

FAQ CORONAVIRUS COVID-19

Ce FAQ est régulièrement mis à jour. - Deze FAQ wordt regelmatig up-to-date gebracht.

Version du 27/11/2020 – Versie van 27/11/2020

Contenu / Inhoud

I.	Conseil et collège de zone / Zoneraad en zonecollege	2
II.	Cumul / Cumul	2
III.	CAF / FGA	3
IV.	Formation / Opleiding	4
V.	Personnel supplémentaire / Bijkomend personeel	6
VI.	Les volontaires / De vrijwilligers	7
VII.	Congés, absences et maladies / Verloven, afwezigheden en ziekte.....	8
VIII.	Interventions / Interventies	16
IX.	Statut pécuniaire / Geldelijk statuut.....	18
X.	Prévention incendie / Brandpreventie.....	20
XI.	Temps de travail / Arbeidstijd.....	23
XII.	Identification / Identificatie	23
XIII.	Reprise des activités/ Heropstart van de activiteiten.....	24

Généralités	
<p>Des informations générales relatives au coronavirus sont disponibles sur le site de la Santé publique qui comprend également un FAQ: https://www.info-coronavirus.be/ .</p> <p>Il est également recommandé de consulter régulièrement le site de Sciensano : https://covid-19.sciensano.be/</p> <p>Des informations sont également disponibles dans le document «Communication portant des recommandations relatives à l'organisation des zones de secours en cas d'absentéisme important de leurs membres du personnel en raison du coronavirus (Covid-19). »</p>	<p>Algemene informatie betreffende het coronavirus is beschikbaar op de website van Volksgezondheid, die ook een FAQ bevat: https://www.info-coronavirus.be/ .</p> <p>Er wordt ook aangeraden de website van Sciensano regelmatig te raadplegen: https://covid-19.sciensano.be/nl</p> <p>Informatie is ook beschikbaar in het document "Mededeling met aanbevelingen over de organisatie van de hulpverleningszones in geval van hoog ziekteverzuim bij hun personeelsleden vanwege het coronavirus (Covid-19)".</p>

I. Conseil et collège de zone / Zoneraad en zonecollege	
<p>Q.I.1. Est-il possible d'organiser une réunion électronique du collège de zone et du conseil de zone en raison de la menace Covid-19 ? Et dans le cas d'une réunion électronique du collège de zone, un scrutin secret est-il encore nécessaire concernant les nominations aux emplois, les mises en disponibilité, les suspensions préventives dans l'intérêt du service et les sanctions disciplinaires ?</p>	<p>V.I.1. Is het mogelijk om een digitaal zonecollege en zoneraad te laten doorgaan, omwille van de Covid-19 dreiging? En moet in het geval van een digitaal zonecollege ook dan nog steeds geheim gestemd worden over benoeming tot ambten, in disponibiliteitsstellingen, preventieve schorsingen in het belang van de dienst en tuchtstraffen?</p>
<p>Pour le collège de zone, la procédure électronique est permise lorsqu'elle est prévue dans le règlement d'ordre intérieur. Lorsque la loi prévoit un scrutin secret, une solution technique permettant le scrutin secret sera trouvée,</p> <p><u>En ce qui concerne le conseil de zone</u>, en raison de la publicité de la séance, pareille procédure électronique n'a pas été prévue dans la loi. Compte tenu des circonstances exceptionnelles actuelles et du principe de distanciation sociale, <u>un conseil électronique est autorisé si la publicité de la séance peut être assurée</u> (par exemple via des moyens de vidéoconférence) afin que la séance puisse être suivie par tous via Internet.</p> <p>Toutefois, si la publicité de la séance ne peut être garantie, un conseil électronique peut exceptionnellement avoir lieu pour adopter les décisions relatives au personnel qui ne peuvent souffrir aucun retard, ainsi que les décisions nécessaires (par exemple sur les mesures nécessaires dans le cadre du Covid-19) pour garantir la continuité du service. Les autres débats doivent être reportés.. Il convient, dans ce cas, de motiver le non-respect de la publicité lors de cette séance du conseil.</p>	<p>Voor het zonecollege moet er een digitale procedure bepaald zijn in het huishoudelijk reglement. Die procedure kan gevolgd worden. Als de wet bepaalt dat er geheime stemming nodig is, zal er een technische oplossing gevonden worden waardoor de stemming geheim kan gebeuren.</p> <p>Voor de zoneraad dient er gewaakt te worden over de garantie van de openbaarheid van de zitting. Daarom is er geen digitale procedure in de wet voorzien. Gelet op de huidige uitzonderlijke omstandigheden en het principe van "social distancing", <u>wordt een digitaal zoneraad toegelaten indien de openbaarheid van de zitting (b.v. via manieren van videoconferentie) kan verzekerd worden</u> via dewelke de zitting kan gevolgd worden door iedereen via het internet.</p> <p>Indien de openbaarheid van de zitting niet kan verzekerd worden, mag een digitale zoneraad uitzonderlijk plaatsvinden om de beslissingen betreffende het personeel en de noodzakelijke beslissingen (b.v. over maatregelen die nodig zijn in het kader van Covid-19) te nemen om de continuïteit van de dienst te garanderen. In dat geval dienen andere debatten te worden uitgesteld. In dit geval moet het niet-naleven van de openbaarheid tijdens deze zitting van de raad gemotiveerd worden.</p>
II. Cumul / Cumul	
<p>Q.II.1. La ZS peut-elle retirer provisoirement les autorisations d'activités secondaires cumulatives du personnel opérationnel ? Cela fonctionne dans 2 sens : de nombreux pompiers professionnels sont également volontaires dans une autre zone</p>	<p>V.II.1. Mag de HVZ de toelatingen voor cumulatieve nevenactiviteiten van het operationele personeel tijdelijk intrekken? Dit werkt in 2 richtingen: veel beroepsbrandweermensen zijn ook vrijwilliger in een andere zone</p>
<p>L'AR statut administratif du 19/04/2014 stipule uniquement ce qui suit concernant le retrait ou la suspension de cumuls.</p> <p><i>Art. 30, dernier alinéa : Le conseil peut retirer l'autorisation de cumul avec effet immédiat, s'il constate que l'exercice du cumul empêche l'exécution correcte de la fonction.</i></p> <p><i>Art. 32. Toute autorisation de cumul est suspendue d'office lorsque le membre du personnel est absent pour maladie, par suite d'un accident de travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle, ou lorsqu'il est en disponibilité pour maladie.</i></p>	<p>Het KB administratief statuut van 19/04/2014 bepaalt over intrekking of opschorting van cumul enkel het volgende.</p> <p><i>Art. 30, laatste lid: De raad kan de cumulmachtiging met onmiddellijke ingang intrekken, wanneer zij vaststelt dat de uitoefening van de cumulatie de correcte uitoefening van de functie verhindert.</i></p> <p><i>Art. 32. Elke toestemming tot cumulatie wordt ambtshalve opgeschort wanneer het personeelslid afwezig is wegens ziekte, wegens een arbeidsongeval, wegens een ongeval op weg van of naar het werk of wegens een beroepsziekte, of wanneer het in beschikbaarheid wegens ziekte is.</i></p>

<p>Ces deux dispositions ne s'appliquent pas à la situation actuelle.</p> <p>L'objectif est avant tout de sensibiliser le personnel et d'attirer son attention sur les risques potentiels en cas de cumul de fonctions pour le moment. Ces risques diffèrent selon la nature du cumul (ex. beaucoup, peu ou pas de contacts avec les gens, ...). Un retrait peut aussi avoir un impact indésirable sur l'aide fournie (cumul en tant que pompier volontaire, ambulancier, ...).</p>	<p>Beide bepalingen zijn niet van toepassing op de huidige situatie.</p> <p>Het is in de eerste plaats de bedoeling het personeel te sensibiliseren en te wijzen op risico's die de uitoefening van een cumul op dit moment kan meebrengen. Die zijn verschillend naargelang de aard van de cumul (b.v. veel, weinig of geen contact met mensen, ...). Een intrekking kan ook een ongewenste impact hebben op de hulpverlening (cumuls als vrijwillig brandweerman, ambulancier, ...)</p>
<p>Q.II.2. Un de nos ambulanciers travaille à titre principal comme préposé au centre 112 ou au centre 101. La zone peut-elle continuer à faire appel à lui ?</p>	<p>V.II.2. Een van onze ambulanciers werkt in zijn hoofdberoep als aangestelde in een 112- of 101-centrum. Kan de zone verder beroep op hem blijven doen?</p>
<p>La fonction de préposé au centre 112 ou au centre 101 est une fonction cruciale. Il faut préserver nos ressources dans ces centres d'appel, indispensables pour la gestion des appels d'urgence.</p> <p>Suite à la réunion de gestion de crise des gouverneurs, l'autorité fédérale vous demande d'appliquer la consigne suivante : si vous avez parmi vos ambulanciers volontaires, des personnes qui sont préposés au centre 112 ou au centre 101 dans leur emploi principal, merci de bien vouloir privilégier les autres ambulanciers volontaires disponibles pour les missions ambulance afin de diminuer le risque de contamination par le virus pour ces fonctions essentielles.</p>	<p>De functie van aangestelde in een 112- of 101-centrum is een cruciale functie. We moeten onze middelen in deze oproepcentra vrijwaren, gezien ze onontbeerlijk zijn voor het beheer van de dringende oproepen.</p> <p>Ingevolge de vergadering met betrekking tot het crisisbeheer van de gouverneurs, vraagt de federale autoriteit u om volgende instructie toe te passen: indien u onder uw vrijwillige ambulanciers mensen heeft die aangesteld zijn binnen een 112- of een 101-centrum in hun hoofdberoep, gelieve dan voorrang te geven aan de andere vrijwillige ambulanciers die beschikbaar zijn voor ambulanceopdrachten, teneinde het risico van contaminatie door het virus te verminderen voor deze essentiële functies.</p>
<p>III. CAF / FGA</p>	
<p>Q.III.1. Pour les candidats potentiels qui ont un CAF mais ne présentent pas l'épreuve physique en raison des circonstances actuelles : la validité de l'attestation peut-elle être prolongée ?</p>	<p>V.III.1. Voor potentiële kandidaten die een FGA hebben maar door de huidige omstandigheden het fysieke deel niet afleggen: kan de geldigheid van het attest verlengd worden?</p>
<p>Les mesures relatives au Covid-19 empêchent de poursuivre l'organisation des épreuves pour prolonger le CAF. Il s'agit d'une situation de force majeure. Les CAF qui devraient être prolongés à partir du 14 mars 2020 jusqu'à l'organisation de nouvelles épreuves sont dès lors supposés valables. Dès que de nouvelles épreuves physiques seront organisées dans le centre de formation dans lequel on a obtenu le CAF d'origine, il faudra les représenter sans délai pour pouvoir obtenir une prolongation de la durée de validité de 2 ans. Après que certains centres de formation ont de nouveau organisé des épreuves, cela a semblé de nouveau impossible à l'automne 2020. Pour tous ceux qui n'ont pas eu la possibilité de prolonger la validité de leur CAF, la situation de force majeure susmentionnée reste d'application avec les conséquences mentionnées. Update 27/11/2020</p>	<p>De maatregelen inzake Covid-19 verhinderen dat nog proeven voor de verlenging van het FGA georganiseerd worden. Het gaat over een situatie van overmacht. De FGA 's die zouden moeten worden verlengd vanaf 14 maart 2020 totdat er opnieuw proeven georganiseerd worden, worden bijgevolg geacht geldig te zijn. Eenmaal er opnieuw fysieke proeven georganiseerd worden in het opleidingscentrum waar men het oorspronkelijke FGA behaald heeft, zal men deze onverwijld moeten afleggen om een verlenging van de geldigheid met 2 jaar te kunnen bekomen. Nadat er in sommige opleidingscentra opnieuw proeven georganiseerd werden, leek dit in het najaar 2020 opnieuw onmogelijk. Voor iedereen die niet de mogelijkheid gehad heeft om de geldigheid van zijn FGA te verlengen, blijft bovenstaande situatie van overmacht, met de vermelde gevolgen, van toepassing. Update 27/11/2020</p>

Q.III.2. Lorsqu'une session du CAF est annulée en raison de l'épidémie du Coronavirus, faut-il publier l'annulation au Moniteur belge?	V.III.2. Moet de annulering van een FGA-sessie door de coronavirus-epidemie in het Belgisch Staatsblad worden bekendgemaakt?
<p>Non, il ne faut pas publier l'annulation au Moniteur. Le centre de formation doit toutefois en informer sa personne de contact au KCCE qui fera le nécessaire pour que l'information apparaisse sur le site « Jeverienspompier.be ».</p>	<p>Nee, de annulering moet niet in het Staatsblad worden bekendgemaakt. Het opleidingscentrum moet wel zijn contactpersoon bij het KCCE inlichten en die zal het nodige doen zodat de informatie op de website "brandweer.be" komt te staan.</p>
Q.III.3. Les candidats inscrits à une session annulée sont-ils automatiquement inscrits à la session ultérieure? Quel est l'impact sur les attestations jointes à l'inscription (l'extrait de casier judiciaire et le certificat médical)?	V.III.3. Worden de kandidaten die ingeschreven zijn voor een sessie die wordt geannuleerd, automatisch ingeschreven voor een latere sessie? Wat zijn de gevolgen voor de attesten die bij de inschrijving worden gevoegd (uittreksel uit het strafregister en medisch attest)?
<p>En cas annulation de la session du CAF, les inscriptions sont annulées d'office. Elles ne sont donc pas reportées. Les candidats devront se réinscrire lorsque la nouvelle session d'inscription sera ouverte (via le site jeverienspompier.be) et produire de nouvelles attestations si la date de validité de celles-ci a expiré entretemps.</p> <p>Le centre de formation enverra une communication à tous les candidats inscrits et les explications concernant la procédure de réinscription y sera indiquée.</p>	<p>Wanneer de FGA-sessie wordt geannuleerd, worden de inschrijvingen ook automatisch geannuleerd. Ze worden dus niet uitgesteld. De kandidaten zullen zich opnieuw moeten inschrijven wanneer de nieuwe inschrijvingsessie wordt geopend (via de website brandweer.be) en zullen nieuwe attesten moeten voorleggen indien de geldigheidsdatum van de attesten ondertussen verstreken is.</p> <p>Het opleidingscentrum zal een mededeling versturen naar alle ingeschreven kandidaten met daarin de toelichtingen betreffende de procedure voor de herinschrijving.</p>
IV. Formation / Opleiding	
Q.IV.1. Une formation continue qui a été annulée peut-elle être reportée à un autre moment?	V.IV.1. Kan een geannuleerde voortgezette opleiding gecompenseerd worden op een ander tijdstip?
<p>Oui, les formations continues prévues peuvent être reportées. Les centres de formation réorganisent actuellement leur programme de formations.</p>	<p>Ja, de geplande voortgezette opleidingen kunnen verplaatst worden naar een later tijdstip. De opleidingscentra zijn volop bezig met het opnieuw inplannen van deze opleidingen.</p>
Q.IV.2. Est-il possible d'adapter le nombre obligatoire d'heures de formation pour 2020 (24/12h) en fonction de la durée des mesures liées au COVID-19?	V.IV.2. Is het mogelijk het verplicht aantal uren opleiding (24/12u) ad rato van de duur van de maatregelen inzake COVID-19 aan te passen voor 2020?
<p>Une modification de la réglementation est en cours. Une communication sera prochainement adressée aux zones de secours à ce sujet. Celle-ci sera également disponible ici. Update 27/11/2020</p>	<p>Een wijziging van de reglementering is aan de gang. Een communicatie daaromtrent zal binnenkort naar de hulpverleningszones gestuurd worden. Deze zal ook hier beschikbaar zijn. Update 27/11/2020</p>
Q.IV.3. Les "heures perdues" en raison de l'annulation des formations permanentes peuvent être comptabilisées sur le compteur de l'ambulancier. Cette décision pour la D2 ne pourrait-elle pas être rendue applicables à la D1 (pour la formation permanente)?	V.IV.3. De 'verloren gegane uren' door annulatie van permanente opleidingen mogen toch meetellen op de teller van de ambulancier. Kan deze beslissing voor D2 doorgetrokken worden naar D1 (voor de permanente opleiding)?
<p>Une modification de la réglementation est en cours. Une communication sera prochainement adressée aux zones de secours à ce sujet. Celle-ci sera également disponible ici. Update 27/11/2020</p>	<p>Een wijziging van de reglementering is aan de gang. Een communicatie daaromtrent zal binnenkort naar de hulpverleningszones gestuurd worden. Deze zal ook hier beschikbaar zijn. Update 27/11/2020</p>
Q.IV.4. Notre zone de secours a recruté du personnel, entré en service avant la crise relative au COVID-19.	V.IV.4. Onze hulpverleningszone heeft personeel aangeworven dat vóór de COVID-19-crisis in dienst is getreden.

<p>a) Certains stagiaires sont déjà titulaires du brevet B01. Leur stage se termine donc dans un an et les formations pour l'obtention des autres conditions de nomination ont été <u>suspendues ou reportées</u>. Afin de ne pas pénaliser nos stagiaires, la durée d'un an peut-elle être d'office <u>prolongée de la durée du confinement</u>? Les deux prolongations possibles de six mois pourront-elles alors intervenir <u>en plus</u> de cette durée complémentaire suite au confinement?</p>	<p>a) Sommige stagiairs zijn al titularis van het brevet B01. Hun stage eindigt dus binnen een jaar en de opleidingen om te kunnen voldoen aan de andere benoemingsvoorwaarden werden <u>opgeschort of uitgesteld</u>. Kan de duur van een jaar automatisch worden <u>verlengd met de duur van de afzondering</u>, zodat onze stagiairs niet worden benadeeld? Zullen de twee mogelijke verlengingen van zes maanden dan kunnen plaatsvinden <u>bovenop de verlenging met de periode die er bij komt naar aanleiding van de afzondering</u>?</p>
<p>Au vu de la suspension ou du report d'organisation des formations, il faudra faire le point à la fin de l'année de stage et, si des formations manquent, le stage devra être prolongé en utilisant les 2 périodes de 6 mois prévues par l'article 47 du statut administratif. Si, éventuellement, à la fin de cette prolongation de deux fois 6 mois, des formations sont toujours manquantes, il pourra être fait appel à la notion de force majeure pour prolonger la période de stage.</p>	<p>Gelet op de opschorting of uitstel van de organisatie van de opleidingen, zal op het einde van het stagejaar de balans moeten worden opgemaakt en indien er opleidingen ontbreken, zal de stage moeten worden verlengd met het gebruik van de 2 keer 6 maanden zoals het in artikel 47 van het administratief statuut voorzien wordt. Wanneer er op het einde van deze verlenging van 2 keer 6 maanden nog altijd opleidingen zouden ontbreken, zal er in voorkomend geval een beroep gedaan kunnen worden op de notie overmacht om de stageperiode te verlengen.</p>
<p>b) Les stagiaires qui ne sont pas encore titulaires du brevet B01, et pour lesquels la formation a également été suspendue, peuvent-ils également prétendre à une prolongation de leur stage?</p>	<p>b) Kunnen de stagiairs die nog geen titularis zijn van het brevet B01 en voor wie de opleiding ook werd opgeschort, ook aanspraak maken op een verlenging van hun stage?</p>
<p>La période d'un an prévue par l'article 39 du statut administratif n'a pas encore commencé puisqu'elle débute à partir de l'obtention du brevet B01. Par conséquent, le stagiaire ne devra pas utiliser ses 2 possibilités de prolongement de 6 mois tant qu'il n'a pas obtenu son brevet B01. Il est donc uniquement tenu par le délai total de 3 ans. Le cas échéant, si à la fin de période de 3 ans, des formations étaient manquantes, il pourra être fait appel à la notion de force majeure pour prolonger la période de stage.</p>	<p>De periode van een jaar waarin artikel 39 van het administratief statuut voorziet, is nog niet begonnen aangezien ze aanvangt op moment dat het brevet B01 is behaald. Bijgevolg zal de stagiair de mogelijkheid om de stage twee keer met zes maanden te verlengen niet hoeven te gebruiken zolang hij zijn brevet B01 niet heeft behaald. Er moet dus enkel rekening gehouden worden met de totale termijn van 3 jaar. Wanneer op het einde van de periode van 3 jaar opleidingen zouden ontbreken, zal er in voorkomend geval een beroep gedaan kunnen worden op de notie overmacht om de stageperiode te verlengen.</p>
<p>Q.IV.5 Peut-on appliquer le même raisonnement en matière de prolongation de la durée du stage de professionnalisation que pour le stage de recrutement ?</p>	<p>V.IV.5 Kan dezelfde redenering voor de verlenging van de duur van de professionaliseringstage als voor de aanwervingsstage toegepast worden?</p>
<p>Oui, le même raisonnement peut s'appliquer. Lorsque le membre du personnel en stage de professionnalisation ne peut pas suivre les formations exigées pour sa nomination (y compris les stages imposés par ces formations), son stage devra être prolongé trois fois d'une période de trois mois conformément à l'article 92, al.2 du statut administratif. Si, éventuellement, à la fin de ces prolongations, des formations sont toujours manquantes,</p>	<p>Ja, dezelfde redenering kan toegepast worden. Wanneer het personeelslid dat in een professionaliseringstage is de opleidingen die nodig zijn voor zijn benoeming (de door deze opleidingen vereiste stages inbegrepen) niet kan volgen, zal zijn stage drie keer verlengd moeten worden met een periode van drie maanden overeenkomstig artikel 92, tweede lid van het administratief statuut. Wanneer</p>

<p>il pourra être fait appel à la notion de force majeure pour prolonger la période de stage.</p>	<p>er op het einde van deze verlengingen nog altijd opleidingen zouden ontbreken, zal er een beroep gedaan kunnen worden op de notie overmacht om de stageperiode te verlengen.</p>
<p>Q.IV.6 La validité des certificats de certains plongeurs et porteurs de tenue anti-gaz se termine en avril 2020. Vu les mesures relatives au Covid-19, les tests de recyclage ne sont pas organisés par les centres de formation. Ces plongeurs et porteurs de tenue anti-gaz peuvent-ils encore participer à des interventions?</p>	<p>V.IV.6 De geldigheid van de getuigschriften van sommige duikers en gaspakdragers verloopt in april 2020. Gelet op de Covid-19-maatregelen worden er geen recyclagetests georganiseerd door de opleidingscentra. Kunnen deze duikers en gaspakdragers nog deelnemen aan interventies?</p>
<p>Une modification de la réglementation est en cours. Une communication sera prochainement adressée aux zones de secours à ce sujet. Celle-ci sera également disponible ici. Update 27/11/2020</p>	<p>Een wijziging van de reglementering is in de gang. Een communicatie daaromtrent zal binnenkort naar de hulpverleningszones gestuurd worden. Deze zal ook hier beschikbaar zijn. Update 27/11/2020</p>
<p>Q.IV.7. Quelles sont les mesures concernant les formations de secouristes-ambulanciers ?</p>	<p>V.IV.7. Welke zijn de maatregelen betreffende de opleidingen voor de ambulanciers ?</p>
<p>L'arrêté royal du 27 septembre 2020 modifiant l'arrêté royal du 13 février 1998 relatif aux centres de formation et de perfectionnement des secouristes-ambulanciers prévoit que la validité des brevets est prolongée d'un an. http://www.ejustice.just.fgov.be/wet/loi.htm</p> <p>La Santé publique a, par ailleurs, également adopté une directive concernant l'organisation des formations. Cette directive est disponible ici</p>	<p>Het koninklijk besluit van 27 september 2020 tot wijziging van het koninklijk besluit van 13 februari 1998 betreffende de opleidings- en vervolmingscentra voor hulpverleners-ambulanciers voorziet dat de geldigheid van de badges met een jaar verlengd is. http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2020092706&table_name=wet</p> <p>Volksgezondheid heeft immers een richtlijn betreffende de organisatie van de opleidingen genomen. Deze richtlijn is hier beschikbaar.</p>
<p>V. Personnel supplémentaire / Bijkomend personeel</p>	
<p>Q.V.1. Si nous avons des difficultés pour assurer les missions opérationnelles, en cas d'absences pour maladie principalement, et que des membres du personnel récemment pensionnés ou en congé préalable à la pension demandent de reprendre le service, est-il possible d'y donner suite et si oui, comment ?</p>	<p>V.V.1. Als we moeilijkheden hebben om onze operationele taken te verzekeren, vooral door ziekte, en personeelsleden die recent gepensioneerd zijn of in verlof voorafgaand aan het verlof zijn, vragen ons om de dienst opnieuw te vervoegen, is het mogelijk om dat te doen en zo ja, op welke manier?</p>
<p>La seule possibilité de reprendre en service des pompiers ou ambulanciers qui sont en congé préalable à la pension ou à la pension est de les engager comme bénévoles, étant donné les différents problèmes de cumul des revenus, de définition du statut ou de création du lien juridique entre la personne et l'employeur dans les autres scénarios.</p> <p>Ceci doit se faire dans le respect de la réglementation relative aux bénévoles :</p> <p>http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2005070359&table_name=loi</p> <p>Il est plus facile de régler tous les aspects juridiques de ce statut.</p> <p>Le bénévole ne peut exercer que des tâches de nature logistique, technique ou administrative, pour soutenir l'opérationnalité de la zone de secours et ses tâches opérationnelles. Le bénévole ne peut donc pas effectuer</p>	<p>De enige mogelijkheid om brandweerlieden of ambulanciers die in verlof voorafgaand aan het pensioen of op pensioen zijn, terug aan het werk te zetten, is om hen aan te nemen als echte vrijwilligers, gelet op de verschillende problemen van cumul van inkomsten, rechtspositie en het scheppen van een juridische band tussen de persoon en de werkgever die zich voordoen in de andere scenario's.</p> <p>Dit moet gebeuren met toepassing van de regelgeving inzake vrijwilligers. http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2005070359&table_name=wet</p> <p>Het is makkelijker om alle juridische aspecten van dit statuut te regelen.</p> <p>De echte vrijwilliger kan enkel logistieke, technische of administratieve taken doen die de operationaliteit van de hulpverleningszone en haar operationele opdrachten ondersteunen. De vrijwilliger kan dus</p>

de tâches opérationnelles. Il faut en effet aussi considérer le fait que les gens en congé préalable à la pension et pensionnés sont dans la catégorie à risque.	geen operationele taken uitvoeren. Er moet ook aan gedacht worden dat de mensen in verlof voorafgaand aan het pensioen en op pensioen behoren tot de risicogroep.
VI. Les volontaires / De vrijwilligers	
Q.VI.1. Quelle solution pour les volontaires qui télétravaillent et qui ne sont pas autorisés par leur employeur de se rendre à la caserne ?	V.VI.1. Welke oplossing voor de vrijwilligers die thuiswerken waarvan de werkgever hen niet naar de kazerne laat gaan?
Les employés qui télétravaillent restent à la disposition de leur employeur. Leur situation n'est pas différente des employés qui travaillent sur place. Les mêmes règles sont d'application. En tant qu'employés, ils ne peuvent pas quitter leur lieu de travail, il en va de même lorsqu'ils sont en télétravail.	De werknemers die met telewerk zijn, blijven ter beschikking van hun werkgever. Hun situatie is niet verschillend dan die van werknemers op de werkplaats. Dezelfde regels kunnen toegepast worden. Als de werknemers hun werkplaats niet mogen verlaten, is de regel dezelfde voor de werknemers met telewerk.
Q.VI.2. Un membre du personnel administratif/technique (PAT) qui fait du télétravail demande de pouvoir répondre, durant ses heures de télétravail, aux appels en tant que volontaire dans une autre zone (zone de son domicile). En notre qualité d'employeur principal, pouvons-nous l'y autoriser sans bourse délier en partant du principe que l'on ne peut être payé qu'1x ? Le volontaire peut exécuter des missions pour la zone dans laquelle il est volontaire, mais il ne sera pas payé par cette zone.	V.VI.2. Een administratief en technisch personeelslid (ATP) met telewerk vraagt om tijdens de uren van het telewerk oproepen te mogen beantwoorden als vrijwilliger van een andere zone (zone van zijn woonplaats). Mogen we dit als hoofdwerkgever toelaten met gesloten beurs vanuit het principe dat met maar 1x betaald kan worden? De vrijwilliger kan opdrachten uitvoeren voor de zone waar hij vrijwilliger is, maar wordt niet betaald door de deze zone.
En fonction du statut administratif du personnel administratif et technique de la zone, il existe probablement déjà des règles à ce sujet. Par le passé, on conseillait systématiquement d'éviter un double paiement dans les cas où une personne quittait son travail pour intervenir dans une autre zone en tant que volontaire. Si la zone qui est l'employeur du membre du personnel administratif/technique ne dispose pas de règles en la matière, l'on peut s'en tenir au principe que le travail peut être interrompu à condition que le temps d'absence ne soit pas rémunéré (il le sera toutefois au travers de l'indemnité de prestation dans l'autre zone) et que ce temps d'absence soit récupéré par la suite. Il est indiqué d'en faire mention dans une note de service et de le communiquer au personnel. A terme, la zone pourra intégrer ces dispositions dans le statut administratif.	Afhankelijk van het administratief statuut voor het administratief en technisch personeel van de zone bestaan er mogelijk al bepaalde regels hierover. In het verleden is steeds geadviseerd geweest om te vermijden dat dubbele betaling zich zou voordoen in de gevallen iemand zijn werk verlaat om in een andere zone als vrijwilliger op te treden. Indien de zone die werkgever is van het administratief/technisch personeelslid er geen regels over heeft, kan de regel aangehouden worden dat het werk onderbroken mag worden, op voorwaarde dat de tijd dat men afwezig was niet vergoed wordt (wel via de prestatievergoeding in de andere zone) en dat de tijd dat men afwezig was nadien ingehaald wordt. Het is aangewezen dit op te nemen in een dienstnota en te communiceren aan het personeel. Op termijn kan de zone dergelijke bepalingen integreren in het administratief statuut
Q.VI.3. En raison de la pandémie de Corona de plus en plus de pompiers volontaires sont mis au chômage. De ce fait, ils ne peuvent plus faire que des interventions urgentes. Ils ne peuvent donc plus faire de service de garde pour l'aide médicale urgente ou les pompiers. Sinon, ils perdent leurs allocations de chômage. Les zones craignent dès lors qu'une partie des volontaires pourraient ne plus vouloir faire de service de garde. Ceci, combiné avec le fait qu'il est possible qu'un grand nombre de membres opérationnels soient malades, fait craindre aux zones de secours un manque de capacité de personnel. Est-il possible d'obtenir l'accord de l'ONEM	V.VI.3. Door de Corona pandemie worden steeds meer vrijwillige brandweermensen in hun hoofdberoep in tijdelijke werkloosheid geplaatst. Hierdoor kunnen ze enkel dringende interventies uitvoeren. Dus kunnen zij geen wachtdiensten meer doen voor de dringende medische hulp of de brandweer. Doet men dat toch dan verliest men zijn werkloosheidsvergoeding. Hierdoor vrezen de zones dat een deel van de vrijwilligers geen wachtdiensten meer zullen willen doen. Hierdoor, in combinatie met de grote hoeveelheid te verwachten zieken binnen het operationeel personeel, vrezen de

<p>pour que, pour la durée de la pandémie, les allocations de chômage restent maintenues au prorata des heures de service de garde ?</p>	<p>hulpverleningszones een onderbemanning. Kan hier het akkoord van de RVA gekregen worden, dat voor de duur van de pandemie, de werkloosheidsuitkering behouden blijft pro rata de uren wachtdienst?</p>
<p>Pour répondre à ce problème, l'ONEM a décidé que, dans le cadre de la crise du coronavirus et jusqu'au 31.08.2020, il était permis d'exercer des activités (interventions ou autres activités telles que services de garde, les formations et les exercices, etc..) en tant que pompier volontaire, ambulancier (non-pompier) volontaire et volontaire de la protection civile <u>pendant le chômage temporaire dans leur emploi principal</u>, tout en conservant leurs allocations. Les indemnités versées dans le cadre de ces prestations peuvent être cumulées avec les allocations de chômage.</p> <p>https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t2 https://www.onem.be/sites/default/files/assets/chomage/FAQ/Faq_Corona_FR.pdf</p> <p>Une demande de prolongation de cette mesure sera demandée par le SPF Intérieur à l'ONEM.</p>	<p>Om tegemoet te komen aan het probleem heeft de RVA het volgende besloten: in het kader van de coronacrisis, was het tot 31.08.2020 toegelaten om activiteiten (interventies en andere activiteiten zoals wachtdiensten, opleidingen en oefeningen, ...) als vrijwillige brandweerlieden, vrijwillige ambulanciers (niet brandweerman) en vrijwilligers van de civiele bescherming te verrichten, <u>tijdens de tijdelijke werkloosheid in hun hoofdberoep</u>, met behoud van de uitkeringen. De vergoedingen ontvangen voor deze prestaties kunnen gecumuleerd worden met de werkloosheidsuitkeringen.</p> <p>https://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t2 https://www.rva.be/sites/default/files/assets/chomage/FAQ/Faq_Corona_NL_20200323.pdf</p> <p>Een verlenging van deze maatregel zal door de FOD Binnenlandse Zaken aan de RVA gevraagd worden.</p>
<p>Q.VI.4. Les pompiers/ambulanciers volontaires au chômage complet peuvent-ils également bénéficier du système dérogatoire prévu par l'ONEM pour les pompiers/ambulanciers volontaires au chômage temporaire suite à la pandémie Covid-19 et conserver dès lors leurs allocations de chômage peu importe le type de prestation effectuée pour la zone de secours ?</p>	<p>V.VI.4. Kunnen de vrijwillige brandweerlieden/ambulanciers in volledige werkloosheid ook gebruikmaken van het uitzonderlijk stelsel voorzien door de RVA voor de vrijwillige brandweerlieden/ambulanciers in tijdelijke werkloosheid ten gevolge van de pandemie Covid-19 en zodoende hun werkloosheidsuitkeringen behouden zonder onderscheid naargelang het type prestatie dat ze uitvoeren voor de hulpverleningszone?</p>
<p>Non, la dérogation prévue par l'ONEM est limitée aux pompiers/ambulanciers volontaires au chômage temporaire. Pour les autres, seules les interventions avec danger de mort (telles qu'interprétées assez largement par l'ONEM) permettent le cumul des allocations de chômage et des indemnités perçues en tant que pompier/ambulancier volontaire. Il n'y a donc pas de changement de système pour les chômeurs autres que temporaires.</p>	<p>Neen, de uitzondering voorzien door de RVA is beperkt tot de vrijwillige brandweerlieden/ambulanciers in tijdelijke werkloosheid. Voor de anderen kunnen alleen voor interventies met levensgevaar (volgens de huidige redelijk ruime interpretatie van de RVA), de vergoedingen ontvangen als vrijwillig brandweerman/ambulancier gecumuleerd worden met werkloosheidsuitkeringen. Er is dus geen wijziging van het systeem voor de werklozen die geen tijdelijk werklozen zijn.</p>
<p>VII. Congés, absences et maladies / Verloven, afwezigheden en ziekte</p>	
<p>Q.VII.1. Qu'en est-il de la gestion des congés afin d'assurer la continuité du service ?</p>	<p>V.VII.1. Wat met het beheer van de verloven om de continuïteit van de dienst te garanderen?</p>
<p>Il revient à l'employeur de trouver un arrangement proportionnel par rapport à l'importance d'assurer le service dans ces circonstances exceptionnelles, tout en restant plus ou moins acceptable/proportionnel pour le personnel.</p>	<p>Het komt toe aan de werkgever om een regeling te vinden die proportioneel is met het verzekeren van de dienstverlening in deze uitzonderlijke omstandigheden en die min of meer aanvaardbaar/proportioneel is voor het personeel.</p>

<p>Par ex. une absence de longue durée pour raisons personnelles ne peut être accordée que si le fonctionnement du service le permet, ...</p> <p>Un certain nombre de congés constituent néanmoins un droit et ne peuvent donc pas être refusés pour des raisons de continuité du service, par ex. :</p> <p>*Le congé exceptionnel pour cas de force majeure en raison d'une maladie /d'un accident d'un membre de la famille (art 207, 2°): maximum 4 jours par an (ou 30h24min pour ceux qui sont en régime de 38h/semaine) est un droit. Une attestation médicale témoigne de la nécessité de la présence du membre du personnel professionnel.</p> <p>*Le congé pour motifs impérieux d'ordre familial (art. 202) est un droit pour les motifs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'hospitalisation d'une personne habitant sous le même toit que le membre du personnel professionnel ou d'un parent ou d'un allié au premier degré ; - l'accueil, pendant les périodes de vacances scolaires, des enfants qui n'ont pas atteint l'âge de quinze ans (+ handicap ou statut de minorité prolongée) ; <p>Dans la situation actuelle, il ne s'agit pas officiellement de vacances scolaires, mais d'une mesure afin d'éviter la concentration d'enfants et de personnes. Les cours sont suspendus, mais une garderie dans les écoles est assurée pour les personnes qui doivent continuer à travailler dans les secteurs essentiels durant la pandémie. Par exemple, le personnel médical, les pompiers, la police.</p> <p>Vu la situation exceptionnelle, le droit à un congé pour motifs impérieux d'ordre familial ne s'applique pas pour l'accueil des enfants dans ces circonstances. En effet, il ne s'agit pas de vacances scolaires.</p> <ul style="list-style-type: none"> - autres motifs impérieux d'ordre familial si reconnus par le supérieur hiérarchique : dans ce cas-ci, la zone dispose d'une marge d'appréciation. <p>En outre, les zones peuvent avoir recours à d'autres mesures pour rester le plus opérationnel possible. Ex. déplacer des membres du personnel vers d'autres postes au sein de la zone, mobiliser des volontaires [...], ...</p>	<p>B.v. afwezigheid van lange duur voor persoonlijke redenen, kan maar worden toegekend indien de werking van de dienst het toelaat, ...</p> <p>Een aantal verlofvormen zijn echter een recht en kunnen dus niet worden geweigerd omwille van de garantie van de dienstcontinuïteit. B.v.</p> <p>*Uitzonderlijk verlof door overmacht wegens ziekte/ongeval van een gezinslid (art 207, 2°): maximaal 4 dagen/jaar (of 30u24min voor zij die in een 38u-regeling werken) is een recht. Een medisch attest toont de noodzaak van de aanwezigheid van het beroepspersoneelslid aan.</p> <p>*Het verlof voor dwingende redenen van familiaal belang (art. 202) is eveneens een recht voor volgende zaken:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ziekenhuisopname van een persoon onder hetzelfde dak of bloed/aanverwant van de 1e graad; - Opvang tijdens de schoolvakantie van kinderen van minder dan 15 jaar (+ handicap of verlengde minderjarigheid); <p>Er is nu officieel geen schoolvakantie, maar een maatregel om concentratie van kinderen en personen te vermijden. De lessen worden opgeschort, er is evenwel opvang voorzien op school voor mensen die moeten blijven werken in de sectoren die noodzakelijk zijn tijdens de pandemie. B.v. medisch personeel, brandweer, politie.</p> <p>Gezien het uitzonderlijke van de situatie is er geen recht op verlof voor dwingende reden van familiaal belang voor het opvangen van kinderen in deze omstandigheden. Het is immers ook geen schoolvakantie.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Andere dwingende reden van familiaal belang indien erkend door de hiërarchische meerdere: hier heeft de zone een eigen appreciatiemarge. <p>Daarnaast zijn er nog andere maatregelen mogelijk die de zone kan aanwenden om te zorgen dat zij zo maximaal mogelijk operationeel is. B.v. personeelsleden verplaatsen naar andere posten binnen de zone, vrijwilligers inschakelen [...], ...</p>
<p>Q.VII.1a) Un membre du personnel professionnel a demandé deux mois de congé parental pour mai et juin et sa demande a été approuvée début 2020. Supposons que de nombreux collaborateurs s'absentent, au point de mettre à mal le service fourni, pouvons-nous retirer ce congé et, dans l'affirmative, de quelle façon ?</p>	<p>V.VII.1a) Een beroepspersoneelslid heeft begin 2020 twee maand ouderschapsverlof aangevraagd voor mei en juni en dit werd begin 2020 goedgekeurd. Stel dat er zodanig veel medewerkers uitvallen dat de dienstverlening in nood komt, kunnen we deze verlof intrekken en zo ja, op welke manier?</p>
<p>La zone peut demander aux membres du personnel s'ils seraient prêts à renoncer à un éventuel congé/congé parental planifié. Si un intéressé est disposé à prendre son congé ultérieurement, il peut retirer le congé. En cas de congé parental, il doit également en informer l'ONEM.</p>	<p>De zone kan vragen aan de personeelsleden wie kan afzien van eventueel gepland verlof/ouderschapsverlof. Als het even goed uitkomt voor de betrokkene om het verlof later te nemen, kan hij het verlof intrekken. In het geval van ouderschapsverlof moet hij ook de RVA inlichten.</p>

<p>Le retrait unilatéral par la zone d'un congé accordé qui est un droit, n'est pas une bonne solution et n'est pas possible. Nous avons déjà apporté une réponse en ce sens en ce qui concerne les congés pour motifs impérieux d'ordre familial (cf. Q1 ci-dessus) qui sont également un droit pour le personnel.</p> <p>Dans un cas extrême, l'on peut procéder à la réquisition des membres du personnel en congé parental dont la présence est absolument nécessaire et pour autant que la zone n'est pas à même de garantir l'opérationnalité par le biais d'autres mesures. Voir nos instructions précédentes en la matière (point III du lien ci-dessous - communication du 18 mars 2020 sur notre site web). https://www.civieleveiligheid.be/sites/default/files/explorer/partie_s_incendie/recommandationsoronavirus_zds18.03.20-fr.pdf</p>	<p>Het eenzijdig intrekken door de zone van toegekend verlof dat een recht is, is dus geen goede oplossing en is niet mogelijk. We hebben al in dezelfde zin geantwoord (zie V1 hierboven) voor het verlof wegens dwingende redenen van familiaal belang, dat ook een recht is voor het personeel.</p> <p>In het uiterste geval kan er overgegaan worden tot opvordering van de personeelsleden in ouderschapsverlof die absoluut noodzakelijk zijn en voor zover de zone de operationaliiteit niet kan verzekeren via andere maatregelen. Zie onze eerdere instructies terzake (punt III in de link hieronder – communicatie van 18 maart 2020 op onze website). https://www.civieleveiligheid.be/sites/default/files/explorer/partie_s_incendie/recommandationsoronavirus_zds18.03.20-nl.pdf</p>
<p>Q.VII.1b). Peut-on modifier les congés planifiés ? Peut-on rappeler un membre du personnel en congé ?</p>	<p>V.VII.1bis. Mogen de geplande verloven veranderd worden ? Mag een personeelslid in verlof teruggeroepen worden?</p>
<p>Les congés planifiés peuvent être adaptés par un accord entre le membre du personnel et sa hiérarchie, mais également en fonction des nécessités du service. Vu notamment l'article 20 de l'AR statut administratif du 19 avril 2014, un membre du personnel en congé peut également être rappelé. Si le membre du personnel en congé annuel peut effectivement être rappelé dans les circonstances exceptionnelles visées à l'article 20 précité, il ne peut cependant pas être placé en service de rappel "générique", mais seulement affecté aux interventions liées à ces circonstances exceptionnelles.</p>	<p>De geplande verloven kunnen worden aangepast in onderling akkoord tussen het personeelslid en de hiërarchie, maar ook in functie van de dienstnoodwendigheden. Mede gelet op artikel 20 van het KB administratief statuut van 19 april 2014 kan ook een personeelslid dat met verlof is worden teruggeroepen. Indien het personeelslid in jaarlijks verlof effectief kan worden teruggeroepen in de omstandigheden bedoeld in het voormelde artikel 20, kan het echter niet in algemene oproepbaarheidsdienst worden geplaatst, maar enkel worden ingezet worden voor interventies gelinkt aan deze uitzonderlijke omstandigheden.</p>
<p>Q.VII.2. Lorsqu'un membre du personnel opérationnel a été en contact étroit avec une personne testée positive au coronavirus COVID-19, doit-il observer une période de quarantaine ?</p>	<p>V.VII.2. Moet een operationeel personeelslid een quarantaine naleven wanneer hij nauw contact heeft gehad met een met een positief getest COVID-19 geval?</p>
<p>Sciensano a adopté une procédure concernant les mesures pour les contacts d'une personne avec COVID-19. Cette procédure est disponible sur le site de sciensano : https://covid-19.sciensano.be/sites/default/files/Covid19/COVID-19_procedure_contact_FR.pdf</p> <p>Les zones sont invitées à consulter directement et régulièrement les directives et procédures publiées sur le site de sciensano car elles y sont régulièrement mises à jour.</p> <p>Il résulte de la procédure "contacts" (point 2.1.) que « Pour les personnes qui exercent une <u>profession essentielle</u> comme les professionnels de santé, travailler est <u>exceptionnellement permis</u> si ceci est absolument <u>indispensable pour garantir la continuité des soins/services</u>, à condition de :</p>	<p>Sciensano heeft een procedure goedgekeurd betreffende de maatregelen voor contacten van een persoon met COVID-19. Deze procedure is op de website van sciensano beschikbaar: https://covid-19.sciensano.be/sites/default/files/Covid19/COVID-19_procedure_contact_NL.pdf</p> <p>De zones worden aangeraden de richtlijnen en procedures rechtstreeks en regelmatig op de website van sciensano te raadplegen want ze worden regelmatig geüpdatet.</p> <p>Uit de procedure "contacten" (punt 2.1.) vloeit voort dat "Voor personen die een <u>essentieel beroep</u> uitoefenen, zoals zorgverleners, werken <u>per hoge uitzondering toegestaan</u> kan worden indien dit de <u>enige mogelijkheid is om de continuïteit van de zorg/dienst te waarborgen</u>, mits:</p>

<p>o porter un équipement de protection individuelle : un masque buccal pour tous les déplacements à l'extérieur, y compris au travail. Pour les soignants, un EPI adéquat doit être utilisé conformément aux procédures existantes (au moins un masque chirurgical, dès l'entrée dans l'établissement de soins) ;</p> <p>o respecter strictement les règles d'hygiène des mains ;</p> <p>o suivre activement sa température corporelle et les symptômes possibles de COVID19 ;</p> <p>o garder une distance d'au moins 1,5 m avec les collègues ;</p> <p>o éviter les contacts sociaux en dehors du travail ;</p> <p>o ne pas voyager.</p> <p>o cette exception s'applique uniquement à la quarantaine préventive, pas à l'isolement à domicile après un résultat de test positif.»</p> <p>Les membres opérationnels des zones de secours (les pompiers et les ambulanciers) appartiennent à une profession essentielle. Il est permis pour ces personnes de déroger à la règle de la quarantaine pour assurer la continuité du service.</p>	<p>o het dragen van adequate beschermingsmiddelen: een mondkap voor alle verplaatsingen buitenshuis, dus ook op het werk. Voor zorgverleners moet adequate PBM gebruikt worden volgens de bestaande procedures (minstens chirurgisch masker, vanaf het betreden van de zorginstelling);</p> <p>o het naleven van een strikte handhygiëne;</p> <p>o een actieve opvolging van de lichaamstemperatuur en mogelijke symptomen van COVID-19;</p> <p>o het behoud van een afstand van minstens 1,5 m van collega's;</p> <p>o het vermijden van sociale contacten buiten het werk;</p> <p>o het niet reizen.</p> <p>o deze uitzondering geldt enkel voor preventieve quarantaine, NIET voor isolatie na een positief testresultaat.”</p> <p>De operationele leden van de hulpverleningszones (brandweerlieden en ambulanciers) behoren tot een essentieel beroep. Het is voor deze personen toegelaten af te wijken van de regel van de quarantaine om de continuïteit van de dienst te waarborgen.</p>
<p>Q.VII.3. Comment gérer le fait que des collaborateurs présentant des symptômes rentrent chez eux ?</p>	<p>V.VII.3. Hoe omgaan met medewerkers die naar huis worden gestuurd met ziekteverschijnselen:</p>
<p>a) Le collaborateur doit-il obtenir une dispense de service? Ou un congé maladie?</p>	<p>a) Dient de medewerker daarvoor dienstvrijstelling te krijgen? Of ziekteverlof?</p>
<p>Le Ministre de la Fonction publique, Monsieur Clarinval, a adopté 2 circulaires qui contiennent des directives en vue de faire face à l'imminence d'une pandémie (coronavirus COVID-19) pour le personnel des services de la fonction publique fédérale. Les principes qui y figurent peuvent servir de fil conducteur pour le personnel des zones autre que le personnel médical pour lequel des directives spécifiques sont adoptées par la Santé publique.</p> <p>La Circulaire Clarinval du 01/03/2020 peut servir de fil conducteur pour le personnel des zones :</p> <p><i>“2. Vous êtes au travail et vous sentez grippé ?</i></p> <p><i>Prévenez dès que possible votre chef de service qui vous autorisera à quitter le travail pour rentrer chez vous ou recevoir des soins médicaux. Le jour où vous avez quitté le travail pour maladie est considéré comme un jour presté : vous n'avez pas besoin de certificat médical pour cette journée et aucun jour d'absence pour maladie ne vous sera comptabilisé.</i></p> <p><i>Si votre médecin vous prescrit plusieurs jours de maladie, vous devez envoyer un certificat à Medex et prévenir votre chef de service (durée présumée, lieu de séjour,</i></p>	<p>De Minister van Ambtenarenzaken, de heer Clarinval, heeft 2 omzendbrieven genomen die richtlijnen ter voorbereiding op de uitbraak van een pandemie (coronavirus COVID-19) voor het personeel van de diensten van het federaal administratief openbaar ambt, bevatten. De principes die in deze omzendbrieven staan, kunnen als leidraad gebruikt worden voor het personeel van de zones dat niet behoort tot het medische personeel voor wie Volksgezondheid specifieke instructies heeft aangenomen.</p> <p>Hier kan de Omzendbrief Clarinval van 01/03/2020 als leidraad voor het personeel van de zones gebruikt worden:</p> <p><i>“2. U bent op het werk en voelt zich griepig?</i></p> <p><i>Verwittig zo snel mogelijk uw diensthoofd die u de toelating zal geven om het werk te verlaten om u zich naar huis te begeven of om medische zorgen te ontvangen. De dag waarop u het werk verlaten hebt wegens ziekte, wordt beschouwd als een gewerkte dag: er is voor die dag geen geneeskundig attest nodig en er wordt geen ziektedag aangerekend.</i></p> <p><i>Als uw dokter u meerdere dagen ziekteverlof voorschrijft, stuur dan een attest op naar Medex en verwittig uw diensthoofd (vermoedelijke duur,</i></p>

<i>autorisation de sortie ou non). En cas de prolongement éventuel de votre congé maladie, vous devez envoyer un nouveau certificat et en informer votre chef de service.”</i>	<i>verblijfplaats, huis verlaten toegestaan of niet). Bij eventuele verlenging van uw ziekteverlof dient u een nieuw attest op te sturen en opnieuw uw diensthoofd te informeren.”</i>
b) Ce membre du personnel peut-il être forcé à rentrer chez lui ?	b) Kan dit personeelslid verplicht thuis gestuurd worden?
Oui, les autorités sanitaires belges ont recommandé des mesures, notamment : “Restez chez vous si vous êtes malade”. L’employeur peut renvoyer chez elle une personnel malade afin de garantir la santé et le bien-être des autres collaborateurs.	Ja, de Belgische gezondheidsautoriteiten hebben maatregelen aanbevolen onder meer: “Blijf thuis als je ziek bent”. De werkgever kan de persoon die ziek is, naar huis sturen om de gezondheid en welzijn van de andere werknemers te verzekeren.
Q.VII.4. Comment concilier la continuité du service et le report des congés 2019 ?	V.VII.4. Hoe de continuïteit van de dienstverlening en de overdracht van de verloven 2019 verenigen?
Afin d’assurer la continuité du service, il est demandé aux membres opérationnels professionnels des zones de secours de se rendre disponible au maximum. Ceci est possible notamment en postposant leurs congés. Il s’agit toutefois parfois des congés 2019 reportés en 2020 et qui doivent être pris durant la période actuelle au risque d’être perdus. Pour permettre aux services de continuer à fonctionner tout en évitant de pénaliser les membres du personnel prêts à postposer leurs congés 2019 reportés, il serait judicieux que les zones de secours utilisent la possibilité prévue à l’article 197 du statut administratif permettant le report jusqu’à un an maximum.	Om de continuïteit van de dienstverlening te garanderen, wordt aan de operationele beroepspersoneelsleden van de hulpverleningszones gevraagd om zich maximaal beschikbaar te stellen. Dat is mogelijk door met name hun verloven uit te stellen. Het gaat evenwel soms om verloven van 2019 die werden overgedragen naar 2020 en die in de huidige periode moeten worden opgenomen om niet het risico te lopen de verloven te verliezen. Opdat de diensten zouden kunnen blijven werken en om te vermijden dat de personeelsleden die bereid zijn hun overgedragen verloven van 2019 uit te stellen, gestraft zouden worden, zou het zinvol zijn dat de hulpverleningszones gebruik maken van de bepaling in artikel 197 van het administratief statuut dat voorziet dat de overdracht maximaal een jaar geldig is.
Le même raisonnement s’applique pour les congés de 2020.	Dezelfde redenering geldt voor de verloven van 2020.
Q.VII.5. Une dispense de service peut-elle être accordée aux membres du personnel qui sont forcés de rester chez eux (avec maintien du traitement) ?	V.VII.5. Kan dienstvrijstelling worden verleend aan personeelsleden die thuis geplaatst worden (met doorbetaling)?
Les circonstances dans lesquelles une dispense de service peut être accordée au personnel professionnel sont énumérées à l’article 206 de l’AR du 19 avril 2014. L’article 206, §2, de l’AR du 19 avril 2014 stipule que le conseil de zone peut prévoir des dispenses de service supplémentaires. La zone peut donc elle-même décider d’accorder des dispenses de service. Il est toutefois recommandé d’obliger dans un premier temps le personnel à épuiser ses jours de repos compensatoire équivalents aux heures supplémentaires prestées dans le passé.	De omstandigheden waarvoor dienstvrijstelling kan worden verleend aan beroepspersoneel zijn opgesomd in artikel 206 van het KB van 19 april 2014. Artikel 206, § 2, van het KB van 19 april 2014 bepaalt dat de zoneraad in bijkomende dienstvrijstellingen kan voorzien. De zone kan dus zelf beslissen om dienstvrijstellingen toe te kennen. Het wordt echter aangeraden om in de eerste plaats het personeel te verplichten hun dagen inhaalrust gelijkwaardig aan de in het verleden gepresteerde overuren op te gebruiken.
Q.VII.6. Lorsqu’un ambulancier d’une zone de secours est infecté par le Covid-19, la maladie serait considérée comme une maladie professionnelle selon Fedris. Est-ce correct? Fedris est-elle l’autorité compétente? Quel rôle joue Medex dans ce domaine?	V.VII.6. Wanneer ambulanciers van de hulpverleningszones besmet worden met Covid-19 zou dit beschouwd worden als een beroepsziekte volgens Fedris. Klopt dit? Is Fedris de bevoegde instantie? Welke rol speelt Medex hierin?
Oui, c’est exact, les membres volontaires et professionnels des zones de secours (pompiers-ambulanciers et ambulanciers) sont visés pour autant qu’ils répondent à la	Ja, dat klopt, de vrijwillige en beroepsleden van de hulpverleningszones (brandweerman-ambulancier en ambulancier) kunnen hieronder vallen indien ze

<p>description de Fedris. Cf. l'information publiée sur le site de Fedris: https://www.fedris.be/fr/FAQ-Covid-19</p> <p>Les zones de secours ont été reprises au sein de 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 et relèvent donc bien de la compétence de Fedris.</p> <p>Une réglementation pour les volontaires des zones devenait urgente : l'arrêté royal du 12 juin 2020 relatif à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles en faveur des membres volontaires du personnel opérationnel des zones de secours a introduit celle-ci dans l'arrêté royal du 21 janvier 1993. La réglementation s'applique depuis le 11 mars 2020.</p> <p>La procédure de demande en réparation pour maladie professionnelle est décrite à l'article 10 de l'arrêté royal relatif aux maladies professionnelles précité et sur le site de Fedris. La demande doit être adressée à l'employeur. Medex n'intervient pas dans ce domaine. https://fedris.be/fr/victime/maladies-professionnelles-administrations-provinciales-locales/demande</p> <p>Fedris a mis sur son site web une FAQ détaillée concernant la reconnaissance comme maladie professionnelle. https://fedris.be/fr/node/2701</p> <p>Le point 1 comprend les information générale concernant la reconnaissance comme maladie professionnelle. Le point 2 comprend les détails de la demande. Au point 3, les pompiers et les ambulanciers sont repris de façon spécifique. Le point 4 comprend la vision de Fedris concernant la preuve du Covid-19 comme accident du travail.</p> <p>Le système de reconnaissance du Covid-19 comme maladie professionnelle pour les travailleurs de certains secteurs d'activités mis en place par Fedris couvrait la période du 18 mars 2020 au 17 mai 2020. Le SPF Intérieur va demander à Fedris de prolonger cette mesure.</p>	<p>voldoen aan de omschrijving van Fedris. Zie de informatie op de website van Fedris: https://www.fedris.be/nl/FAQ-Covid-19</p> <p>De zones zijn ingevoegd in het Koninklijk besluit van 21 januari 1993 betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten, ten gunste van sommige personeelsleden uit de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten en vallen zodoende onder de bevoegdheid van Fedris.</p> <p>Een regeling voor de vrijwillige leden van de zone drong zich op: het KB van 12 juni 2020 <i>betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten, ten gunste van de vrijwillige leden van het operationeel personeel van de hulpverleningszones</i> heeft een regeling ingevoegd in het genoemde KB van 21 januari 1993. De regeling geldt vanaf 11 maart 2020.</p> <p>De procedure voor aanvraag om schadeloosstelling voor beroepsziekte staat beschreven in artikel 10 van het KB Beroepsziekten en op de website van Fedris, de aanvraag moet aan de werkgever gestuurd worden. Medex komt hierin niet tussen. https://fedris.be/nl/slachtoffer/beroepsziekten-provinciale-en-plaatselijke-overheidsdiensten/aanvraag</p> <p>Fedris heeft een uitgebreide FAQ op zijn website geplaatst over de erkenning als beroepsziekte. https://fedris.be/nl/node/2702</p> <p>Punt 1 bevat algemene informatie over de erkenning als beroepsziekte. Punt 2 bevat details over de aangifte. In punt 3 is een topic over de brandweerlieden en ambulanciers opgenomen. Punt 4 bevat de visie van Fedris over het bewijs van Covid-19 als arbeidsongeval.</p> <p>Het systeem van erkenning van de Covid-19 als een beroepsziekte voor werknemers in bepaalde sectoren dat door Fedris werd voorzien, dekde de periode van 18 maart 2020 tot en met 17 mei 2020. FOD Binnenlandse Zaken zal aan Fedris vragen om deze maatregelen te verlengen.</p>
<p>Q.VII.7 Compte tenu du fait que le COVID-19 est reconnu comme maladie professionnelle, est-il possible de prévoir un congé préventif pour les membres du personnel opérationnel et administratif des zones de secours ? Pour, par exemple, les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ le pompier qui vient de guérir d'un cancer doit rester chez lui sur la base d'un certificat de son médecin pour éviter toute contamination ; 	<p>Q.VII.7. Kan er, aangezien Covid-19 als beroepsziekte erkend is, ook de mogelijkheid gecreëerd worden voor de aanvraag van een preventief verlof voor operationele en administratieve leden van een hulpverleningszone? Voor bijvoorbeeld volgende gevallen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ beroepsbrandweerman die net genezen is van kanker is thuis gezet met een doktersbriefje om geen besmetting te krijgen;

<ul style="list-style-type: none"> ○ un membre civil du personnel technique qui travaille sous contrat et à temps partiel et souffre d'un cancer doit rester chez lui sur la base d'un certificat de son médecin, à la demande de la zone de secours ; ○ un ambulancier professionnel dont l'épouse se bat contre un cancer , doit rester chez lui, sur la base d'un commun accord et sous réserve de récupérer son temps de travail plus tard ; ○ un membre du personnel opérationnel qui a une maladie liée à l'immunité ; 	<ul style="list-style-type: none"> ○ een technisch burgerpersoneelslid dat contractueel en deeltijds werkt en aan kanker lijdt, is thuis gezet met een doktersbriefje op vraag van de hulpverleningszone; ○ een beroepsambulancier waarvan zijn vrouw vecht tegen kanker, is thuis gezet met onderlinge goedkeuring en mits hij zijn werktijd later zal inhalen; ○ een operationeel lid met een immuniteitsziekte.
<p>Il ressort des exemples ci-dessus que les zones ont précisément eu le bon réflexe en envisageant une solution pour les personnes qui courent plus de risques elles-mêmes ou dans leur famille.</p> <p>Ce qui est prévu par l'AR statut administratif pour le personnel opérationnel :</p> <p><i>Art. 229. § 2. Le membre du personnel professionnel menacé par une maladie professionnelle et qui, selon des modalités fixées par le conseil, est amené à cesser temporairement l'exercice de ses fonctions, est mis d'office en congé pour la durée nécessaire. Ce congé est rémunéré.</i></p> <p>L'art. 3, 1er alinéa, 4° et 3ème alinéa, de la loi du 3.7.1967 précise ce qui suit :</p> <p><i>Selon les modalités fixées par l'article 1er :</i></p> <p><i>4° le membre du personnel menacé ou atteint par une maladie professionnelle et qui, de ce fait, cesse temporairement d'exercer ses fonctions, a droit à une indemnité.</i></p> <p><i>(Est considéré comme menacé par une maladie professionnelle, le membre du personnel chez qui l'on constate une prédisposition à la maladie professionnelle ou l'apparition des premiers symptômes de celle-ci.)</i></p> <p>L'art. 3bis, 3ème alinéa, de la loi du 3.7.1967 énonce ce qui suit :</p> <p><i>Art. 3bis. (...)</i></p> <p><i>(Sous réserve de l'application d'une disposition légale ou réglementaire plus favorable, les membres du personnel auxquels la présente loi a été rendue applicable, bénéficient des dispositions prévues en cas d'incapacité temporaire totale par la législation relative à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles, lorsque (menacés ou atteints) par une maladie professionnelle, ils cessent temporairement d'exercer leurs fonctions et n'ont pu être affectés à d'autres tâches.</i></p> <p><u>Pour résumer :</u></p> <p>Que signifie : "Le membre du personnel professionnel qui est menacé par une maladie professionnelle" ?</p>	<p>Uit de hierboven vermelde voorbeelden, leid ik af dat de zones wel degelijk de juiste reflex gehad hebben en een oplossing bedacht hebben voor de mensen die zelf of binnen hun gezin een hoger risico lopen.</p> <p>Wat voorzien is in het KB administratief statuut voor het operationeel personeel:</p> <p><i>Art. 229. § 2. Het beroepspersoneelslid dat door een beroepsziekte bedreigd wordt en dat daardoor tijdelijk ophoudt zijn ambt uit te oefenen, volgens de modaliteiten bepaald door de raad, wordt ambtshalve in verlof gesteld voor de nodige periode. Dit verlof wordt vergoed.</i></p> <p>Art. 3, 1e lid, 4° en derde lid van de wet van 3.7.1967 bepaalt het volgende</p> <p><i>Volgens de in artikel 1 bepaalde regelen :</i></p> <p><i>4° heeft het personeelslid dat door een beroepsziekte (bedreigd of aangetast) wordt en dat daardoor tijdelijk ophoudt zijn ambt uit te oefenen, recht op een vergoeding.</i></p> <p><i>(Als door een beroepsziekte bedreigd, wordt beschouwd het personeelslid bij wie men een gepredisponerdheid tot de beroepsziekte of het verschijnen van de eerste symptomen ervan vaststelt.)</i></p> <p>Art 3bis, 3e lid van de wet van 3.7.1967 bepaalt het volgende:</p> <p><i>Art 3bis. (...)</i></p> <p><i>(Onder voorbehoud van de toepassing van een meer gunstige wets- of verordeningsbepaling, genieten de personeelsleden op wie deze wet van toepassing werd verklaard, het voordeel van de bepalingen die door de wetgeving op de schadevergoeding voor beroepsziekten zijn vastgesteld gedurende de periode van tijdelijke volledige ongeschiktheid, wanneer zij, door een beroepsziekte (bedreigd of aangetast), tijdelijk hun ambt stopzetten en niet voor andere opdrachten zijn kunnen ingezet worden.</i></p> <p><u>Samengevat:</u></p> <p>Wat betekent: "Het beroepspersoneelslid dat door een beroepsziekte bedreigd wordt ". Dit betekent</p>

<p>Conformément à la loi, il s'agit d'une personne qui présente déjà les premiers symptômes ou une prédisposition.</p> <p>Il faut d'abord examiner les possibilités de prévoir pour ces personnes d'autres tâches qui ne les exposent pas au risque. Si ces possibilités existent, elles ne doivent pas cesser temporairement leurs fonctions.</p> <p>Le statut du personnel opérationnel prévoit un congé rémunéré pour les membres du personnel qui sont menacés par une maladie professionnelle et qui ne peuvent pas être affectés à d'autres tâches. Cela signifie que la prédisposition doit être constatée par un médecin. En principe, ces affections seront également connues du médecin du travail.</p> <p>Le conseil dispose d'une certaine compétence pour définir les modalités en la matière (autres tâches, preuve par certificat médical, ...).</p> <p>L'article 229, §2, du statut administratif prévoit un congé rémunéré, ce qui signifie la poursuite du traitement sans prime d'opérationnalité (étant donné l'absence de prestations effectives).</p> <p>Si une personne se voit affectée à d'autres tâches, c'est avec poursuite du traitement et de la prime d'opérationnalité réduite conformément aux dispositions de l'art. 25, alinéas 2 et 3 du statut pécuniaire (réaffectation pour raisons médicales).</p> <p>Cela concerne uniquement les membres du personnel qui sont eux-mêmes menacés. Si la personne menacée est le partenaire/un membre de la famille du membre du personnel, il est recommandé que la zone en tienne compte et prévoie une solution en précisant comment le membre du personnel peut y avoir recours : autres tâches/type de congé/éventuelle dispense de service/..., quel paiement et quelle preuve.</p> <p>Pour le personnel administratif, il faut consulter le statut du personnel prévu par la zone. A défaut de dispositions en la matière, la loi du 3.7.1967 sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (art. 3 et 3bis) peut fournir une base pour l'adoption des mesures adéquates.</p>	<p>volgens de wet iemand die al eerste symptomen heeft of gepredisponeerdheid heeft.</p> <p>Eerst moet gekeken worden of het mogelijk is om andere opdrachten te voorzien voor deze personen, waarbij ze niet blootgesteld worden aan het risico. Indien ja, moeten ze niet tijdelijk hun ambt stopzetten.</p> <p>Het statuut voor het operationeel personeel voorziet een betaald verlof voor personeelsleden die bedreigd worden door een beroepsziekte en die geen ander werk kunnen krijgen. Dat betekent dat de gepredisponeerdheid door een arts moet vastgesteld worden. Deze aandoeningen zullen in principe ook gekend zijn door de arbeidsarts.</p> <p>De raad heeft een bepaalde bevoegdheid terzake om de modaliteiten te bepalen (andere opdracht en, bewijs door een medisch attest, ...).</p> <p>Artikel 229, §2 van het administratief statuut voorziet een verlof dat vergoed wordt, dat betekent doorbetaling van de wedde zonder operationaliteitspremie (aangezien er geen effectieve prestaties zijn).</p> <p>Indien iemand ander werk krijgt, is dat met doorbetaling van wedde en van de verminderde operationaliteitspremie volgens de bepalingen van art 25, 2e en 3e lid, van het geldelijk statuut (wedertewerkstelling wegens medische redenen)</p> <p>Dit gaat enkel over de personeelsleden die zelf bedreigd zijn. Als de bedreigde persoon de partner/gezinslid van het personeelslid is, is het aangewezen dat de zone hier rekening mee houdt en een oplossing voorziet en bepaalt hoe het personeelslid er gebruik kan van maken: andere opdrachten/soort verlof/eventuele dienstvrijstelling/... , welke betaling en welk bewijs.</p> <p>Voor het administratief personeel moet gekeken worden in het personeelsstatuut bepaald door de zone. Als er geen bepalingen terzake zijn, kan een basis gevonden worden in de wet van 3.7.1967 over de arbeidsongevallen en beroepsziekten (art 3 en 3bis) om gepaste maatregelen te nemen.</p>
VII.bis Examens médicaux / Medische onderzoeken	
<p>Q.VII.bis.1. Les membres opérationnels des zones de secours doivent présenter des examens médicaux périodiques pour différentes raisons dont notamment : fonction de sécurité, chauffeur, plongeur, porteur de</p>	<p>V. VII.bis.1. De operationele leden van de hulpverleningszones moeten periodieke medische onderzoeken voorleggen voor verschillende redenen, ondermeer: veiligheidsfunctie, chauffeur, duiker, gaspakdrager. Worden deze onderzoeken</p>

<p>tenue anti-gaz. Ces examens continuent-ils d'être organisés durant la pandémie de coronavirus?</p>	<p>tijdens de coronavirus pandemie nog steeds georganiseerd?</p>
<p>Depuis le début de la crise du coronavirus, le SPF Emploi et Travail publie sur son site web des instructions concernant les Services Externes pour la Prévention et la Protection au travail. Ces instructions sont régulièrement mises à jour. Il est donc conseillé de les consulter régulièrement :</p> <p>https://emploi.belgique.be/fr/themes/coronavirus/surveillance-de-la-sante-pendant-la-crise-du-coronavirus</p> <p>Un FAQ est également disponible sur son site web. Sous la partie « bien-être au travail », il y a une question spécifique pour les pompiers et les ambulanciers-chauffeurs qui traite de l'attestation pour l'aptitude à la conduite et des examens périodiques pour cette catégorie de personnel.</p> <p>https://emploi.belgique.be/fr/faqs/questions-et-reponses-coronavirus -> Bien-être au travail -> Quel principe général doit-on appliquer lorsqu'un pompier ou un chauffeur d'ambulance n'est pas en mesure de présenter son contrôle médical professionnel périodique parce que ce contrôle n'est plus organisé à la suite des instructions données par l'Emploi et la Santé publique : cette personne est-elle apte ou inapte au service ?</p>	<p>Vanaf het begin van de coronacrisis publiceert de FOD Werkgelegenheid en Werk instructies betreffende de Externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het werk op zijn website. Deze instructies worden regelmatig geüpdatet. Er wordt dus aangeraden om deze regelmatig te raadplegen:</p> <p>https://werk.belgie.nl/themas/coronavirus/gezondheidstoezicht-tijdens-de-coronacrisis</p> <p>Er is ook een FAQ op zijn website, onder "welzijn op het werk" staat er een specifieke vraag voor brandweerman en ambulance chauffeur die het rijgeschiktheidsattest en de periodieke onderzoeken voor deze categorie van personeel behandelt.</p> <p>https://werk.belgie.be/nl/faqs/vragen-en-antwoorden-coronavirus -> Welzijn op het werk -> Wat is het algemene principe dat geldt wanneer een brandweerman of ambulancechauffeur niet in staat is om zijn of haar periodieke professionele medische keuring bij te wonen omdat de keuring niet meer georganiseerd is door instructies van Werkgelegenheid en Volksgezondheid; is die persoon ongeschikt of niet geschikt voor de dienst?</p>
<p>VIII. Interventions / Interventies</p>	
<p>Q.IX.1. Une adaptation ou une adaptation temporaire de l'AR Moyens minimaux afin de garantir la continuité du service est-elle possible ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pouvons-nous utiliser une AP4 plutôt qu'une AP6 si la situation se présente ? - Un sergent peut-il être remplacé par un caporal + (càd un caporal disposant du brevet de sergent) si la situation se présente ? 	<p>V.IX.1. Is een aanpassing of tijdelijke aanpassing van het KB Minimale middelen mogelijk teneinde de continuïteit van de dienst te garanderen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mogen we in deze crisis een AP4 laten vertrekken ipv een AP6 indien de situatie zich voordoet? - Mag een sergeant vervangen worden door een korporaal + (dwz een korporaal met brevet sergeant) indien de situatie zich voordoet?
<p>Une zone doit avant tout adapter l'organisation de son personnel pour pouvoir continuer à garantir la sécurité du personnel en intervention, même dans le cas d'une pandémie. Il s'agit de continuer à respecter le principe de mobilisation des moyens minimaux. Si la zone a pris les mesures nécessaires en termes de disponibilité du personnel, mais qu'elle constate malgré tout un manque de personnel au moment d'un départ, elle peut avoir recours à l'exception prévue à l'art. 6 de l'AR du 10/11/2012, à condition que 2 AP4 soient envoyées et que le POS spécifique soit respecté.</p> <p><i>"Art. 6. Lorsque au cours de la mobilisation des moyens adéquats, il n'est pas possible de rassembler dans le délai déterminé par la zone l'effectif minimal de 6 personnes dans l'autopompe multifonctionnelle (AP 0/1/5) telle que</i></p>	<p>Een zone dient in de eerste plaats de organisatie van haar personeel aan te passen zodat, ook binnen het kader van de pandemie, de veiligheid van het personeel bij interventies gegarandeerd blijft. Dit kan o.a. door de inzet van de minimale middelen te blijven respecteren. Indien de zone echter de nodige maatregelen genomen heeft inzake de beschikbaarheid van het personeel, maar desondanks toch op een bepaald moment een personeelsgebrek constateert op het moment van een uitruk, kan wel gebruik gemaakt worden van de uitzonderingsmogelijkheid van art. 6 van het KB van 10/11/2012, onder de voorwaarde dat 2 AP4 vertrekken en de specifieke SOP wordt nageleefd.</p> <p><i>"Art. 6. Ingeval tijdens het oproepen van de adequate middelen blijkt dat het niet mogelijk is binnen de tijdsperiode bepaald door de zone om de minimale bezetting van 6 personen in de multifunctionele</i></p>

<p><i>prévue à l'annexe 1re, celle-ci peut être remplacée par deux autopompes multifonctionnelles, avec chacune un effectif minimal de quatre personnes (AP 0/1/3), envoyé simultanément de deux postes différents.</i></p> <p><i>Le Ministre définit une procédure d'intervention adaptée qui précise les actions que les quatre personnes présentes en premier sur les lieux de l'intervention peuvent réaliser en attendant l'arrivée de la deuxième autopompe multifonctionnelle."</i></p> <p>Il n'est pas indiqué de déroger au départ standard en dehors de cette possibilité offerte par l'AR, en effectuant un départ avec une AP4 ou un caporal+. Dans des cas tout à fait exceptionnels, le principe de "nécessité fait loi" peut être appliqué. La situation concrète lors d'une pandémie, à un moment donné et vu toutes les mesures de prévention adoptées (et non-adoptées) devra être examinée pour décider s'il est effectivement question de force majeure et si les moyens mobilisés sont proportionnels et justifiés dans cette situation.</p>	<p><i>autopomp (AP 0/1/5) zoals voorzien in bijlage 1 te verzamelen, kan deze laatste vervangen worden door twee multifunctionele autopompen, elk bemand met minimum vier personen (AP 0/1/3), die tegelijk uit twee verschillende posten gestuurd worden.</i></p> <p><i>De Minister stelt een aangepaste interventieprocedure vast, die de acties bepaalt die deze vier personen als eersten op de plaats van de interventie kunnen stellen in afwachting van de aankomst van de tweede multifunctionele autopomp."</i></p> <p>Het is niet aangewezen om buiten die mogelijkheid van het KB nog verder af te wijken van de standaarduitruk door uit te rukken met een AP4 of een korporaal+. In zeer uitzonderlijke gevallen kan het beginsel "nood breekt wet" toegepast worden, maar dat kan niet enkel omwille van de situatie dat er een pandemie heerst. De concrete situatie tijdens de pandemie, op een specifiek moment, gelet op alle genomen (en niet-genomen) preventieve maatregelen, zullen moeten worden samengelegd om de beoordeling te maken of er effectief een overmachtssituatie is en of de uitgestuurde middelen proportioneel en verantwoord zijn voor die situatie.</p>
<p>Q.IX.2. Est-il possible d'adapter la procédure de départ "AP 6" en "AP 4 + LOG 2 » pour respecter les règles en matière de distanciation sociale ?</p>	<p>V.IX.2. Is het mogelijk de uitrukprocedure « AP6" door "AP4 + LOG2" te vervangen om de regels van social distancing te respecteren?</p>
<p>Il est permis d'adapter la procédure opérationnelle pour répondre à la protection requise pour limiter la propagation de Covid-19 et respecter les règles de distanciation sociale.</p> <p>Soit les agents dans les véhicules sont équipés de masques adaptés pendant le trajet, pour autant qu'il y a assez de stock de ces masques.</p> <p>Soit on part avec 2 véhicules différents du même poste, qui comportent au total les 6 agents de l'autopompe. Les 2 véhicules doivent arriver sur place au même moment.</p> <p>L'employeur doit analyser les risques conformément aux dispositions de la loi bien-être au travail s'il adapte les procédures opérationnelles.</p> <p>Cette réponse ne porte pas préjudice pas à la réponse donnée à la Q1 sur la AP 4.</p>	<p>Het is toegelaten de operationele procedure aan te passen om tegemoet te komen aan de bescherming vereist om de verspreiding van COVID-19 tegen te gaan en de regels van de social distancing toe te passen.</p> <p>Ofwel worden de manschappen in de voertuigen uitgerust met een geschikt maskers tijdens het rijden, voor zover deze in voldoende voorraad beschikbaar zijn.</p> <p>Ofwel wordt vertrokken met 2 verschillende voertuigen uit dezelfde post, die in totaal de 6 man voor de autopomp bevatten. De 2 voertuigen moeten wel tegelijk aankomen.</p> <p>De werkgever moet bij het aanpassen van de operationele procedure de risico's analyseren conform de bepalingen van de wet welzijn op het werk .</p> <p>Dit antwoord doet geen afbreuk aan het antwoord op V1 over de AP4.</p>
<p>Q.IX.3. La zone de secours peut-elle fournir un appui logistique aux maisons de repos ou autres collectivités qui en ont le besoin ?</p>	<p>V.IX.3. Kan de hulpverleningszone logistieke ondersteuning bieden aan rusthuizen of andere collectiviteiten die er nood aan hebben?</p>
<p>L'article 2, alinéas 2 et 3, de l'arrêté royal du 10 juin 2014 déterminant les missions et les tâches de sécurité civile exécutées par les zones de secours et par les unités opérationnelles de la protection civile dispose :</p> <p>"Art. 2. (...)</p>	<p>Artikel 2, tweede en derde lid van het koninklijk besluit van 10 juni 2014 tot bepaling van de opdrachten en taken van civiele veiligheid uitgevoerd door de hulpverleningszones en de operationele eenheden van de Civiele Bescherming bepaalt:</p> <p>"Art. 2. (...)</p>

<p><i>Le présent arrêté s'applique sans préjudice des missions et des tâches confiées aux zones et aux unités opérationnelles par ou en exécution de l'arrêté royal du 16 février 2006 relatif aux plans d'urgence et d'intervention.</i></p> <p><i>Les plans d'urgence et d'intervention et les décisions prises en phase communale, provinciale ou fédérale peuvent donner aux zones et aux unités opérationnelles des tâches non prévues par le présent arrêté et son annexe 1. "</i></p> <p>Nous sommes actuellement en phase fédérale. Rien ne s'oppose à ce qu'une zone de secours qui dispose de personnel en suffisance pour exercer ses autres missions légales signale sa disponibilité en personnel et en matériel auprès du gouverneur de province qui relaiera l'information auprès de ceux qui sont chargés de la direction et de la coordination de la discipline 4 « appui logistique » au niveau fédéral. Les zones de secours devront dès lors préalablement prendre contact avec le chef d'unité de la protection civile concerné afin que les interventions proposées soient parfaitement coordonnées.</p> <p>Il conviendra, le cas échéant, de prendre toutes les mesures utiles à la sécurité du personnel intervenant et à celle des personnes qu'ils seraient amenés à côtoyer au cours de leurs interventions.</p>	<p><i>Dit besluit doet geen afbreuk aan de opdrachten en de taken die aan zones en operationele eenheden worden toevertrouwd door of in uitvoering van het koninklijk besluit van 16 februari 2006 betreffende de nood- en interventieplannen.</i></p> <p><i>De nood- en interventieplannen en de beslissingen genomen in een gemeentelijke, provinciale of federale fase kunnen aan zones en aan operationele eenheden taken geven die niet voorzien worden in dit besluit en zijn bijlage 1. "</i></p> <p>We bevinden ons momenteel in een federale fase. Niets belet een hulpverleningszone die over voldoende personeel beschikt om haar andere wettelijke opdrachten uit te voeren, om haar beschikbaarheid inzake personeel en materieel te melden aan de provinciegouverneur die deze informatie zal doorgeven aan de personen die verantwoordelijk zijn voor de leiding en de coördinatie van discipline 4 "logistieke steun" op federaal niveau. De hulpverleningszones zullen dus op voorhand contact moeten nemen met de betrokken eenheidschef van de civiele bescherming zodat de voorgestelde interventies perfect gecoördineerd worden.</p> <p>In voorkomend geval moeten alle nodige maatregelen worden genomen om de veiligheid van het ingezette personeel en de mensen waarmee zij tijdens hun interventies in contact komen, te waarborgen.</p>
IX. Statut pécuniaire / Geldelijk statuut	
<p>Q.X.1. Les membres du personnel qui peuvent travailler à domicile, ont-ils droit à la prime d'opérationnalité ? Quid lorsqu'ils sont uniquement disponibles pour les appels?</p>	<p>V.X.1. Komen de personeelsleden die thuis mogen werken, in aanmerking voor de operationaliteitspremie? Quid indien ze enkel beschikbaar staan voor oproepen?)?</p>
<p>La prime d'opérationnalité est due pour chaque période de prestations effectives. Elle est donc due dans le cadre du télétravail, qui est du temps de travail avec prime d'opérationnalité. Par contre, le fait d'être simplement disponible dans un certain délai pour un rappel n'est pas du temps de travail et ne donne donc pas droit à la prime d'opérationnalité.</p>	<p>De operationaliteitspremie is verschuldigd voor elke periode waarin effectief arbeidsprestaties worden verricht. Ze is dus verschuldigd bij telewerk, dat beschouwd wordt als arbeidstijd met operationaliteitspremie. Gedurende een bepaalde termijn gewoon beschikbaar zijn voor een oproep wordt daarentegen niet beschouwd als arbeidstijd en geeft bijgevolg geen recht op de operationaliteitspremie.</p>
<p>Q.X.2. La prime d'opérationnalité fait-elle partie de l'indemnité pour incapacité temporaire en cas de maladie professionnelle ? Et les chèques-repas ? Et quid de l'allocation pour prestations irrégulières des ambulanciers ?</p>	<p>V.X.2. Maakt de operationaliteitspremie deel uit van de vergoeding voor tijdelijke ongeschiktheid bij beroepsziekte? En de maaltijdcheques? En wat met de premie voor onregelmatige prestaties voor de ambulanciers?</p>
<p>Le régime concernant l'incapacité temporaire pour maladie professionnelle est parallèle à celui relatif aux accidents du travail.</p>	<p>De regeling voor de tijdelijke ongeschiktheid bij beroepsziekte is parallel aan deze voor arbeidsongevallen.</p>

L'art. 3bis de la loi du 3.7.1967 sur les accidents du travail et les maladies professionnelles dans le secteur public stipule ce qui suit :

« Art. 3bis. Sous réserve de l'application d'une disposition légale ou réglementaire plus favorable, les membres du personnel auxquels la présente loi a été rendue applicable bénéficient (pendant la période d'incapacité temporaire jusqu'à la date de reprise complète du travail), des dispositions prévues en cas d'incapacité temporaire totale par la législation sur les accidents du travail ou par la législation relative à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles. »

Cela signifie donc que 2 situations peuvent se présenter :

1. La zone n'a pas fixé de disposition plus favorable en exécution de l'art. 45, alinéa 3, de l'AR statut pécuniaire : il faut appliquer la règle de la rémunération de base, comme dans le secteur privé. Ce qui signifie 90% de la rémunération, en ce compris la plupart des primes telles qu'elles sont perçues durant l'année précédant la maladie professionnelle. Un plafond est d'application. <https://fedris.be/fr/professionnel/secteur-prive/remunerations-de-base-maximale-et-minimale>

La rémunération de base pour les maladies professionnelles est en effet la même que pour les accidents du travail (l'article 34 de la loi du 3.6.1970 maladies professionnelles et réparation des dommages fait en effet référence, pour l'indemnité pour incapacité temporaire, à l'art. 22 de la loi du 10.4.1971 maladies professionnelles dans le secteur privé).

Selon les articles 34 et 35 de la loi du 10.4.1971 est considéré comme rémunération toute somme ou tout avantage, évaluable en argent, octroyé directement ou indirectement par l'employeur au travailleur en raison des relations de travail existant entre eux, ainsi que le pécule de vacances (...) soit que cet octroi résulte (...) d'un règlement, (...) d'un usage ou d'un statut. Le pécule de vacances n'est pas considéré comme rémunération pour le calcul des indemnités dues pour l'incapacité temporaire. Ces articles sont suivis par une énumération d'un certain nombre de rémunérations qui sont explicitement exclues.

La prime d'opérationnalité et de prestations irrégulières n'est pas reprise dans cette énumération et fait donc bien partie de la rémunération quotidienne moyenne qui sert de base à l'indemnisation des périodes d'incapacité temporaire.

Les chèques-repas sont, d'après nous, exclus de la notion de rémunération de base pour les maladies

Art. 3bis van de wet van 3.7.1967 arbeidsongevallen en beroepsziekten overheids personeel bepaalt het volgende:

“Art. 3bis Onder voorbehoud van de toepassing van een meer gunstige wets- of verordeningsbepaling genieten de personeelsleden op wie deze wet van toepassing werd verklaard, (gedurende de periode van tijdelijke ongeschiktheid tot de datum van volledige hervatting van het werk), het voordeel van de bepalingen die voor een tijdelijke volledige ongeschiktheid door de wetgeving op de arbeidsongevallen of door de wetgeving op de beroepsziekten zijn vastgesteld.”

Dat betekent dus dat er 2 mogelijke situaties zijn:

1. De zone heeft geen meer gunstige regeling bepaald in uitvoering van art 45, derde lid van het KB geldelijk statuut: de regel van het basisloon zoals in de privésector moet toegepast worden. Dat betekent 90% van het loon incl de meeste premies zoals ontvangen in het jaar vóór de beroepsziekte. Er is een plafond van toepassing. <https://fedris.be/nl/professional/privesector/maximum-en-minimumbasisloon>

Het basisloon voor beroepsziekten is immers hetzelfde als voor arbeidsongevallen. (art 34 van de wet van 3.6.1970 beroepsziekten private sector verwijst immers voor de vergoeding van tijdelijke ongeschiktheid naar art 22 van de wet van 10.4.1971 arbeidsongevallen private sector).

Het gemiddelde dagloon betreft volgens artikel 34 en 35 van de wet van 10.04.1971 ieder bedrag of ieder in geld waardeerbaar voordeel dat rechtstreeks of onrechtstreeks door de werkgever aan zijn werknemer wordt toegekend ingevolge de tussen hen bestaande arbeidsverhouding, alsmede het vakantiegeld, (...) hetzij dat de toekenning ervan voortvloeit uit (...) een reglement, (...) uit het gebruik of uit een statuut,. Het vakantiegeld wordt niet beschouwd als loon voor de berekening van de vergoedingen verschuldigd voor de tijdelijke arbeidsongeschiktheid. Daarna volgt een opsomming van een aantal vergoedingen die expliciet uitgesloten zijn.

De premie voor operationnalité en onregelmatige prestaties is niet opgenomen in deze opsomming van uitgesloten vergoedingen en maakt dus deel uit van het gemiddeld dagloon die geldt als basis voor de vergoeding van de tijdelijke arbeidsongeschiktheid.

Maaltijdcheques zijn o.i. uitgesloten van het begrip van basisloon voor beroepsziekten en dus niet in

<p>professionnelles et ils ne peuvent donc pas être pris en considération pour son calcul. En effet, ceci est prévu à l'AR du 31.12.1992 pour les accidents du travail : http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=1992123147&table_name=wet</p> <p>Sous réserve de décisions contraires des cours et tribunaux.</p> <p>Pour les ambulanciers, le même régime s'applique. Si la zone n'a pas fixé de disposition plus favorable en exécution de l'article 36, alinéa 2, du statut pécuniaire ambulancier, les règles ci-dessus s'appliquent. L'allocation pour prestations irrégulières fait partie de la rémunération quotidienne moyenne.</p> <p>2. La zone a défini un régime plus favorable en exécution de l'art. 45, alinéa 3, de l'AR sur le statut pécuniaire : ceci a généralement pour effet la poursuite du paiement du traitement à 100% avec ou sans les primes, comme prévu par le règlement de la zone.</p> <p>Pour les ambulanciers, le régime zonal s'applique si la zone a fixé un régime plus favorable en exécution de l'article 36, alinéa 2, du statut pécuniaire ambulancier.</p>	<p>aanmerking genomen te worden voor de berekening ervan. Dit werd immers bepaald in een KB van 31.12.1992 voor de arbeidsongevallen: http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=1992123147&table_name=wet</p> <p>Onder voorbehoud van andersluidende uitspraken van hoven en rechtbanken.</p> <p>Voor de ambulanciers is dezelfde regeling van toepassing. Indien de zone geen meer gunstige regeling heeft genomen in toepassing van artikel 36, 2e lid van het KB geldelijk statuut ambulanciers, is bovenstaande van toepassing. De toelage voor onregelmatige prestaties maakt deel uit van het gemiddeld dagloon.</p> <p>2. De zone heeft een meer gunstige regeling bepaald in uitvoering van art 45, derde lid van het KB geldelijk statuut: dit heeft meestal als impact de doorbetaling van de wedde aan 100% met of zonder de premies, zoals bepaald in het reglement van de zone.</p> <p>Voor de ambulanciers is de zonale regeling van toepassing indien de zone een meer gunstige regeling bepaald heeft in uitvoering van art 36, tweede lid van het KB geldelijk statuut ambulanciers.</p>
X. Prévention incendie / Brandpreventie	
Q.XI.1. Les contrôles en matière de prévention incendie peuvent-ils être reportés ?	V.XI.1. Kunnen controles brandpreventie worden uitgesteld?
<p>Dans la réponse, il a été considéré que cette question porte sur les visites d'inspection sur place et non sur les examens sur plan, qui peuvent normalement être réalisés en travaillant à domicile.</p> <p>Les visites d'inspection sur place ne sont généralement pas soumises à des délais. La plupart du temps, elles sont organisées sur rendez-vous et ne sont souvent pas urgentes. Ces visites doivent donc être postposées.</p> <p>Toutefois quelques précisions :</p> <p>1/ Certaines exploitations nécessitent des attestations ayant une durée limitée (par exemple, les centres de soins résidentiels, les hôpitaux, les crèches, les hébergements touristiques, etc.). Ces établissements ont généralement besoin d'une (nouvelle) attestation pour le lancement ou la poursuite de leurs activités, spécifiant que le rapport d'inspection des pompiers date d'il y a moins d'un an. Il est donc possible qu'ils aient pris rendez-vous récemment pour demander une visite d'inspection parce que leur attestation actuelle va expirer ou parce qu'ils veulent démarrer leurs activités à brève échéance. Ils risquent</p>	<p>In het antwoord wordt er vanuit gegaan dat deze vraag de inspectiebezoeken ter plaatse betreft en niet de onderzoeken op plan. Deze laatste kunnen in principe gewoon verder gaan via thuiswerk.</p> <p>Voor wat de inspectiebezoeken ter plaatse betreft is algemeen geen termijn vastgesteld waarbinnen een dergelijk inspectiebezoek dient te gebeuren. Deze gebeuren doorgaans op afspraak en vaak is er geen dringend karakter. Deze inspectiebezoeken moeten dus uitgesteld worden.</p> <p>Hierbij enkele kanttekeningen:</p> <p>1/ Aan de bepaalde uitbatingen zijn attesten gekoppeld die slechts voor een beperkte tijd geldig zijn (bvb. woonzorgcentra, ziekenhuizen, kinderdagverblijven, toeristische logies,...). Deze inrichtingen hebben doorgaans voor het begin van uitbating of hun verdere uitbating een (nieuw) attest nodig waarbij het inspectieverslag van de brandweer ten hoogste 1 jaar oud is en hebben dus mogelijk recent afspraak gemaakt voor een inspectiebezoek omdat hun huidige attest zal vervallen of omdat ze binnenkort willen van start gaan met de uitbating.</p>

<p>donc d'insister pour qu'une inspection soit réalisée, même si généralement, il y a encore une marge de report (sauf, bien sûr, s'ils ont eux-mêmes tardé à effectuer les démarches).</p> <p>Vu la nature de ces établissements, dans les conditions actuelles, il n'est pas recommandé de circuler dans les bâtiments pour les inspecter en compagnie d'autres personnes. Dans ces cas, l'inspection devra être reportée et il appartient à l'autorité compétente de décider si l'exploitation est autorisée malgré l'absence d'attestation ou le fait qu'elle ne soit plus valable (il ne s'agit pas d'une décision émanant d'IBZ).</p> <p>2/ Certains maîtres d'ouvrage demandent une visite d'inspection dans le cadre de la réception des travaux d'un bâtiment. Ces réceptions sont toutefois soumises à des délais. Néanmoins, l'inspection par la zone ne constitue pas une composante obligatoire d'une réception (elle représente davantage une aide pour le maître d'ouvrage) et si les zones de secours n'ont pas la possibilité de procéder à cette inspection, elles n'ont pas à accéder à cette demande. La réception est en effet une obligation contractuelle entre un maître d'ouvrage et un entrepreneur et la zone de secours n'est pas liée par ce contrat.</p> <p>Il faut s'attendre à ce que les maîtres d'ouvrage insistent pour que ces contrôles soient effectués en temps utile. Toutefois, comme expliqué supra, la zone de secours n'est pas tenue d'accéder à cette demande, et certainement pas dans les délais imposés par le maître d'ouvrage. C'est donc la zone elle-même qui fixe la date limite d'une visite d'inspection si le bourgmestre le lui demande.</p> <p>Ces visites d'inspection ne doivent pas être effectuées et, si la zone souhaite néanmoins les effectuer, elles doivent être reportées.</p> <p>3/ Bien entendu, la commune reste généralement responsable de la sécurité incendie et, si des personnes devaient être exposées à un important risque d'incendie nécessitant de prendre des mesures urgentes (par exemple, la fermeture d'un bâtiment dangereux ne respectant pas les recommandations en matière de sécurité incendie), une inspection devra être effectuée d'urgence, et pourra difficilement être reportée.</p> <p>Toutefois, comme il est interdit d'exploiter les discothèques, les cafés, les restaurants et toute salle / espace où de nombreuses personnes se rassemblent, la probabilité que cette situation se produise dans les prochaines semaines sera très faible.</p>	<p>Deze inrichtingen zullen dus mogelijk wel aandringen op een inspectie, al zal er doorgaans wel nog marge voor uitstel zijn (tenzij ze natuurlijk zelf pas laat in actie zijn geschoten).</p> <p>Gelet op de aard van deze inrichtingen is het in de huidige omstandigheden niet opportuun om in gebouwen samen met anderen rond te lopen om te inspecteren. In deze gevallen zal de inspectie uitgesteld moeten worden en is het aan de bevoegde overheid om te oordelen of er ondanks vervallen of ontbrekende attesten uitbating mogelijk is (dit is geen beslissing van IBZ).</p> <p>2/ Bouwheren vragen sommige een inspectiebezoek in het kader van een oplevering van de werken aan een gebouw. Deze opleveringen zijn wel aan bepaalde termijnen gebonden. De controle door de zone is echter geen verplicht onderdeel van een oplevering (eerder een hulpmiddel voor de bouwheer) en hulpverleningszones moeten hier ook niet op ingaan indien zij niet de mogelijkheid hebben om deze controle uit te oefenen. De oplevering is immers een contractuele verplichting tussen een bouwheer en een aannemer en de hulpverleningszone is door dit contract niet gebonden.</p> <p>Het valt te verwachten dat bouwheren zullen aandringen op het tijdig uitvoeren van dergelijke controles. Maar zoals eerder al gesteld: de hulpverleningszone is niet verplicht om hier op in te gaan en al zeker niet binnen de termijnen die de bouwheer oplegt. De zone bepaalt dus zelf de termijn voor een inspectiebezoek als ze daartoe de opdracht krijgt van de burgemeester.</p> <p>Deze inspectiebezoeken moeten niet uitgevoerd worden en als de zone dat toch wenst te doen, moeten deze uitgesteld worden.</p> <p>3/ Uiteraard blijft de gemeente algemeen bevoegd voor de brandveiligheid en indien er zich een geval voordoet waar personen aan een groot brandgevaar blootgesteld zijn en dringende maatregelen nodig zijn (bvb. het sluiten van een brandonveilig gebouw), dan zal er wel dringend een inspectie nodig zijn die moeilijk kan uitgesteld worden.</p> <p>Aangezien er echter een verbod is voor de uitbating van discotheken, cafés, restaurants en elke zaal/ruimte waar veel personen tegelijk samenkomen, zal de kans dat deze situatie zich in de volgende weken voordoet zeer klein zijn.</p>
<p>Q.XI.2. Un CPI peut-il reporter les visites sur place?</p>	<p>V.XI.2. Kunnen plaatsbezoeken door BPA uitgesteld worden ?</p>
<p>Les visites sur place par un CPI sont toujours organisées sur rendez-vous et ne sont pas urgentes. Ces visites sur place doivent donc être postposées à une date à convenir ultérieurement.</p>	<p>Plaatsbezoeken door een BPA gebeuren steeds op afspraak en hierbij is geen dringend karakter aanwezig. Deze plaatsbezoeken moeten dus</p>

	uitgesteld worden naar een later overeen te komen datum.
Q.XI.3. Signer le rapport de prévention incendie est-il obligatoire ?	V.XI.3. Is het verplicht om het brandpreventie-verslag te ondertekenen?
<p>Si le rapport de prévention incendie est établi alors que vous êtes en télétravail et ne circule que sous forme numérique, il n'est pas possible de le signer physiquement. Cette signature peut-elle être omise ?</p> <p>Les zones de secours ne peuvent pas déroger à l'obligation de signer correctement leurs documents. La signature du rédacteur du rapport de prévention incendie est essentielle, tout comme la signature du commandant de zone ou de son délégué. Cette obligation de signer le rapport de prévention incendie découle de l'article 5 de l'arrêté royal du 19 décembre 2014 fixant l'organisation de la prévention incendie dans les zones de secours et de l'article 2 de l'arrêté ministériel du 1er décembre 2016 fixant le modèle de rapport de prévention incendie.</p> <p>Les télétravailleurs doivent donc utiliser la signature électronique. Les documents officiels qui sont établis sur les ordinateurs des zones sont des documents numériques. De tels documents numériques peuvent être signés de manière électronique.</p> <p>Le document numérique peut être envoyé par voie électronique du gestionnaire du dossier au commandant de zone ou à son délégué, qui doit également signer. Tous deux peuvent signer numériquement le document et le transmettre afin que l'autorité requérante reçoive le document numérique final.</p> <p>Apposer une signature électronique ne nécessite pas d'outils complexes. Le software gratuit « Acrobat Reader » et un lecteur de carte suffisent en principe.</p> <p>La signature électronique a la même valeur qu'une signature manuscrite. Une signature manuscrite scannée peut être ajoutée à la signature électronique, mais ce n'est pas une obligation.</p>	<p>Als het brandpreventieverslag via thuiswerk wordt opgesteld en enkel via digitale weg circuleert, is het niet mogelijk om dit verslag ook daadwerkelijk fysiek te ondertekenen. Kan deze handtekening weggelaten worden?</p> <p>De hulpverleningszones kunnen niet afwijken van de verplichting om hun documenten correct te ondertekenen. De handtekening van de opsteller van een brandpreventieverslag is een essentieel onderdeel van het brandpreventieverslag, evenals de handtekening van de zonecommandant of zijn afgevaardigde. De plicht tot het plaatsen van een handtekening in een brandpreventieverslag vloeit voort uit artikel 5 van het koninklijk besluit van 19 december 2014 tot vastlegging van de organisatie van de brandpreventie in de hulpverleningszones en uit artikel 2 van het ministerieel besluit van 1 december 2016 tot bepaling van het model van brandpreventieverslag.</p> <p>Thuiswerkers moeten gebruik maken van de digitale handtekening. Officiële documenten die aangemaakt worden op de computers van de zones zijn digitale documenten. Zulke digitale documenten kunnen digitaal ondertekend worden.</p> <p>Het digitaal document kan tussen de dossierbehandelaar en de zonecommandant of zijn afgevaardigde, die ook moet tekenen, digitaal doorgestuurd worden. Beiden kunnen het document digitaal ondertekenen en doorsturen om het uiteindelijk digitaal aan de aanvragende overheid te bezorgen.</p> <p>Om een document digitaal te ondertekenen heb je geen ingewikkelde tools nodig. De gratis software "Acrobat Reader" en een kaartlezer volstaan in principe.</p> <p>De digitale handtekening is evenwaardig aan de handgeschreven handtekening. Een gescande handgeschreven handtekening mag toegevoegd worden in de digitale handtekening, maar dat is geen verplichting.</p>
Q.XI.3. Les visites de prévention peuvent-elles reprendre durant la 1^{ère} phase de déconfinement (à partir du 4 mai 2020) ?	V.XI.3. Mogen de inspectiebezoeken tijdens de eerste afbouwfase (vanaf 4 mei 2020) opnieuw beginnen?
<p>Nous préconisons la reprise des visites moyennant les règles suivantes :</p> <p>- la visite se fait sur rendez-vous et la zone doit conclure des accords clairs concernant le déroulement de la visite ;</p>	<p>We raden aan om de inspectiebezoeken te hervatten mits respecteren van de volgende regels:</p> <p>- Het inspectiebezoek is op afspraak en de hulpverleningszone maakt duidelijke afspraken over het verloop van het inspectiebezoek;</p>

<p>- le nombre de personnes participant à la visite est limité au strict nécessaire et ceux-ci portent obligatoirement un masque buccal ;</p> <p>- les membres du personnel pompier qui effectuent la visite portent obligatoirement un masque buccal.</p> <p>Ces visites pourront être réalisées quels que soient les lieux, mais idéalement d'abord dans les lieux non (encore) ouverts au public ou aux autres personnes. Si ces lieux sont déjà utilisés, les contacts doivent être évités autant que possible en les règles de distanciation sociale doivent être respectées à l'égard de ces personnes.</p>	<p>- Het aantal personen dat aan het inspectiebezoek deelneemt is beperkt tot het strikt noodzakelijk en deze dragen verplicht een mondkmasker;</p> <p>- Het brandweerpersoneel belast met het inspectiebezoek draagt verplicht een [...] mondkmasker.</p> <p>Deze bezoeken kunnen overal plaatsvinden, maar bij voorkeur op plaatsen die (nog) niet open zijn voor het publiek of voor andere personen. Indien deze plaatsen wel al in gebruik zijn, dienen contacten zoveel mogelijk vermeden te worden en worden de maatregelen van social distancing gerespecteerd ten opzichte van deze personen."</p>
XI. Temps de travail / Arbeidstijd	
<p>Q.XII.1. Est-il possible de prendre des mesures pour modifier la répartition des horaires en cas d'excédent de personnel ou de manque de personnel (cas de maladies en masse) ?</p>	<p>V.XII.1. Is het mogelijk maatregelen te nemen om een momenteel teveel aan personeel uit te roosteren en ze in te roosteren wanneer er tekorten zijn (bij massieve ziekteuitval)?</p>
<p>Oui, c'est possible sur la base de l'article 6, §2, de la loi du 19 avril 2014 "La répartition est communiquée au minimum trois mois à l'avance au travailleur, sauf en cas d'urgence".</p> <p>La situation actuelle est une situation d'urgence sanitaire.</p>	<p>Ja, dat is mogelijk op basis van artikel 6, §2, van de wet van 19 april 2014: "De verdeling wordt minstens drie maanden op voorhand meegedeeld aan de werknemer, behalve in geval van hoogdringendheid". De huidige situatie is een noodsituatie op gezondheidsgebied.</p>
<p>Q.XII.2. La prise d'un repos compensatoire peut-elle être imposée par la zone dans le cadre de l'organisation d'une occupation minimale des postes ?</p>	<p>V.XII.2. Kan het opnemen van inhaalrust opgelegd worden vanuit de zone in het kader van de organisatie van de minimumbezetting van de posten?</p>
<p>Le personnel professionnel peut être contraint de prendre du repos compensatoire pour les heures supplémentaires prestées par le passé. L'objectif d'une occupation minimale est de limiter le risque de contamination et de garantir une présence et disponibilité suffisantes du personnel au cas où des collègues devraient s'absenter. En prenant un repos compensatoire, ce personnel serait aussi plus reposé et plus à même de résister aux contaminations en cas de mobilisation.</p>	<p>Het beroepspersoneel kan verplicht worden om inhaalrust voor in het verleden gepresterde overuren op te nemen. De bedoeling van het werken met een minimumbezetting is dat er minder risico op besmetting bestaat en dat er voldoende personeel beschikbaar blijft indien er collega's zouden moeten afwezig blijven. Door het opnemen van inhaalrust zal dit personeel ook beter uitgerust zijn en weerbaarder zijn tegen besmettingen wanneer het moet worden ingeschakeld.</p>
XIII. Identification / Identificatie	
<p>Q.XIII.1. Supposons qu'un membre du personnel soit contrôlé par la police sur son chemin vers ou depuis la caserne. Comment peut-il prouver qu'il est en route pour son travail/ son domicile ?</p>	<p>V.XIII.1. Stel dat een personeelslid gecontroleerd wordt door de politie op zijn weg van of naar de kazerne. Hoe kan hij bewijzen dat hij op weg is naar zijn werk/naar huis?</p>
<p>Toute personne qui fait le trajet entre son domicile et son lieu de travail ou qui effectue des déplacements professionnels doit pouvoir se justifier en cas de contrôle. Le membre du personnel d'une zone de secours travaille pour un service essentiel ou un secteur crucial (voir l'annexe de l'arrêté ministériel du 23 mars 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19).</p>	<p>Een persoon die woon-werk- of professionele verplaatsingen doet, moet zich kunnen verantwoorden bij een eventuele controle. Een personeelslid van een hulpverleningszone werkt voor een essentiële dienst of cruciale sector, (zie de bijlage bij het Ministerieel Besluit van 23 maart 2020 houdende dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken.</p>

<p>Afin de prouver qu'il travaille pour une zone de secours, un membre du personnel peut utiliser sa carte d'identification (conformément à l'arrêté royal du 18 juillet 2018 relatif à la carte d'identification du personnel des zones de secours). Il est rappelé une fois de plus aux zones de secours qui n'ont pas encore délivré de carte d'identification à leur personnel qu'il est essentiel de le faire.</p> <p>D'un point de vue strict, la carte d'identification suffit comme pièce justificative et les membres du personnel ne sont pas tenus de présenter une déclaration ou une attestation supplémentaire de la zone. Toutefois, il est recommandé qu'en plus de la carte d'identification (ou à la place de la carte d'identification pour les zones qui ne l'ont pas encore délivrée), les membres du personnel reçoivent une déclaration écrite dont le contenu est le suivant : les coordonnées de la zone, les coordonnées du membre du personnel et la déclaration qu'il est engagé dans un secteur crucial ou un service essentiel en application de l'article 3 de l'arrêté ministériel du 23 mars 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19.</p>	<p>Om aan te tonen dat men voor een hulpverleningszone werkt, kan een personeelslid zijn identificatiekaart gebruiken (overeenkomstig het KB van 18 juli 2018 betreffende de identificatiekaart voor het personeel van de hulpverleningszones). Hulpverleningszones die nog geen identificatiekaart hebben afgeleverd aan hun personeelsleden, worden hierbij nogmaals aangemaand om dit te doen.</p> <p>Strikt gezien volstaat de identificatiekaart als verantwoordingsstuk en zijn personeelsleden niet verplicht om een bijkomende verklaring of attest van de zone voor te leggen. Nochtans wordt aangeraden om aanvullend bij de identificatiekaart (of in plaats van de identificatiekaart voor de zones die deze nog niet hebben afgeleverd) de personeelsleden te voorzien van een schriftelijke verklaring met de volgende inhoud: de gegevens van de zone, de gegevens van het personeelslid en de verklaring dat hij/zij tewerkgesteld is in een cruciale sector of een essentiële dienst in toepassing van artikel 3 van het Ministerieel Besluit van 18 maart 2020 houdende dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID - 19 te beperken.</p>
XIV. Reprise des activités/ Heropstart van de activiteiten	
<p>Q.XIV.1. Sur la base de l'avis de la Commission médicale, la Nederlandstalige Liga voor Onderwateronderzoek en Sport (NELOS) a établi des directives concernant la reprise des plongées. Ces directives sont-elles également d'application pour les plongeurs des zones de secours ?</p>	<p>V.XIV.1. XIV.1. Op basis van het advies van de Geneeskundige Commissie, heeft de Nederlandstalige Liga voor Onderwateronderzoek en Sport (NELOS) richtlijnen betreffende de duikhervatting opgesteld. Zijn deze richtlijnen ook van toepassing op de duikers van de hulpverleningszones?</p>
<p>La Cellule d'évaluation (CELEVAL)¹ a rendu un premier avis sur la question.</p> <p>En résumé, l'avis actuel de CELEVAL consiste à dire qu'un plongeur qui aura été testé positif au COVID ne pourrait pas prendre ses activités de plongée avant 3 mois (risque d'accident pulmonaire).</p> <p>Il revient à chaque zone de secours, en tant qu'employeur, dans le cadre de sa responsabilité vis-à-vis de ses employés relative au bien-être au travail, sécurité et hygiène, de prendre en compte ce risque dans son analyse.</p>	<p>De Evaluatiecel (CELEVAL)² heeft een eerste advies betreffende deze vraag opgesteld.</p> <p>Samenvattend is het huidige advies van CELEVAL dat een duiker die positief test op COVID pas na 3 maanden aan duikactiviteiten kan herbeginnen (risico op een longprobleem).</p> <p>Het is aan elke hulpverleningszone om als werkgever, in het kader van zijn verantwoordelijkheid ten aanzien van zijn werknemers op het gebied van welzijn op het werk, veiligheid en hygiëne, rekening te houden met dit risico in zijn analyse.</p>

¹ La cellule est présidée par le SPF Santé publique et composée de représentants de Sciensano, du Comité scientifique sur le COVID19, du Conseil Supérieur de la Santé, des administrations en charge de la santé au sein des Régions et des Communautés ainsi que des SPF Intérieur et Mobilité. Elle remet un avis de santé publique pour conseiller les autorités dans la prise de décisions pour lutter contre la pandémie.

² De cel wordt voorgezeten door de FOD Volksgezondheid en bestaat uit vertegenwoordigers van Sciensano, het wetenschappelijk comité dat in werking werd gesteld voor het COVID-19, de Hoge Gezondheidsraad, de administraties die bevoegd zijn voor volksgezondheid op het niveau van de Gewesten en Gemeenschappen, alsook de FOD Binnenlandse Zaken en de FOD Mobiliteit. Ze adviseert over volksgezondheid aan de autoriteiten voor het nemen van beslissingen om de pandemie te bestrijden.