1 283,52).

3.1.4 Les allocations et pécule

Vous bénéficierez, dans les mêmes conditions que le personnel de la fonction publique administrative fédérale, des allocations et pécule suivants :

a. Allocation de foyer ou de résidence

L'allocation de foyer ou de résidence est attribuée aux membres du personnel dont le traitement annuel est inférieur à un certain montant.

Allocation de foyer et de résidence (montant brut indexé 1,6084 applicable au 1er janvier 2013)		
Traitement annuel brut indexé	Inférieur à € 25 895,24	Compris entre € 25 895,24 et € 29 481,97
Allocation foyer/mois	€ 96,50 maximum	€ 48,25 maximum
Allocation résidence/mois	€ 48,25 maximum	€ 24,13 maximum

Tout le monde ne bénéficie pas du montant complet. Plus votre traitement annuel est proche du traitement annuel maximum, moins élevée sera votre allocation.

Si vous travaillez à temps partiel, votre allocation de foyer ou de résidence est alors réduite au prorata des prestations effectuées.

b. Allocation de fin d'année

L'allocation de fin d'année est composée d'une partie fixe et de deux parties variables:

- En 2013, la **partie fixe** s'élève à **706,6826 €**.
- La **1^{ère} partie variable** s'élève à **2,5 % de votre rémunération annuelle brute indexée**. Pour le calcul de la partie variable, on tient compte de l'allocation de foyer et de résidence.
- La **2^{ème} partie variable** s'élève à **7% de votre rémunération mensuelle brute due pour le mois d'octobre** (augmentée uniquement de l'allocation de foyer et de résidence), avec les **deux corrections** suivantes:
 - elle est portée à 162,3680 € (brut indexé) si le résultat du calcul est inférieur à ce montant
 - elle est limitée à 324,7360 € (brut indexé) si le résultat du calcul est supérieur à ce montant

L'allocation de fin d'année est soumise à la cotisation de sécurité sociale et au précompte professionnel.

L'allocation de fin d'année est généralement liquidée au mois de décembre.



c. Pécule de vacances

Votre pécule de vacances brut est égal à 92% de votre traitement mensuel brut du mois de mars (en ce compris l'allocation de foyer ou de résidence) de l'année de paiement de votre pécule de vacances.

Le pécule de vacances est soumis au précompte professionnel. Un montant correspondant à 13,07% est aussi retenu sur le pécule de vacances.

d. Autres

Vous pourrez, par ailleurs, bénéficier comme aujourd'hui d'une allocation pour diplôme³. Les modalités de cette allocation seront fixées par votre conseil de zone.

Le conseil de zone peut également décider d'octroyer d'autres indemnités ou avantages sociaux, comme par exemple l'indemnité vélo, les chèques-repas, ...

3.1.5 La promotion barémique

La promotion barémique est le passage, au sein d'un même grade, à l'échelle de traitement du rang immédiatement supérieur.

Si **vous êtes sapeur-pompier, caporal, capitaine ou major** dans la zone, une promotion barémique vous sera accordée lorsque les conditions suivantes sont remplies :

- 1° Vous avez acquis **cinq années de services** admissibles dans votre échelle de traitement ;
- 2° Vous avez obtenu la **mention satisfaisant** lors de votre dernière évaluation ;
- 3° Vous avez suivi, dans votre échelle de traitement, **au moins 120 heures de formation continue** organisée par une école du feu. Ces 120 heures se calculent sur une période de 5 années.
Exemple : année 1 : 0 heure, année 2 : 50 heures, année 3 : 10 heures, année 4 : 0 heures et année 5 : 90 heures.
- 4° Vous avez suivi, dans votre échelle de traitement, **une ou plusieurs formations reconnues** par le Centre fédéral de connaissances pour la Sécurité civile (KCCE). La durée totale de ces formations doit être **d'au moins 50 heures**. Une formation faisant l'objet d'une épreuve d'évaluation n'est prise en compte qu'à la condition d'avoir réussi cette épreuve. Ces heures de formation sont comptabilisées indépendamment des heures de formation continue visées au 3°.

Si **vous êtes sergent**, premier sergent, sergent-major, **adjudant**, adjudant-chef, **lieutenant** ou **colonel** dans la zone, une promotion barémique vous sera accordée lorsque les conditions suivantes sont remplies :

- 1° Vous avez acquis **quatre années de services** admissibles dans votre échelle de traitement ;
- 2° Vous avez obtenu la **mention satisfaisant** lors de votre dernière évaluation ;
- 3° Vous avez suivi, dans votre échelle de traitement, **au moins 96 heures de formation continue** organisée par une école du feu. Ces 96 heures se calculent sur une période de 4 années.

³ Voir 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.



Exemple : année 1 : 0 heure, année 2 : 50 heures, année 3 : 10 heures, année 4 : 36 heures.

- 4° Vous avez suivi, dans votre échelle de traitement, **une ou plusieurs formations reconnues** par le Centre fédéral de connaissances pour la Sécurité civile (KCCE). La durée totale de ces formations doit être **d'au moins 40 heures**. Une formation faisant l'objet d'une épreuve d'évaluation n'est prise en compte qu'à la condition d'avoir réussi cette épreuve. Ces heures de formation sont comptabilisées indépendamment des heures de formation continue visées au 3°.

Dans tous les cas, lors d'une promotion barémique, **vous n'obtiendrez à aucun moment, dans votre nouvelle échelle de traitement, un traitement inférieur à celui dont vous auriez bénéficié dans votre ancienne échelle.**

3.1.6 La faculté de sauvegarde

Si vous le désirez, vous avez la faculté de rester soumis au statut pécuniaire qui vous est actuellement d'application. Vous devez dans ce cas communiquer votre décision à la zone dans les 3 mois de la publication du statut.

Toutefois, en cas de promotion, mobilité, désignation à une fonction à mandat (commandant de zone), vous serez d'office soumis au nouveau statut pécuniaire du personnel opérationnel des zones de secours.

Par ailleurs, vous pouvez demander à tout moment de votre carrière d'être soumis au nouveau statut pécuniaire.

3.1.7 Les droits acquis

Si vous bénéficiez actuellement en tant que membre d'un service d'incendie d'une assurance hospitalisation, de chèques-repas, d'une indemnité vélo ou d'un montant de calcul de la prime de fin d'année plus favorable, vous continuerez à en bénéficier à titre personnel après votre transfert vers la zone.



3.2 Les règles applicables uniquement aux pompiers volontaires

3.2.1 Indemnité de prestation

Le montant horaire de votre indemnité de prestation est fixé par l'échelle d'indemnité de prestation correspondant au grade dont vous êtes revêtu.

Les indemnités de prestation sont payées mensuellement, à terme échu.

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.

L'indemnité minimale pour une prestation correspond à celle qui est due pour une heure de prestation. Toute heure entamée est entièrement indemnisée.

Pour le calcul de vos indemnités de prestations, 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.

3.2.2 Evolution barémique

Vous bénéficierez dorénavant d'une perspective de progression pécuniaire. À l'heure actuelle, l'indemnité par grade, est fixe dans le temps. Cette mesure permettra à celui qui s'investit réellement dans sa zone de percevoir une indemnité supérieure à celle perçue actuellement.

Compte tenu de cette nouvelle possibilité, il a été arrêté qu'une année de volontaire devait au minimum compter 180 heures d'investissement (hors gardes) pour pouvoir être valorisée pécuniairement.

3.2.3 Allocation pour prestations irrégulières

Chaque pompier volontaire a droit à une allocation pour prestations irrégulières.

Sont considérées comme prestations irrégulières de nuit, les services de garde en caserne et les interventions effectués entre 22 heures et 6 heures.

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.

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.

Le montant horaire de l'allocation pour les prestations de nuit ne peut dépasser 25 % du montant horaire de l'indemnité de prestation. Le conseil fixe ce pourcentage par une disposition réglementaire complétant le statut.



Le montant horaire de l'allocation pour les prestations du samedi ne peut dépasser 100 % du montant horaire de l'indemnité de prestation. Le conseil fixe ce pourcentage par une disposition réglementaire complétant le statut.

Le montant horaire de l'allocation pour les prestations du dimanche ne peut dépasser 100 % du montant horaire de l'indemnité de prestation. Le conseil fixe ce pourcentage par une disposition réglementaire complétant le statut.

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.

3.2.4 Autres allocations et indemnités

Vous conservez l'allocation pour diplôme. Celle-ci correspondra à un pourcentage des indemnités versées au cours du mois écoulé. Ce pourcentage sera compris entre trois et dix pourcents et sera fixé par votre conseil de zone.

Le conseil de zone peut également décider de prévoir une allocation de reconnaissance pour le pompier volontaire qui obtient démission honorable de ses fonctions.

Le conseil de zone peut enfin décider d'octroyer d'autres indemnités ou avantages sociaux, comme par exemple l'indemnité vélo, les chèques-repas, ...

3.2.5 La faculté de sauvegarde

Si vous le désirez, vous avez la faculté de rester soumis au statut pécuniaire qui vous est actuellement d'application. Vous devez dans ce cas communiquer votre décision à la zone dans les 3 mois de la publication du statut.

Toutefois, en cas de promotion, mobilité, désignation à une fonction à mandat (commandant de zone), vous serez d'office soumis au nouveau statut pécuniaire du personnel opérationnel des zones de secours.

Par ailleurs, vous pouvez demander à tout moment de votre carrière d'être soumis au nouveau statut pécuniaire.

3.2.6 Les droits acquis

Si vous bénéficiez actuellement en tant que membre d'un service d'incendie d'une allocation de reconnaissance, vous continuerez à en bénéficier à titre personnel après votre transfert vers la zone.



4 Le temps de travail

4.1 Les règles applicables aux pompiers professionnels

Le projet de loi spécifique pour le personnel opérationnel des zones de secours que le conseil des ministres a approuvé le 24 janvier 2014 et voté par la Chambre des Représentants le 13 mars 2014 prévoit le régime suivant :

4.1.1 Règle générale

La règle générale reste celle des 38h/semaine en moyenne sur une période de référence de 4 mois. Ainsi, les zones de secours, au sein desquelles le personnel opérationnel travaille en moyenne 38h/semaine, ne peuvent aller au-delà de cette moyenne.

Le projet de loi fixe également deux limites qui ne peuvent être dépassées sauf cas de force majeure : vous ne pouvez pas travailler plus de 60h/semaine et une prestation de travail ne peut dépasser 24 heures.

4.1.2 Règle particulière

Dans les sept zones au sein desquelles plus de 50 % du personnel travaille en moyenne plus de 38h/semaine (Brabant flamand Est, Brabant Flamand Ouest, Anvers Rivierenland, Limbourg Est, Flandre occidentale Fluvia, Flandre occidentale Midwest, Namur NAGE), une négociation de l'horaire est prévue afin que cet horaire soit ramené dans une fourchette comprise entre 38h et 48h/semaine. Chaque zone concernée mènera sa propre négociation syndicale afin d'aboutir à un horaire adapté en fonction de ses propres besoins et moyens. Au cours de ces négociations, les syndicats devront être impliqués. Les règles syndicales normales devront être suivies et, en cas de blocage, la procédure de conciliation sociale sera activée.

A terme (au plus tard en 2025, délai qui peut être prolongé au maximum jusqu'en 2035), ces zones devront également mettre en place un système de 38h/semaine en moyenne.

4.1.3 Opt-out ou temps de travail additionnel

En plus des heures que vous effectuez dans votre horaire habituel (38h/semaine pour 27 zones, ou entre 38 et 48h/semaine dans les 7 zones susmentionnées), il est possible, **à votre demande**, de travailler jusqu'à 10 heures additionnelles par semaine avec un plafond fixé à 48 h/semaine. Le nombre exact d'heures additionnelles que vous pourrez prêter dépendra du régime de temps de travail fixé par votre zone de secours. Ainsi si vous travaillez en moyenne 38h/semaine, vous pourrez prêter jusqu'à 10 heures additionnelles. Si vous travaillez en moyenne 42h/semaine, vous pourrez prêter jusqu'à 6 heures additionnelles. En cas de non-prestation de ces heures additionnelles au cours d'une semaine, le nombre d'heures d'*opt-out* non-utilisé ne pourra pas être reporté à la semaine suivante.



Ces heures additionnelles sont rémunérées de manière identique aux heures prestées dans le cadre de votre régime horaire (même taux horaire, soit 1/1 850^{ème} du traitement annuel) et bénéficient également de la prime d'opérationnalité et de prestations irrégulières.

L'*opt-out* rencontre un double objectif :

- Offrir une souplesse organisationnelle aux zones de secours qui doivent pouvoir faire face à des situations exceptionnelles (intervention de grande envergure, renforcement exceptionnel d'une équipe, etc.), tout en évitant de tomber dans le cercle vicieux de l'accumulation d'heures de récupération ;
- Permettre aux pompiers professionnels qui sont également volontaires au sein de la même zone de secours de poursuivre leur engagement et ce, compte tenu de l'impossibilité légale d'exercer les fonctions de pompier volontaire et de pompier professionnel auprès d'un même employeur et donc au sein d'une même zone.

Enfin, afin de ne pas mettre en péril le bon fonctionnement opérationnel des sept zones de secours au sein desquelles le régime horaire moyen excède les 38h/semaine et ne pas pénaliser les pompiers qui, au moment de l'entrée en vigueur de la loi, étaient simultanément pompier professionnel et pompier volontaire dans des services d'incendie (postes) différents de la même zone, quatre heures d'*opt-out* leur sont permises. Il s'agit là d'un régime d'extinction.

Concrètement cela signifie :

Régime horaire moyen	Nb d'heures maximum d' <i>opt-out</i>
≤38	10
39	9
40	8
41	7
42	6
43	5
44	4
45	3 ou 4*
46	2 ou 4*
47	1 ou 4*
48	0 ou 4*

* : Si à la date d'entrée en vigueur de la loi vous étiez pompier professionnel et pompier volontaire dans des services d'incendie (postes) différents de la même zone.



4.2 Les règles applicables aux pompiers volontaires

En tant que pompier volontaire, vous êtes pour le moment exclus de la loi du 14 décembre 2000 fixant les règles en matière de temps de travail. Des règles étaient donc nécessaires pour encadrer votre temps de service. Celles-ci sont, dès lors, réglée dans le statut.

La limite maximale de ce temps de service est fixée à 24 heures par semaine. Pour une plus grande flexibilité, il s'agit d'une moyenne qui sera calculée sur une période de référence de 12 mois et qui correspond à 1 248 heures / an.

Les prestations qui seront comptabilisées dans ce temps de service sont les suivantes :

- Les interventions ;
- La prévention ;
- Les exercices et la formation ;
- Les tâches d'entretien et administratives ;
- Les services de garde en caserne.

Des dépassements sont possibles en cas d'interventions urgentes. Ceux-ci devront faire l'objet d'une compensation.



5 Annexes

Annexe 1 - Nouvelles échelles de traitement pour les pompiers professionnels

Sapeur-pompier					
	B0-0	B0-1	B0-2	B0-3	B0-4
0	15.173				
1	15 435	16 135			
2	15 698	16 355			
3	15 961	16 575			
4	16 387	17 005			
5	16 813	17 435			
6	17 238	17 865	18 115		
7	17 664	18 295	18 545		
8	18 089	18 725	18 975		
9	18 515	19 155	19 405		
10	18 991	19 585	19 835		
11	19 466	19 945	20 295	20 445	
12	19 942	20 745	21 095	21 245	
13	20 188	21 245	21 495	22 245	
14	20 433	21 575	21 825	22 675	
15	20 678	21 795	22 045	22 895	
16	20 924	22 015	22 265	23 115	23 265
17	21 169	22 235	22 485	23 335	23 465
18	21 414	22 455	22 705	23 555	23 665
19	21 660	22 675	22 925	23 775	23 885
20	21 905	22 895	23 145	23 995	24 105
21	22 150	23 115	23 365	24 215	24 325
22	22 396	23 345	23 595	24 445	24 555
23	22 641	23 565	23 865	24 665	24 775
24	22 887	23 785	24 085	24 885	24 995
25	23 132	24 011	24 411	25 111	25 221



Caporal				
	B1-1	B1-2	B1-3	B1-4
0				
1				
2				
3				
4	17 165	18 194		
5	17 595	18 194		
6	18 025	18 275		
7	18 455	18 705		
8	18 885	19 135	20 251	
9	19 315	19 565	20 607	
10	19 745	19 995	20 963	
11	20 105	20 455	20 963	21 301
12	20 905	21 255	21 755	22 131
13	21 288	21 655	22 405	22 405
14	21 547	21 985	22 835	22 835
15	21 806	22 205	23 055	23 055
16	22 065	22 425	23 275	23 425
17	22 324	22 645	23 495	23 625
18	22 584	22 865	23 715	23 825
19	22 835	23 085	23 935	24 045
20	23 055	23 305	24 155	24 265
21	23 275	23 525	24 375	24 485
22	23 505	23 755	24 605	24 715
23	23 725	24 025	24 825	24 935
24	23 945	24 245	25 045	25 155
25	24 171	24 800	25 271	25 381



Sergent, premier sergent & sergent-major				
	MO-1	MO-2	MO-3	MO-4
0				
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7	20 750			
8	21 000			
9	21 350			
10	21 700			
11	22 050	22 413		
12	22 400	22 775		
13	22 650	23 150		
14	22 900	23 400		
15	23 150	23 650	23 988	
16	23 500	23 900	24 325	
17	23 750	24 250	24 750	
18	24 100	24 600	25 100	
19	24 450	24 950	25 450	25 784
20	24 800	25 300	25 800	26 118
21	25 035	25 535	26 035	26 435
22	25 270	25 770	26 270	26 670
23	25 505	26 005	26 505	26 905
24	25 740	26 240	26 740	27 140
25	25 975	26 675	27 275	27 575



Adjudant & adjudant-chef				
	M1-1	M1-2	M1-3	M1-4
0				
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10	22 940			
11	23 824			
12	25 236			
13	25 508			
14	25 781	25 986		
15	26 054	26 191		
16	26 157	26 327		
17	26 260	26 600		
18	26 363	26 873	27 077	
19	26 465	27 145	27 281	
20	26 567	27 297	27 417	
21	26 670	27 450	27 690	
22	26 772	27 602	27 962	28 167
23	26 875	27 755	28 235	28 372
24	27 070	28 000	28 400	28 508
25	27 780	28 900	29 120	29 600



Lieutenant (extinction)				
	00-0	00-1	00-2	00-3
0	22 251	29 747		
1	22 757	30 243		
2	23 262	30 739		
3	24 174	31 235		
4	24 274	31 730		
5	25 704	32 226		
6	25 704	32 722		
7	27 183	33 218		
8	27 183	33 714		
9	28 662	34 209		
10	28 662	34 705		
11	30 141	35 201		
12	30 141	35 697		
13	31 671	36 192	36 916	
14	31 671	36 688	37 422	
15	33 150	37 184	37 928	
16	33 150	37 680	38 433	
17	34 629	38 176	38 939	
18	34 629	39 043	39 824	
19	36 108	39 911	40 709	
20	36 108	40 159	40 962	
21	37 638	40 407	41 215	42 023
22	37 638	40 531	41 341	42 152
23	39 321	40 655	41 616	42 432
24	39 321	40 778	41 594	42 410
25	39 627	40 902	41 720	42 539



Lieutenant			
	O1-1	O1-2	O1-3
0			
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12	30 120		
13	30 680		
14	31 050		
15	32 500		
16	32 500	33 000	
17	33 950	33 950	
18	33 950	33 950	
19	35 050	35 400	
20	35 200	35 400	36 020
21	36 700	36 900	36 900
22	36 700	36 900	36 900
23	38 200	38 350	38 550
24	38 250	38 350	38 550
25	38 350	38 450	38 550



Capitaine					
	O2-0	O2-1	O2-2	O2-3	O2-4
0	25 800				
1	26 850				
2	26 850	30 200			
3	27 900	30 900			
4	27 900	31 300			
5	29 000	31 900			
6	29 000	32 500			
7	30 050	33 100	33 228		
8	30 050	33 700	33 932		
9	31 100	34 300	34 636		
10	31 100	34 900	35 340		
11	32 200	35 500	36 044		
12	32 200	36 100	36 648	37 344	
13	33 250	36 700	37 252	37 956	
14	33 250	37 300	37 856	38 568	
15	34 300	37 900	38 460	39 180	
16	34 300	38 500	39 064	39 792	
17	35 350	39 100	39 668	40 404	43 090
18	35 350	39 700	40 272	41 016	43 680
19	36 450	40 300	40 876	41 628	44 280
20	36 450	40 900	41 480	42 240	44 400
21	37 500	41 500	42 084	42 852	44 480
22	37 500	42 100	42 688	43 464	44 575
23	38 550	42 700	43 292	44 076	44 675
24	39 050	43 300	43 896	44 488	44 785
25	39 550	43 900	44 200	44 700	44 955



Major				
	O3-1	O3-2	O3-3	O3-4
0				
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7	36 788			
8	37 432			
9	38 077			
10	38 721			
11	39 366			
12	40 010	40 610		
13	40 705	41 305		
14	41 399	41 999		
15	42 094	42 694		
16	42 739	43 339		
17	44 084	44 684	45 885	
18	44 679	45 279	46 555	
19	44 929	45 529	47 224	
20	45 179	45 779	47 410	
21	45 429	46 029	47 596	
22	45 679	46 279	47 696	47 782
23	45 929	46 529	47 886	48 350
24	46 179	46 779	48 076	48 600
25	46 429	47 029	48 266	48 750



Colonel				
	O4-1	O4-2	O4-3	O4-4
0				
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10	43 542			
11	44 742			
12	45 942			
13	46 665			
14	47 387			
15	48 111			
16	48 833	50 033		
17	49 556	50 756		
18	50 279	51 479		
19	51 002	52 202		
20	51 203	52 403	53 903	
21	51 404	52 604	54 104	
22	51 605	52 805	54 305	
23	52 218	53 418	54 918	
24	52 542	53 742	55 242	57 207
25	52 758	53 958	55 458	59 495



Annexe 2 - Nouvelles indemnités de prestation pour les pompiers volontaires

Ancienneté pécuniaire	Sapeur- pompier	Caporal	(Premier) Sergent (-major)	Adjudant (-chef)	Lieutenant	Capitaine	Major	Colonel
Stagiaire	7,69					15,00		
0	8,86	9,38	10,35	11,51	17,78	19,33	24,00	26,00
1	9,38	9,56	10,37	11,54	18,55	19,83		
2	9,56	9,82	10,48	11,56	18,98	21,02		
3	9,82	10,05	10,58	11,59				
4	10,05	10,12	10,68	11,61				
5	10,12	10,25	10,88	11,64				
6	10,25	10,30	11,13	11,66				
7	10,30	10,35	11,39	11,69				
8	10,35		11,49					