



Federale Overheidsdienst
**Werkgelegenheid, Arbeid
en Sociaal Overleg**

CONTRAT D'ADMINISTRATION

2016 - 2018

TABLE DES MATIERES

PARTIE 1. DÉFINITIONS ET PORTÉE DU CONTRAT D'ADMINISTRATION	6
Article 1er - PORTÉE DU PRÉSENT CONTRAT D'ADMINISTRATION	6
Article 2 – CADRE DU CONTRAT	6
Article 3 – PLAN D'ADMINISTRATION INTÉGRÉ	6
PARTIE 2. ENGAGEMENTS DES PARTIES	7
Article 4 – PRINCIPES DE GESTION	7
Article 5 – COLLECTE D'AVIS, CONCERTATION PRÉALABLE ET DIFFUSION D'INFORMATION	7
Article 6 – MODIFICATIONS DU CONTRAT	7
Article 7 – NOUVELLES MISSIONS	7
Article 8 – SUIVI DE LA RÉALISATION DES OBJECTIFS	8
Article 9 - CONCERTATION PÉRIODIQUE	8
Article 10 - ÉVALUATION ANNUELLE	8
Article 11 - IMPACT DES MESURES DÉCIDÉES APRÈS LA SIGNATURE DU CONTRAT.....	8
Article 12 - FINANCEMENT.....	8
Article 13 - RÉINVESTISSEMENT DES GAINS D'EFFICIENCE.....	8
Article 14 - TRANSFERT DE COMPÉTENCES ET RECONFIGURATION DE LA STRUCTURE	9
Article 15 - NON-RESPECT DES ENGAGEMENTS PRIS.....	9
PARTIE 3. CADRE STRATEGIQUE	10
Article 16 - MISSION, VISION, VALEURS	10
§1 Mission	10
§2 Tâches et missions attribuées.....	10
§3 Vision.....	11
§4 Valeurs.....	11
Article 17 – STRUCTURE ACTUELLE DU SPF	12
Article 18 – ANALYSE DES PARTIES PRENANTES	13
Article 19 – ANALYSES D'ENVIRONNEMENT	14
Article 20 – SCHÉMA DES MOYENS.....	16
Article 21 – OBJECTIFS STRATÉGIQUES	17
Article 22 – FACTEURS DE SUCCÈS CRITIQUES.....	17
Article 23 – ANALYSE DES RISQUES	17
Article 24 – PROCESSUS CLÉS	17
PARTIE 4. OBJECTIFS DE SOUTIEN À LA POLITIQUE.....	18
Article 25 – ÉVOLUTION DES SALAIRES	18
§1 Compétitivité (RCT).....	18
§2 Écart salarial femmes-hommes (RCT / EMT).....	18
Article 26 – ABAISSEMENT DES COÛTS DU TRAVAIL (COÛT SALARIAL INDIRECT COTISATIONS ONSS) (EMT).....	19

Article 27 - FORMATION (RCT / EMT).....	19
Article 28 – INTERRUPTION DE CARRIERE ET COMPTE CARRIERE (EMT / RIT)	20
Article 29 – SUPPRESSION DES DIFFERENCES ENTRE LE CREDIT-TEMPS (SECTEUR PRIVE) ET L'INTERRUPTION DE CARRIERE (SECTEUR PUBLIC) (EMT / RIT COMME PARTENAIRE)	20
Article 30 – TRAVAIL PORTUAIRE (RCT)	21
Article 31 – TRAVAIL MARITIME (CLS / CBE)	21
Article 32 – FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE (RCT).....	22
Article 33 – CONCILIATION SOCIALE DANS LES ENTREPRISES PUBLIQUES (RCT)	22
Article 34 - MODERNISATION DU MARCHE DU TRAVAIL	23
§1. Étalement de la durée du travail et conciliation entre vie privée et professionnelle et contrôle des nouvelles règles (RIT / CLS)	23
§2 Réinsertion des personnes en incapacité de travail (RIT / HUT).....	23
§3 Adapter le cadre réglementaire applicable aux fermetures d'entreprises et aux licenciements collectifs (RIT)	24
§4. Continuer à supprimer les différences entre ouvriers et employés (RIT / EMT).....	24
Article 35 - E-COMMERCE (RIT)	25
Article 36 - HORECA (HUT)	25
Article 37 - DETACHEMENT DE TRAVAILLEURS (RIT/ CLS)	26
Article 38 – PERSONNEL D'AMBASSADE (RIT / RCT / CLS)	27
Article 39 – LUTTE CONTRE LA FRAUDE SOCIALE, LE DUMPING SOCIAL ET LA TRAITE DES ETRES HUMAINS (CLS)	27
Article 40 – SANCTIONS ADAPTEES (EMT).....	28
Article 41 – STRATEGIE NATIONALE - PME (HUT).....	28
Article 42 – ACCIDENTS DE TRAVAIL (CBE / HUT).....	29
Article 43 – RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET TROUBLES MUSCULOSQUELETTIQUES (HUT).....	29
Article 44 - AMIANTE (CBE / HUT)	30
Article 45 – SIMPLIFICATION ADMINISTRATIVE MEDECINE DE CONTRÔLE (HUT).....	30
Article 46 – SIMPLIFICATION ADMINISTRATIVE DE LA PROCEDURE DES NOTIFICATIONS OBLIGATOIRES RELATIVES À LA REGLEMENTATION SUR LE BIEN-ÊTRE (CBE / HUT)	31
Article 47 – PLANS BONUS	31
Article 48 – SERVICES EXTERNES POUR LA PREVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL (HUT / CBE).....	32
Article 49 – GARDIEN(NE)S D'ENFANTS (HUT / RIT / EMT).....	32
Article 50 - SEVESO-III (CBE).....	33
Article 51 – CAMPAGNES D'INSPECTION SECTORIELLES (CBE / CLS)	33
Article 52 – CADRE STRATEGIQUE DE L'UE POUR LA SECURITE ET LA SANTE AU TRAVAIL (2014-2020) (HUT)	34
Article 53 – REVISION DE LA FORMATION COMPLEMENTAIRE DES CONSEILLERS EN PREVENTION (HUT)	34
Article 54 – NORMES DE CONSTRUCTION INCENDIE (HUT)	35
Article 55 – EVALUATION DE LA DEGRESSIVITE DES ALLOCATIONS ET LIMITATION DANS LE TEMPS DES ALLOCATIONS D'INSERTION PROFESSIONNELLE (EMT)	35

Article 56 – SUPPRESSION DES PIEGES A L’EMPLOI ET A L’INACTIVITE (EMT)	36
Article 57 – CADRE POUR LE SERVICE A LA COLLECTIVITE POUR LES CHOMEURS DE LONGUE DUREE (EMT)	36
Article 58 – REFORME DE L’AGR POUR LES TRAVAILLEURS À TEMPS PARTIEL AVEC MAINTIEN DU DROIT (EMT)	37
Article 59 – CONTRIBUER À UN MARCHÉ DU TRAVAIL EUROPEEN, AVEC DES REGLES COMMUNES EN MATIERE DE DROIT DU TRAVAIL, SALAIRES MINIMA ET UNE COORDINATION MINIMALE DES REGIMES DE SECURITE SOCIALE (DG’s concernées)	37
Article 60 – DISPONIBILITE ADAPTEE ACTIVE ET PASSIVE SUR LE MARCHÉ DE L’EMPLOI DES CHOMEURS ET TRAVAILLEURS EN RCC – CADRE FEDERAL (EMT).....	38
Article 61 – PLAN D’AVENIR CROISSANCE ET EMPLOIS, VIA CONCERTATION TRIPARTITE ET CONCERTATION AVEC LES REGIONS (DG’s concernées)	38
Article 62 – UN MARCHÉ DU TRAVAIL INCLUSIF SANS DISCRIMINATION	39
§1er Tolérance zéro en matière de discrimination (CLS)	39
§2 Rendre le marché du travail inclusif (genre, migration, handicap) (EMT)	39
Article 63 – MODERNISATION DES COMMISSIONS PARITAIRES (RCT)	40
Article 64 –ORGANISATION ADMINISTRATIVE EGALITE DES CHANCES ET DIVERSITE (BCG).....	41
PARTIE 5. OPTIMALISATION DES MISSIONS DE BASE	42
Article 65 - RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL, ACCOMPAGNEMENT DE LA CONCERTATION SOCIALE, PREVENTION ET CONCILIATION DES CONFLITS SOCIAUX	42
§1er Source de l’information (RCT).....	42
§2 Traitement administratif (RCT)	42
§3 Dialogue social (RCT / HUT / RIT)	43
Article 66 - RELATIONS INDIVIDUELLES DU TRAVAIL	43
Article 67 - RÔLE DE CONSEIL, DE PREVENTION ET DE REPRESSION DES INSPECTIONS	44
§1er Vérification et contrôle (CLS / CBE)	44
§2 Amélioration des méthodes de travail du CBE et du CLS	45
Article 68 - EMPLOI ET MARCHÉ DU TRAVAIL.....	45
§1er Amendes administratives notamment en cas d’infraction aux dispositions règlementaires liées aux politiques en matière de relations collectives et individuelles, de bien-être, d’emploi et d’égalité (EMT).....	45
§2 Dimension sociale de l’UE et progrès social au niveau international (DG’s concernées).....	46
§3 Statistiques et études (EMT)	46
Article 69 - HUMANISATION DU TRAVAIL	47
PARTIE 6. OPTIMALISATION DE LA GESTION INTERNE	48
Article 70 - EFFICIENCE ET REDUCTION DES COÛTS	48
§1er Gestion des processus et projets (président)	48
§2 Digitalisation des processus et projets internes (TIC / PEO / BCG / SEP)	48
§3 Gestion des moyens matériels et financiers (BCG)	49
§4 Valorisation du personnel (PEO / SEP)	49
Article 71 - SIMPLIFICATION ADMINISTRATIVE.....	50
§1er Charges administratives (RIT / HUT / EMT / RCT / SEP)	50

§2 Digitalisation des prestations de services externes (TIC / BCG / EMT / SEP)	51
Article 72 - ORIENTATION CLIENTS (CLS / TIC / BCG / SEP)	52
Article 73 - DEVELOPPEMENT DURABLE (SEP).....	52
Article 74 - ÉGALITÉ DES CHANCES.....	53
§1er Diversité (PEO / président).....	53
§2 Bien-être et culture organisationnelle (PEO / SEP)	54
Article 75 - CONTROLE INTERNE (PRÉSIDENT / SEP / TIC)	54
Article 76 - AUDIT INTERNE (PRÉSIDENT)	55
Article 77 - COOPERATION A DES PROJETS DE GESTION TRANSVERSAUX (AVEC AUTRES ENTITES)	56
§1er Données de gestion (PEO).....	56
§2 Accompagnement de carrière fédéral (PEO)	56
§3 Projets horizontaux de synergie et de simplification (président / SEP)	57
§4 Redesign (président)	57
§5 Politique de communication (SEP / CLS / RCT / EMT / RIT)	58
§6 Instrument stratégique budgétaire et comptable (BCG)	59
PARTIE 7. OPTIMALISATION DE LA COLLABORATION AVEC D'AUTRES ENTITÉS POUR LES MISSIONS DE BASE DU SPF	60
Article 78 - CONCERTATION STRUCTURÉE (CLS / EMT / HUT / CBE)	60
Article 79 - OPTIMALISER LE PLANNING DES ACTIVITÉS D'INSPECTION (CLS / CBE / TIC)	60
Article 80 - DÉFENSE DES NORMES NATIONALES (EMT)	61
ANNEXES	62

PARTIE 1. DÉFINITIONS ET PORTÉE DU CONTRAT D'ADMINISTRATION

Article 1er - Portée du présent contrat d'administration

Le présent contrat d'administration définit les principaux engagements auxquels le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, représenté par le président du Comité de direction, et le gouvernement fédéral, représenté par Kris PEETERS, ministre de tutelle du service public concerné, souscrivent pour la période du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2018.

Le présent contrat d'administration est conclu conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 4 avril 2014 modifiant l'arrêté royal du 29 octobre 2001 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management dans les services publics fédéraux (SPF) et les services publics fédéraux de programmation (SPP) et modifiant l'arrêté royal du 2 octobre 2002 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions d'encadrement dans les SPF et les SPP.

Article 2 – Cadre du contrat

Le contrat d'administration est conclu pour une durée de trois années civiles et a de ce fait un horizon de trois ans pour la planification stratégique, concrétisé en horizons d'un an pour la planification opérationnelle.

Le contrat d'administration permet d'améliorer et d'approfondir l'harmonisation périodique entre les objectifs stratégiques de la politique et l'exécution et le suivi de ceux-ci par le service public concerné.

Le contrat d'administration et le plan d'administration annuel constituent la base de l'évaluation annuelle des mandataires. Ils constituent en outre, conjointement à la description des activités récurrentes, le cadre pour la définition des objectifs d'équipes et des objectifs individuels du cycle d'évaluation des fonctionnaires fédéraux.

Article 3 – Plan d'administration intégré

Le plan d'administration, en tant que plan opérationnel annuel, intègre le suivi et l'exécution des différents plans d'action thématiques qui sont liés aux objectifs transversaux tels que visés à l'article 11bis, §2, 4° et 5° de l'arrêté royal du 29 octobre 2001 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management dans les services publics fédéraux et les services publics fédéraux de programmation, inséré par l'AR précité du 4 avril 2014.

Article 4 – Principes de gestion

Les parties contractantes, à savoir Pierre-Paul MAETER, président du Comité de direction du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Kris PEETERS, ministre de tutelle de ce SPF, s'engagent en véritables partenaires à respecter ces principes de gestion.

Les parties contractantes s'engagent à créer des conditions favorables à l'exécution des engagements mutuels définis dans le présent contrat. À cet égard, le respect de la concertation préalable représente un facteur critique de succès.

Les deux parties s'engagent à mettre en place une concertation structurelle et à conclure des accords mutuels en tant que partenaires égaux.

Pour que le service public puisse remplir sa mission de façon qualitative, le ministre de tutelle s'engage à lui accorder l'autonomie nécessaire et à mettre à sa disposition les moyens nécessaires et ce, en fonction du contexte budgétaire. Ce principe est une condition substantielle pour que le service public puisse être tenu au respect des engagements du présent contrat.

Les mandataires, de leur côté, s'engagent à entreprendre les démarches nécessaires pour développer des initiatives en synergie permettant d'augmenter l'efficacité et d'enregistrer des gains d'efficacité, à tendre vers l'innovation et à développer les étapes nécessaires pour garantir une prestation de services accessible et de qualité, en accord et en harmonie avec les besoins et les attentes des utilisateurs et des parties prenantes.

Si, dans le cadre d'une mission légale, le SPF doit collaborer avec un autre service public, les autorités de tutelle s'engagent à créer les conditions nécessaires pour garantir cette collaboration.

Article 5 – Collecte d'avis, concertation préalable et diffusion d'information

Le ministre de tutelle s'engage à informer le service public des différentes phases légistiques pertinentes et à communiquer les éventuelles modifications apportées en cours de procédure.

Le ministre de tutelle s'engage à établir des contacts avec le SPF d'une part afin de tenir compte des aspects techniques et de la faisabilité concernant l'application des modifications légales et réglementaires envisagées et d'autre part, afin de lui permettre de préparer les adaptations nécessaires dans un délai raisonnable.

Article 6 – Modifications du contrat

Les adaptations de missions, tâches, objectifs ou indicateurs mentionnés dans le contrat qui n'ont pas d'impact sur les enveloppes globales prévues dans le contrat, seront exécutées selon la procédure prévue à l'article 11bis, § 7, de l'arrêté royal précité du 29 octobre 2001.

Article 7 – Nouvelles missions

Pendant sa durée, le contrat d'administration peut, le cas échéant, être adapté tous les trois mois.

Chacune des parties à la négociation peut soumettre une proposition de modification du contrat d'administration dont l'impact est discuté par ces parties.

La proposition de modification du contrat d'administration qui est soumise par le service public, prend la forme d'un projet de modification du contrat d'administration discuté en comité de direction et établi de manière à ce que tous les titulaires d'une fonction de management ou d'une fonction

d'encadrement, dont la responsabilité est impactée par le projet de modification, aient été impliqués activement lors de son élaboration.

Une modification du contrat d'administration n'entre en vigueur qu'après son approbation et sa signature par le ministre de tutelle.

Article 8 – Suivi de la réalisation des objectifs

Dans le cadre de l'exécution du contrat d'administration, le SPF développera et actualisera un tableau de bord spécifique qui sera discuté au moins tous les 4 mois avec le ministre. Ce tableau de bord sera accompagné d'une note expliquant les facteurs qui ont influencé le fait de pas avoir atteint complètement ou à temps les objectifs et formulant des propositions concrètes de solution pour remédier à cette situation ou pour y faire face.

Article 9 - Concertation périodique

Afin que le SPF et le ministre de tutelle puissent tenir les engagements qui découlent du présent contrat d'administration de manière correcte et adéquate, le ministre de tutelle organisera une concertation relative aux mesures budgétaires et aux mesures en matière de fonction publique qui peuvent avoir un impact significatif sur le contrat d'administration en cours.

Article 10 - Évaluation annuelle

Le contrat d'administration est évalué annuellement sur la base d'un rapport portant sur l'exécution du contrat d'administration, rédigé par le président du Comité de direction. Au besoin, le contrat d'administration est adapté aux changements de circonstances, dans les conditions visées à l'article 11bis §7 de l'arrêté royal précité du 29 octobre 2001, concernant la modification du contrat d'administration.

Article 11 - Impact des mesures décidées après la signature du contrat

Dans le cadre de l'évaluation annuelle de l'exécution des engagements mutuels définis dans le contrat d'administration et dans le contexte de la conclusion de contrats d'administration, le ministre de tutelle tiendra compte de l'impact des mesures qui ont été décidées ou instaurées après la conclusion du présent contrat et qui ont donné lieu à une augmentation ou une diminution importante et mesurable des tâches ou de leur complexité ou de certaines dépenses, pour autant que le service public ait communiqué à temps l'impact de ces modifications.

Article 12 - Financement

Le gouvernement fédéral s'engage à communiquer au SPF les hypothèses de base nécessaires à la confection du budget annuel.

Le gouvernement fédéral s'engage à octroyer à temps, en cas de politique inchangée, les moyens nécessaires à l'exécution des tâches et missions essentielles du SPF telles que définies dans le contrat d'administration et le plan d'administration.

Article 13 - Réinvestissement des gains d'efficience

Le gouvernement fédéral s'engage à laisser à la disposition du SPF les gains d'efficience démontrés. Cet accord est défini par concertation mutuelle entre les parties contractantes sur la base des informations d'entreprise disponibles, contrôlées et approuvées par l'Inspection des Finances.

Article 14 - Transfert de compétences et reconfiguration de la structure

Pour la reconfiguration ou le *redesign* de la structure publique fédérale, le SPF s'engage à participer à chaque groupe de travail technique relatif à la reconfiguration et à fournir tout renseignement utile durant la phase préparatoire et la phase d'exécution de cette reconfiguration.

Article 15 - Non-respect des engagements pris

Lorsque l'une des parties n'est pas à même de respecter complètement ou à temps les engagements pris, cette partie en informera immédiatement l'autre partie avec qui elle se concertera pour convenir de mesures visant à compenser cette situation ou à y remédier.

Si un problème se présente concernant le respect de l'engagement, les parties tenteront, dans la mesure du possible, de se mettre d'accord sur la meilleure manière de prendre des décisions à ce sujet.

Article 16 - Mission, vision, valeurs

§1 Mission

Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale contribue au développement de l'emploi et est chargé de l'amélioration de la qualité du travail dans les contextes belge, européen et international.

À cette fin, nous concilions les intérêts des travailleurs et des employeurs en assurant des conditions de rémunération et de travail de qualité et en favorisant la création et le maintien des emplois nécessaires au progrès social et économique.

Pour ce faire, nous réalisons des recherches, analyses et études, nous établissons le cadre juridique nécessaire, nous veillons au bon déroulement du dialogue social et prévenons les conflits collectifs et nous assurons l'application des normes par la promotion, la prévention, le contrôle et la sanction.

En guise d'atouts, nous disposons d'une expertise multiple et d'une grande expérience ainsi que de services impartiaux de contrôle du respect du droit de travail. Nous jetons des ponts vers et entre nos parties prenantes, particulièrement les partenaires sociaux.

Dans nos relations avec les partenaires externes et internes, nous mettons en avant les valeurs d'engagement, de solidarité, de professionnalisme, d'intégrité et d'ouverture.

§2 Tâches et missions attribuées

L'arrêté royal du 3 février 2002 portant création du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale fixe les missions comme suit:

- la préparation, la promotion et l'exécution de la politique en matière de relations collectives de travail, l'accompagnement de la concertation sociale, la prévention et la conciliation des conflits sociaux ;
- la préparation, la promotion et l'exécution de la politique en matière de relations individuelles du travail ;
- la préparation, la promotion et l'exécution de la politique en matière de bien-être au travail ;
- la préparation, la promotion et l'exécution de la politique en matière d'emploi, de régulation du marché du travail et d'assurance contre le chômage ;
- la préparation, la promotion et l'exécution de la politique en matière d'égalité ;
- assurer le respect de la mise en œuvre des politiques visées ci-avant, par les services d'inspection lesquels ont un rôle de conseil, de prévention et de répression ;
- infliger des amendes administratives notamment en cas d'infractions aux dispositions réglementaires visées aux points 1 à 5 du présent paragraphe ;
- la sensibilisation des différents acteurs du monde social et économique à l'humanisation du travail ;
- l'approfondissement de l'Europe sociale.

La raison d'être du SPF a été légèrement modifiée avec la sixième réforme de l'État qui a transféré un certain nombre de matières aux régions, surtout dans le domaine de l'emploi. C'est pourquoi, "le SPF contribue désormais au développement de l'emploi" (voir plus-haut), car le SPF n'en est plus le principal acteur. Le SPF reste néanmoins un acteur important en matière de politique de l'emploi car notre service public est toujours compétent pour un certain nombre de matières (salaires, contrats de travail,...) qui ont également un impact sur l'emploi. Le SPF est d'ailleurs "chargé d'améliorer la qualité du travail dans un contexte belge, européen et international"; ceci reste une tâche et une spécialité importantes.

Les atouts qui permettent de réaliser tout ceci au mieux sont l'expertise, l'expérience et les talents des collaborateurs du SPF.

Lors de la préparation du présent contrat d'administration, le Comité de direction a décidé d'associer un maximum de membres du personnel. C'est pourquoi, chaque mandataire a créé un groupe de travail pour avoir une réflexion approfondie sur toutes les activités menées pour remplir la mission du SPF.

§3 Vision

Face aux défis sociétaux et aux inégalités croissantes, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale veut être l'acteur essentiel de l'évolution du travail pour constituer un levier de développement économique, d'épanouissement personnel, d'intégration et de lutte contre la pauvreté. Le SPF veut ainsi participer à une plus grande justice sociale.

Dans ce contexte, le SPF veut à la fois:

- se profiler comme observatoire permanent du travail et du bien-être au travail,
- développer un cadre juridique clair, simple et stable favorisant l'emploi et la qualité des conditions de travail,
- renforcer l'harmonie entre la concertation sociale et la réalité socio-économique,
- garantir l'équilibre entre une politique préventive et répressive,
- promouvoir la diversité au travail,
- promouvoir la convergence sociale et économique au niveau européen et international,
- se concerter avec tous les acteurs afin de parvenir à une plus grande cohérence dans la politique belge du travail.

Pour y parvenir, le SPF vise dans son fonctionnement une approche participative, concertée et orientée clients et une gestion des moyens de manière prudente et économe.

Les valeurs que notre SPF porte dans la société doivent être incarnées dans l'organisation. Nous souhaitons être un exemple!

§4 Valeurs

Dans nos relations avec les partenaires externes et internes, nous mettons en avant les valeurs d'engagement, de solidarité, de professionnalisme, d'intégrité et d'ouverture.

ENGAGEMENT

- Nous faisons le maximum pour trouver des solutions qui permettent d'atteindre nos objectifs.
- Cette façon d'agir réclame une attitude positive pour surmonter les obstacles. Elle requiert le sens des responsabilités et exige l'implication de toutes et de tous. À cette fin, nous veillons à ce que nos collaborateurs puissent déployer au maximum leur esprit d'initiative.

SOLIDARITE

- Nous coopérons tant en interne qu'en externe et reconnaissons la valeur de chacun. Cette coopération mène à des résultats meilleurs et plus équilibrés, qui seront portés par tous.
- Nous sommes solidaires et nous nous soutenons les uns les autres dans l'exécution de nos missions.

PROFESSIONNALISME

- Nous disposons d'expertise dans les différents domaines régis par le SPF.
- Nous mettons tout en œuvre pour acquérir cette expertise, la conserver et la développer davantage.
- Nous sommes suffisamment polyvalents pour maîtriser toutes les activités du SPF et assurer ainsi la continuité de ses services.
- Nous avons un haut niveau de conscience professionnelle et insistons sur la rigueur et sur la qualité du travail fourni.

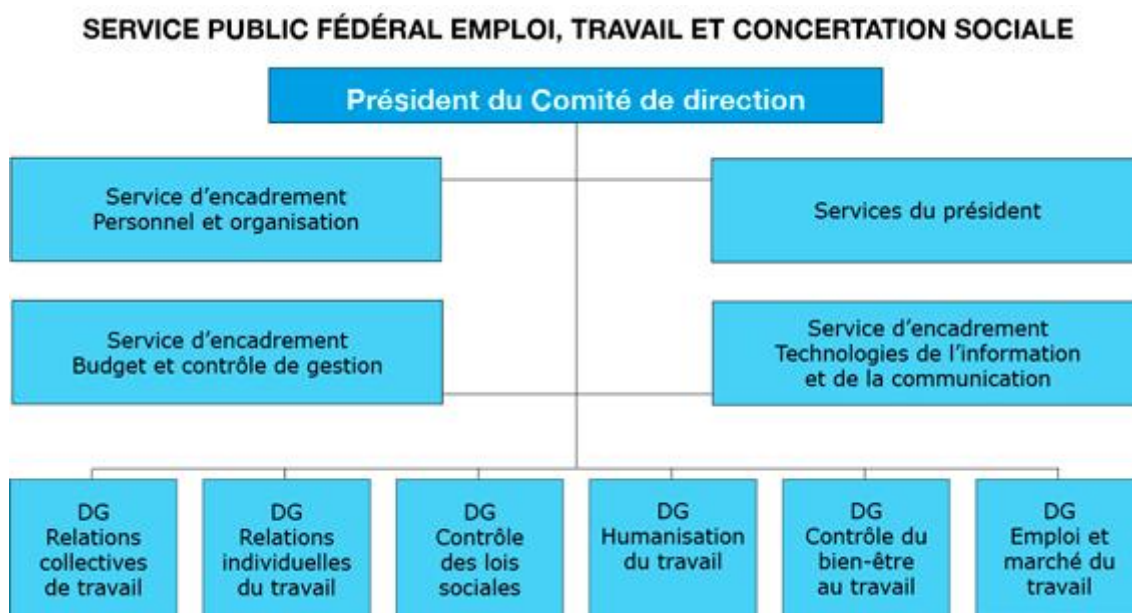
INTEGRITE

- Nous traduisons l'intégrité en témoignant dans nos relations internes de loyauté (à l'égard des collègues, de la Cellule stratégique...) ou en faisant preuve, vis-à-vis de nos parties prenantes externes (usagers, partenaires sociaux...), d'impartialité et d'objectivité, dans le souci de l'équité sociale, de l'égalité et de l'équilibre entre l'intérêt général et les intérêts particuliers.
- En étant intègres dans toutes nos activités, nous créons de la confiance.

OUVERTURE

- Nous privilégions l'écoute de nos usagers et nous nous efforçons de communiquer en toute transparence.
- Nous témoignons dans nos actions d'un esprit ouvert, dans le respect des collaborateurs ou usagers et de leurs attentes, et faisons preuve de créativité pour instaurer ou renforcer le dialogue.
- Nous sommes disponibles et flexibles pour garantir une accessibilité maximale de nos services.

Article 17 – Structure actuelle du SPF



Le Comité de direction est composé des mandataires, à savoir les directeurs généraux des six directions générales et les directeurs des trois services d'encadrement. Les activités du Comité de direction sont conduites par le président du Comité de direction, M. Pierre-Paul MAETER.

Administration	Mandataires	Abréviation FR utilisée dans le texte
Relations collectives de travail	M. Guy COX	RCT
Relations individuelles du travail	M. Michel DE GOLS	RIT
Emploi et marché du travail	M. Jan VANTHUYNE	EMT
Humanisation du travail	M. Paul TOUSSEYN <i>ad interim</i>	HUT
Contrôle du bien-être au travail	M. Paul TOUSSEYN	CBE
Contrôle des lois sociales	M. Michel ASEGLIO	CLS
Personnel et organisation	Mme. Pascale CADIAT	PEO
Budget et contrôle de gestion	M. Jan MORRE	BCG
Technologies de l'information et de la communication	M. Christian POCHE	TIC
Services du président: <ul style="list-style-type: none"> – Direction de la stratégie et de la coordination administrative – Direction des achats et de la logistique – Service interne de prévention et de protection au travail – Division de la communication et de la traduction 	M. Pierre-Paul MAETER	SEP : <ul style="list-style-type: none"> – DIRSCA – DIRACL – SERIPP – DIVCOM

Article 18 – Analyse des parties prenantes

L'analyse des parties prenantes a identifié 20 groupes externes et 8 groupes internes de parties prenantes.

EXTERNE

Société (citoyens)
Travailleurs, au sens large (étudiants, chercheurs d'emploi, salariés, pré-pensionnés...)
Employeurs, au sens large (grand/petit, multinational, groupements d'employeurs...)
Partenaires sociaux, nationaux et internationaux (organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs)
Organismes/institutions gérés par les partenaires sociaux (fonds, asbl, Institut des Elites...)
Organisations consacrées au bien-être (service de prévention interne/externe, service de contrôle technique externes, conseillers en prévention et médecins du travail et groupes d'intérêts, coordinateurs...)
Autorités politiques (Européenne, fédérale, régionale...)
parlement (législateur)
institutions publiques belges (fédérale, régions, communautés, locale)
institutions de sécurité sociale belge (ONSS, fonds des accidents du travail, maladies professionnelles, BCSS...)
Parastataux, asbl...
Services d'inspections (inspection sociale et du travail, SIRS, cellules d'inspection d'arrondissement, police...)
Services de contrôle fédéraux (Cour des Comptes, IF, contrôle des engagements, médiateur, législation du CE, services de contrôles fiscaux, Comité d'audit fédéral ...)
Cours, tribunaux et magistrature (auditorats, juges d'instruction, CE-adm, Cour de Justice UE...)
Institutions européennes et internationales (OCDE, OIT, ambassades) Service de contrôle étrangers
Professionnels/experts (avocats, secrétariats sociaux, universités, consultants...)
Organes d'avis (conseils/commissions/comités)
Presse/media
Prestataires de service et fournisseurs
Réseaux externes



INTERNE

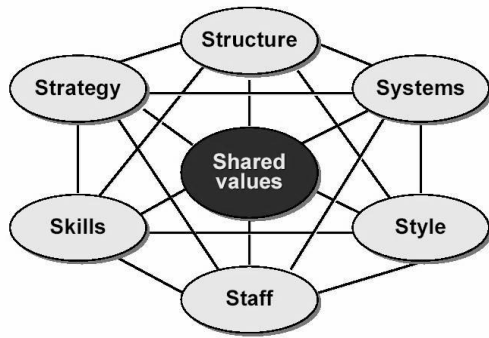
Personnel SPF
Directions générales
Services d'encadrement et SEP
Organes de concertation internes Syndicats
Réseaux internes
Comité de direction
Président du Comité de direction
Cellule stratégique / Ministre

Les intérêts et les attentes de ces différents groupes de parties prenantes ont été analysés. Lors d'un séminaire stratégique du Comité de direction, les différents groupes ont été placés dans une matrice avec en abscisse "l'implication" et en ordonnée "l'influence". Nous ne reprenons ci-dessous que les attentes des parties prenantes ayant une grande influence et une forte implication :

- Quelles sont les attentes des autorités politiques et du ministre à l'égard du SPF : préparer, exécuter, promouvoir et évaluer la politique.
- Quelles sont les attentes des partenaires sociaux : la facilitation du dialogue social à différents niveaux.
- Quelles sont les attentes des institutions de sécurité sociale, des parastataux et des services de surveillance : une collaboration structurelle.
- Quelles sont les attentes des services d'encadrement et des services du président à l'égard des directions générales : plus d'implication, du réalisme, une collaboration franche.
- Quelles sont les attentes des directions générales les unes envers les autres : collaborer de manière transparente aux objectifs du SPF via l'échange d'informations et des actions communes.
- Quelles sont les attentes des membres du personnel à l'égard du président et du Comité de direction : une mission, une vision, des valeurs, une culture, une ouverture, des décisions objectives, une coordination et communication, la défense des intérêts du SPF.
- Quelles sont les attentes du personnel à l'égard du SPF: du respect, une politique transparente axée sur l'humain avec des instruments performants, une vision claire et conforme aux valeurs.

Article 19 – Analyses d'environnement

Nos analyses interne et externe se sont faites *bottom-up*. L'analyse interne est basée sur le modèle des 7S de McKinsey et l'analyse externe sur le modèle DESTEP. Pour l'analyse externe, nous nous sommes intéressés tant à l'impact sur la gestion interne qu'à l'impact sociétal.



Demographical
Economical
Social-cultural
Technological
Ecological
Political-legal

Ces analyses ont débouché sur les constats suivants :

- Les valeurs sont présentes au SPF, bien qu'elles paraissent parfois plutôt théoriques.
- Le personnel est intrinsèquement motivé et passionné mais la pression au travail est élevée et les collaborateurs sont parfois trop sollicités.
- Le style est axé sur le management participatif, bien que le style réel diffère parfois du style proclamé.
- Les compétences sont uniques et flexibles et reposent sur une grande expertise et expérience, bien que la question se pose de savoir si le SPF peut/veut garder cette expertise.
- La structure est fixée dans les grandes lignes (organigramme), mais ne semble pas toujours adaptée à nos missions qui ont évolué et il semble parfois y avoir une répartition inégale de la charge de travail.
- Du point de vue démographique, le vieillissement offre une opportunité de réorganiser le fonctionnement interne du SPF et d'accorder une grande attention au transfert de connaissances ; l'évolution démographique nous donne également l'occasion de nous concentrer sur des secteurs de croissance, des mesures adaptées et des attitudes de diversité.
- Les économies qui nous sont imposées nous donnent la possibilité de gérer nos moyens de façon plus efficiente mais donnent une moindre force de frappe au SPF, ce qui peut hypothéquer la réalisation des objectifs.
- L'évolution technologique nous donne la possibilité d'offrir un 'New Way of Working' à nos collaborateurs et un service plus rapide et meilleur à nos clients, nous permettant dans la mise en œuvre de nos mesures d'être également attentifs à des mesures de conciliation de la vie professionnelle et vie privée; mais le risque existe que la poursuite de l'informatisation du SPF soit compromise par des restrictions budgétaires.
- En raison de l'évolution écologique, nous devons focaliser nos réflexions sur l'équilibre entre écologie et bien-être, sur l'entrepreneuriat durable et les emplois verts; ceci nous donne également la possibilité de réduire, par des actions adéquates, l'empreinte écologique du SPF.
- L'évolution politico-juridique est un ressort éventuel vers une simplification de la réglementation.

Article 20 – Schéma des moyens

Pour la période du présent contrat d'administration, les moyens s'élèvent aux montants suivants:

(en kEUR)

SPF	2016	2017	2018
TOTAL	81.600	79.937	78.283
Personnel	62.492	61.275	60.082
Fonctionnement et investissement	13.451	13.181	12.911
Autres	5.657	5.481	5.290

Egalité des chances	2016	2017	2018
TOTAL	10.227	8.451	8.280
Personnel	136	133	131
Fonctionnement et investissement	879	78	76
Autres	9.212	8.240	8.073

Dans ce cadre budgétaire, des moyens supplémentaires doivent être trouvés pour la réalisation des objectifs prioritaires liés aux articles suivants:

(en kEUR)

Premières priorités					
Article n°	Thème	Indicateur n°	2016	2017	2018
72	Renouvellement du site web	133	0	150	120
77	Renouvellement du site web	161	20	0	0
67§1	Simplification administrative de la procédure liée aux règlements de travail	87	190	190	190
47	Plans bonus	42	260	260	260
68§1	e-PV	94 à 98	100	500	500
TOTAL			570	1100	1070
Priorités suivantes					
Article n°	Thème	Indicateur n°	2016	2017	2018
65§3	Portail de concertation sociale	79 à 80	655	435	435
71§2	Numérisation de la bibliothèque	128	92	92	92
TOTAL			747	527	527

Article 21 – Objectifs stratégiques

Le SPF :

1. est l'institution de référence en matière de travail, de rémunération et de conditions de travail ;
2. utilise toutes ses compétences pour élaborer des réglementations qui soient adéquates et compréhensibles ;
3. prend des initiatives pour optimiser l'organisation et le fonctionnement du dialogue social ;
4. défend un juste équilibre entre une politique de prévention des risques professionnels et des infractions au droit du travail et une politique de répression en cas d'infraction pénale ;
5. soutient de manière efficace l'application de la réglementation ;
6. renforce la dimension sociale de l'UE et le progrès social au niveau international ;
7. gère ses moyens matériels et financiers de manière efficace et efficiente, et prend des mesures pour maîtriser les risques organisationnels ;
8. valorise et soutient ses collaborateurs, ses équipes et ses managers pour atteindre ensemble les objectifs de l'organisation ;
9. investit dans les technologies de l'information et de la communication pour optimiser le service externe, la gestion des données et le fonctionnement interne ;
10. privilégie une approche orientée client et une communication interactive.

Article 22 – Facteurs critiques de succès

- Absence de retard dans les procédures de validation : plan de personnel, budget, TIC ;
- Collaboration positive et convergence des décisions entre les différentes autorités fédérales, régionales et internationales ;
- Retour des orientations politiques aux sollicitations de l'administration ;
- Moyens budgétaires suffisants ;
- Moyens suffisants en termes de personnel ;
- Développement et maintien du know-how ;
- TI performantes pour la modernisation de nos processus et collaboration avec les partenaires pertinents (Smals, Fedict, BCSS, ...) ;
- Accès aisé aux banques de données administratives des autres services publics ;
- Concertation suffisante, collaboration et accords de coopération avec des parties externes concernées (partenaires sociaux, ONSS, ONEM, CNT, CSPPT, Services d'inspection, Auditorat du travail, Federal Accountant, ...) ;
- Fluidité des procédures réglementaires (recevoir les avis à temps, les signatures à temps, etc.).

Article 23 – Analyse des risques

Le SPF Emploi se conforme pour son contrôle interne aux recommandations du Comité d'audit de l'Administration fédérale auquel il transmet son rapport annuel. Son contrôle interne est appliqué selon le référentiel COSO. Celui-ci intègre successivement : l'identification des risques, l'évaluation de l'importance du risque (impact et probabilité) et l'élaboration et le suivi d'un plan d'actions pour les maîtriser.

Article 24 – Processus clés

Une cartographie des processus clés de notre SPF est annexée (ANNEXE 1).

PARTIE 4. OBJECTIFS DE SOUTIEN À LA POLITIQUE

Les engagements du SPF vis-à-vis des priorités politiques du ministre et des secrétaires d'état compétents, traduits en objectifs opérationnels.

Article 25 – ÉVOLUTION DES SALAIRES

§1 Compétitivité (RCT)

Priorité politique

Résorber complètement le handicap salarial en cours de législature.

Objectif opérationnel

Adapter et appliquer la loi sur la modération salariale du 26.07.1996.

Actions / initiatives / projets principaux

- 2016: Adapter la loi sur la modération salariale du 26.07.1996 en prenant en compte la comparaison de notre évolution salariale réelle avec celle des pays voisins.
- Tous les deux ans: Garantir le respect de la norme salariale dans les accords sectoriels.

Indicateur(s)

N°	Responsable final	Indicateur	Date d'évaluation	Référence pour l'évaluation	Valeur-cible
1	RCT	Adaptation de la loi de 96	2016	Loi publiée	OUI
2	RCT	Contrôle des CCT devant être rendues obligatoires	AIP 2015-2016 AIP 2017-2018	Taux de vérification des dispositions salariales dans les CCT	100%

§2 Écart salarial femmes-hommes (RCT / EMT)

Priorité politique

Continuer de réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes.

Objectif opérationnel

Diminuer le nombre de secteurs où les classifications sont non neutres sur le plan du genre.

Actions / initiatives / projets principaux

- 2017: Contrôler les classifications de fonctions sectorielles dans les CCT sectorielles.
- Annuel : Étudier la différence salariale femme-homme en collaboration avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Indicateur(s)

N°	Responsable final	Indicateur	Date d'évaluation	Référence pour l'évaluation	Valeur-cible
3	RCT	Diminution du nombre de classifications non neutres sur le plan du genre	2017	Mesure zéro (fin 2015)	- 33%

4	EMT	Établissement d'un rapport annuel sur l'écart salarial Homme/Femme en collaboration avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes	Annuel	Rapport établi	OUI
---	-----	---	--------	----------------	-----

Article 26 – ABAISSEMENT DES COÛTS DU TRAVAIL (COÛT SALARIAL INDIRECT COTISATIONS ONSS) (EMT)

Priorité politique

Le pourcentage de base des cotisations patronales est abaissé, l'objectif étant d'atteindre un pourcentage de base de 25 %, ce qui contribuera au renforcement de la compétitivité des entreprises et à l'attractivité de la Belgique pour les investisseurs étrangers.

Objectif opérationnel

Diminuer le pourcentage de base considérablement par rapport au tarif de 32,35 % de 2015 et fixer un planning pour atteindre la valeur-cible de 25 %.

Actions / initiatives / projets principaux

Annuel: Selon le scénario élaboré en concertation avec la Cellule stratégique et l'ONSS, l'abaissement structurel des charges ainsi que la dispense de 1 % du précompte professionnel sont remplacés par un abaissement du tarif de base, dès 2017.

Indicateur(s)

N°	Responsable final	Indicateur	Date d'évaluation	Référence pour l'évaluation	Valeur-cible
5	EMT	Tarif cotisations patronales	Annuel à partir de 2017	32,35 %	25 % en 2019

Article 27 - FORMATION (RCT / EMT)

Priorité politique

Sur la base des rapports du GECE, on élaborera, en collaboration avec les partenaires sociaux, des propositions pour moderniser les objectifs de formation existants. Celles-ci doivent déboucher sur une augmentation effective de l'effort et sur une responsabilité partagée et contraignante des employeurs et des travailleurs.

Objectif opérationnel

Augmenter effectivement les efforts de formation.

Actions / initiatives / projets principaux

Collaborer à l'augmentation du taux de participation.

Indicateur(s)

N°	Responsable final	Indicateur	Date d'évaluation	Référence pour l'évaluation	Valeur-cible
6	EMT + RCT	Transposition de la proposition d'effort de	6 mois après la décision du	Textes réglementaires	OUI

		formation retenue par le gouvernement	gouvernement	publiés	
7	EMT +RCT	Augmentation du taux de participation	Annuel à partir de 2017	7,6 % (chiffre 2014)	+ 10%

Article 28 – INTERRUPTION DE CARRIERE ET COMPTE CARRIERE (EMT / RIT)

Priorité politique

Un compte carrière va être instauré permettant aux travailleurs d'accumuler du temps et/ou un salaire. Les travailleurs pourront ensuite utiliser ce temps et/ou ce salaire pour interrompre temporairement leur carrière, pour assurer la transition entre deux emplois (en complément à leur allocation de chômage) ou pour compléter leur pension légale. On peut intégrer dans ce compte carrière le crédit-temps, l'interruption de carrière et tous les régimes du même genre. On examinera également dans ce cadre si l'effort de formation peut lui aussi être intégré dans le compte carrière.

Grâce à l'introduction du compte carrière, les travailleurs pourront avoir plus de flexibilité pour prendre des jours de congé supplémentaires et ce en échange d'autres droits constitués comme la prime de fin d'année ou des jours de congé extralégaux. Si les travailleurs peuvent piloter eux-mêmes leur carrière de manière suffisante, ils pourront combiner de façon plus équilibrée vie familiale et vie professionnelle. Une telle possibilité doit toujours partir d'un cadre très clair, préservant les droits sociaux et la protection sociale et visant l'égalité des genres.

Objectif opérationnel

- 1) Élaborer le compte carrière, en y intégrant l'ancien crédit-temps et l'interruption de carrière.
- 2) Analyser l'instauration d'un système de compte carrière et le mettre en place graduellement en fonction de la faisabilité.

Actions / initiatives / projets principaux

- 2018 : Règles pratiques pour permettre la gestion de ce qui a été arrêté au niveau réglementaire pour le système du compte carrière.
- 2016 : Étude de faisabilité relative à l'instauration d'un système de compte carrière.

Indicateur(s)

N°	Responsable final	Indicateur	Date d'évaluation	Référence pour l'évaluation	Valeur-cible
8	EMT + RIT	Cadre pratique /structures administratives pour le compte carrière	2018	Système de compte carrière existant	OUI
9	EMT + RIT	Étude de faisabilité pour le compte carrière	2016	Etude de faisabilité existante	OUI

Article 29 – SUPPRESSION DES DIFFERENCES ENTRE LE CREDIT-TEMPS (SECTEUR PRIVE) ET L'INTERRUPTION DE CARRIERE (SECTEUR PUBLIC) (EMT / RIT COMME PARTENAIRE)

Priorité politique

Les différences entre le crédit-temps et l'interruption de carrière du secteur privé, du secteur public et du secteur non marchand sont cartographiées et un trajet est mis au point pour harmoniser complètement les différents systèmes d'ici le 1er janvier 2020.

Objectif opérationnel

Cartographier les différences entre le crédit-temps et l'interruption de carrière et exécuter le trajet défini.

Actions / initiatives / projets principaux

2018: Démarrage de la première phase de l'harmonisation, après élaboration de l'accord trouvé sur l'harmonisation dans les textes réglementaires, et organisation d'une campagne d'information.

Indicateur(s)

<u>N°</u>	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d'évaluation</u>	<u>Référence pour l'évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
10	EMT (droit aux allocations) (+ partenaire: RIT pour le droit au congé)	Élaboration d'un trajet d'harmonisation	2018	Trajet d'harmonisation élaboré	OUI

Article 30 – TRAVAIL PORTUAIRE (RCT)

Priorité politique

Le système d'occupation des ouvriers portuaires est modernisé et mis en conformité avec la législation européenne.

Objectif opérationnel

Disposer d'un système de travail portuaire conforme à la législation européenne.

Actions / initiatives / projets principaux

2016: Rédaction de textes pour le ministre qui soient acceptés par la Commission européenne.

Indicateur(s)

<u>N°</u>	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d'évaluation</u>	<u>Référence pour l'évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
11	RCT	Rédaction de textes	2016	Textes disponibles et réponse transmise à la Commission européenne	OUI

Article 31 – TRAVAIL MARITIME (CLS / CBE)

Priorité politique

Les inspecteurs du travail doivent faire des contrôles sur les bateaux intérieurs pour la certification et sur les bateaux battant pavillon étranger dans les ports en collaboration avec le SPF Mobilité, avec lequel un protocole de coopération a été conclu. L'objectif est de faire respecter la Convention du travail maritime MLC2006 (droits des gens de mer). Cette obligation implique également une obligation de *stand-by WE* pour pouvoir intervenir immédiatement en cas de plaintes dans les ports.

Objectif opérationnel

Faire respecter la Convention maritime MLC2006 en collaboration avec le SPF Mobilité lors de la certification du contrôle Flagstate et le traitement des plaintes du contrôle Portstate (pavillon étranger).

Actions / initiatives / projets principaux

Exécuter le protocole de collaboration avec le SPF Mobilité en ce qui concerne la convention MLC2006.

Indicateur(s)

<u>N°</u>	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d'évaluation</u>	<u>Référence pour l'évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
12	CLS	Inspecteurs spécialisés disponibles	2016	Checklist et méthodique de contrôle approuvées et appliquées	OUI
13	CLS+CBE	Traitement des plaintes relatives aux bateaux battant pavillon étranger	Annuel	Taux de traitement des plaintes dans le mois	90 %

Article 32 – FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE (RCT)

Priorité politique

Rendre plus transparent le fonctionnement des Fonds de sécurité d'existence, après consultation des partenaires sociaux pour connaître les mesures qu'ils estiment souhaitables à cette fin.

Objectif opérationnel

Rendre les FSE plus transparent via un rapportage sur l'évolution de leurs missions, résultats et moyens.

Actions / initiatives / projets principaux

2018: Agréger l'ensemble des rapports des Fonds.

Indicateur(s)

<u>N°</u>	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d'évaluation</u>	<u>Référence pour l'évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
14	RCT	Un rapport synthétisé sur le nombre de rapports déposés, la situation financière des FSE et le contrôle sur ceux-ci	2018	Rapport synthétisé	OUI

Article 33 – CONCILIATION SOCIALE DANS LES ENTREPRISES PUBLIQUES (RCT)

Priorité politique

Le recours aux conciliateurs sociaux dans les entreprises publiques économiques doit être possible à la demande des parties.

Objectif opérationnel

Préparer les textes nécessaires et faire les démarches permettant désormais la conciliation sociale également dans toutes les entreprises publiques économiques.

Actions / initiatives / projets principaux

2016: Présentation d'une proposition de texte.

Indicateur(s)

<u>N°</u>	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d'évaluation</u>	<u>Référence pour l'évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
15	RCT	Présentation d'une proposition de texte à la Cellule stratégique	2016	Proposition présentée	OUI

Article 34 - MODERNISATION DU MARCHE DU TRAVAIL

§1. Étalement de la durée du travail et conciliation entre vie privée et professionnelle et contrôle des nouvelles règles (RIT / CLS)

Priorité politique

Poursuivre la mise en œuvre de l'accord des partenaires sociaux sur la modernisation du droit du travail intervenu début 2013.

Objectifs opérationnels

- 1) Mettre en place un régime d'horaires flottants.
- 2) Simplifier les règles relatives au travail à temps partiel.
- 3) Déterminer une stratégie de contrôle en fonction des nouvelles dispositions en matière d'étalement de la durée du travail.

Actions / initiatives / projets principaux

- 2016 : Préparer des projets de textes légaux et réglementaires en concertation avec les partenaires sociaux au sein du Conseil national du Travail.
- Organiser des contrôles dans les « secteurs à risque » et les métiers à risque selon la nouvelle réglementation.

Indicateur(s)

<u>N°</u>	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d'évaluation</u>	<u>Référence pour l'évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
16	RIT	Rédaction des textes	2016	Texte publié	OUI
17	CLS	Développement d'une méthodique de contrôle adaptée dans les secteurs à risque	À partir de l'entrée en vigueur des nouveaux textes légaux	Nouveau manuel adapté	OUI

§2 Réinsertion des personnes en incapacité de travail (RIT / HUT)

Priorité politique

La mise en place d'un trajet de réinsertion après absence de longue durée pour maladie ou accident. Dans ce cadre, il y a lieu d'adapter la réglementation du bien-être et de régler la problématique du cas de force majeure empêchant le travailleur de poursuivre normalement l'exécution de son contrat de travail.

Dans le cadre du trajet de réinsertion des travailleurs en incapacité de travail, on renforcera la concertation entre le médecin du travail, le médecin traitant et le médecin conseil.

Objectif opérationnel

Définir des mesures stimulant la remise au travail des travailleurs en incapacité de travail pour une longue durée ainsi qu'un encadrement de ces travailleurs en droit du travail et en sécurité sociale.

Actions / initiatives / projets principaux

- 2016: Sur la base d'une recherche sur le départ précoce du marché du travail et sur la réinsertion des travailleurs en incapacité de travail, rédiger des textes légaux et réglementaires.
- Annuel : Formaliser les partenariats nécessaires (p.ex. : SPF Sécurité sociale, INAMI, FMP, SPF Santé publique, Communautés et Régions) au fonctionnement administratif du système, dès 2017.

Indicateur(s)

<u>N°</u>	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d'évaluation</u>	<u>Référence pour l'évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
18	RIT + HUT	Rédaction des textes	2016	Textes publiés	OUI
19	HUT	Organisation de la concertation	Annuel, à partir de 2017	Nombre de partenariats conclus	1

§3 Adapter le cadre réglementaire applicable aux fermetures d'entreprises et aux licenciements collectifs (RIT)

Priorité politique

Améliorer si nécessaire la procédure d'information et de consultation en cas de licenciement collectif.

Objectif opérationnel

Faciliter les restructurations, sur base des données reprises par l'Observatoire des restructurations relatives à la durée des procédures.

Actions / initiatives / projets principaux

2018 : Rédiger des textes réglementaires sur base de la décision du ministre.

Indicateur(s)

<u>N°</u>	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d'évaluation</u>	<u>Référence pour l'évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
20	RIT	Rédaction de textes réglementaires selon le résultat de l'étude	2018	Textes publiés	OUI

§4. Continuer à supprimer les différences entre ouvriers et employés (RIT / EMT)

Vers un régime uniforme pour le chômage temporaire chez les ouvriers et les employés

Priorité politique

En concertation avec les partenaires sociaux, mettre au point un système de chômage temporaire identique pour les ouvriers et les employés et assurer le caractère temporaire de ce système pour contrer le recours à celui-ci de manière structurelle ou permanente.

Objectif opérationnel

Instaurer un régime unique de chômage temporaire qui évite que l'on y recoure de façon permanente ou structurelle.

Actions / initiatives / projets principaux

2018 : Établir une proposition de régime unique sur base d'un accord conclu au sein du CNT et en collaboration avec l'ONEM.

Indicateur(s)

<u>N°</u>	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d'évaluation</u>	<u>Référence pour l'évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
21	RIT	Les régimes chômage temporaire ouvriers et employés sont identiques	2018	Régimes identiques de chômage temporaire pour les ouvriers et les employés	OUI

Article 35 - E-COMMERCE (RIT)

Priorité politique

Dans le cadre du contrôle budgétaire fédéral de fin mars 2015, le gouvernement fédéral a pris la décision d'encourager la création d'emplois dans l'e-commerce.

Objectif opérationnel

Permettre le travail de nuit pour les activités d'e-commerce.

Actions / initiatives / projets principaux

2016 : Préparer les textes légaux et réglementaires.

Indicateur(s)

<u>N°</u>	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d'évaluation</u>	<u>Référence pour l'évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
22	RIT	Textes	2016	Textes publiés	OUI

Article 36 - HORECA (HUT)

Priorité politique

Promouvoir le bien-être au travail dans le secteur de l'horeca.

Objectif opérationnel

Développer un outil spécifique au secteur HORECA pour aider les entreprises à prévenir les risques professionnels et à améliorer les conditions de travail.

Actions / initiatives / projets principaux

2016 : Développer et diffuser un outil d'analyse des risques en ligne sur base de l'outil OiRA (Online Risk Assessment) mis à disposition par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au Travail (EU-OSHA).

Indicateur(s)

<u>N°</u>	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d'évaluation</u>	<u>Référence pour l'évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
23	HUT	Disponibilité de l'outil OiRA HORECA	2016	Outil en ligne	OUI

Article 37 - DETACHEMENT DE TRAVAILLEURS (RIT/ CLS)

Priorité politique

La directive 2014/67/UE a pour but de renforcer l'application de certains principes de la directive 96/71/CE sur le détachement de travailleurs. Pour ce faire, cette directive, qui doit être transposée pour le 18 juin 2016 au plus tard, a pour but :

- de préciser le caractère véritable du détachement ;
- de renforcer l'accès à l'information sur les conditions de travail applicables en cas de détachement ;
- de renforcer la coopération administrative entre les États membres ;
- de donner un encadrement des instruments de contrôles nationaux et des pouvoirs des inspections du travail ;
- de mettre en place un régime de responsabilité solidaire salariale.

Dans ce cadre, il convient de procéder à des contrôles plus efficaces des abus relatifs aux travailleurs détachés.

Objectifs opérationnels

- 1) Mieux appréhender les situations de détachement de travailleurs et assurer une meilleure information sur les conditions de travail applicables en cas de détachement et ce, tant à l'égard des employeurs que des travailleurs, ainsi que lutter contre les situations de fraude sociale et de concurrence déloyale qui en découlent.
- 2) Affiner la méthodologie de contrôle « Covron » en fonction de la transposition de la directive d'exécution.

Actions / initiatives / projets principaux

- 2016 : Adapter les dispositions légales et réglementaires pour le 18 juin 2016 (échéance du délai de transposition de la directive).
- Annuel: Sur base de la nouvelle méthodologie, organiser une formation par la cellule « COVRON » et des contrôles.

Indicateur(s)

<u>N°</u>	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d'évaluation</u>	<u>Référence pour l'évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
24	RIT	Transposition	2016	Transposition réalisée	OUI
25	CLS	Notifications responsabilité solidaire	Annuel	Nombre de notifications responsabilité solidaire	30
26	CLS	Requêtes via IMI	Annuel	Nombre de requêtes IMI à l'organe de contrôle étranger	40
27	CLS	Hausse du nombre de régularisations salariales	Annuel	130 régularisations salariales (année 2014)	+ 5%

Article 38 – PERSONNEL D’AMBASSADE (RIT / RCT / CLS)

Priorité politique

Lancement d’un parcours en vue de l’extension éventuelle du champ d’application de la loi du 5 décembre 1968 au personnel des ambassades engagé sur place.

Objectifs opérationnels

Réaliser une étude de faisabilité.

Actions / initiatives / projets principaux

2016: Réalisation d’une étude de faisabilité.

Indicateur(s)

<u>N°</u>	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d’évaluation</u>	<u>Référence pour l’évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
28	RIT + RCT + CLS	Etude de faisabilité	2016	Etude disponible	OUI

Article 39 – LUTTE CONTRE LA FRAUDE SOCIALE, LE DUMPING SOCIAL ET LA TRAITE DES ETRES HUMAINS (CLS)

Priorité politique

Lutter contre la fraude sociale, nationale et transfrontalière, et exécuter en priorité le « plan d’action dumping social » approuvé par le gouvernement et en ligne avec le rapport VI du BIT (OIT) portant sur « La protection des travailleurs dans un monde du travail en mutation » (104ème session de la Conférence de l’OIT) (et poursuivre son développement).

Objectifs opérationnels

- 1) Lutter contre l’exploitation des travailleurs sans papier, des travailleurs détachés provenant de pays à bas salaires, sauver l’emploi local dans les secteurs menacés et restaurer une concurrence loyale entre les entreprises.
- 2) Fournir une contribution à l’exécution du plan d’action de lutte contre la fraude sociale du SIRS, à l’aide d’une analyse des risques.

Actions / initiatives / projets principaux

Annuel: Réaliser une analyse des risques et l’intégrer dans les méthodologies de contrôle.

Indicateur(s)

<u>N°</u>	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d’évaluation</u>	<u>Référence pour l’évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
29	CLS	Augmentation du nombre de contrôles d’entreprises étrangères qui détachent du personnel en Belgique	Annuel	700 (moyenne 2011-2014)	+ 4%
30	CLS	Augmentation du nombre d’enquêtes ciblées sur la fraude	Annuel	4500 (moyenne 2012-2014)	+ 10%

Article 40 – SANCTIONS ADAPTEES (EMT)

Priorité politique

Colmater les échappatoires aux sanctions en actualisant le Code pénal social.

Objectif opérationnel

Poursuivre la dépenalisation et la diversification des sanctions dans le cadre des réformes de la justice (modification du droit pénal commun).

Actions / initiatives / projets principaux

2018: Evaluation des niveaux de sanction actuels tels que prévus dans le CPS, et, ensuite, adapter / étendre, le cas échéant, les sanctions dans le cadre du plan justice.

Indicateur(s)

<u>N°</u>	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d'évaluation</u>	<u>Référence pour l'évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
31	EMT	Adaptation des sanctions dans le CPS	2018	Modification de la loi	OUI

Article 41 – STRATEGIE NATIONALE - PME (HUT)

Priorité politique :

En Belgique, une très grande partie des créations d'emplois s'effectue dans les petites et moyennes entreprises.

Une attention spécifique doit donc être assurée aux PME et aux très petites entreprises afin de les aider à instaurer une politique de prévention. Examiner leurs besoins spécifiques, prévoir un appui et un accompagnement, notamment en développant, avec les partenaires sociaux du secteur, des outils spécifiques aux PME et en les mettant à leur disposition (OIRA, SOBANE Déparis, fiches TMS par profession...).

Une attention particulière sera consacrée à l'amélioration de la fonction de conseil des structures de prévention, telles que le SICPPT ou le SEPPT.

Objectif opérationnel

Favoriser la prévention dans les PME.

Actions / initiatives / projets principaux

- 2017: Adaptation du fonctionnement (rôle, mission) des structures de prévention aux PME et au nouvel environnement de travail, par le biais de l'adaptation de la législation ainsi que d'explications pratiques.
- Annuel: Examen des besoins et développement de nouveaux outils spécifiques, y compris OIRA, dès 2017.

Indicateur(s)

<u>N°</u>	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d'évaluation</u>	<u>Référence pour l'évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
32	HUT	Rédaction d'un AR	2017	AR publié	OUI

33	HUT	Développement d'outils OiRA	Annuel après 2017	Nombre d'outils développés	1
----	-----	-----------------------------	-------------------	----------------------------	---

Article 42 – ACCIDENTS DE TRAVAIL (CBE / HUT)

Priorité politique

Coordonner les législations sur les accidents graves aux fins de simplification administrative et d'une meilleure prévention.

Objectif opérationnel

Remplacer la législation existante sur l'enquête des accidents de travail par un nouvel AR.

Actions / initiatives / projets principaux

2018: Établissement d'un nouvel AR, suivi au sein des organes de concertation, et information au sujet de la nouvelle réglementation.

Indicateur(s)

N°	Responsable final	Indicateur	Date d'évaluation	Référence pour l'évaluation	Valeur-cible
34	HUT	Rédaction d'un nouvel AR	2018	AR publié	OUI

Article 43 – RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET TROUBLES MUSCULOSQUELETTIQUES (HUT)

Priorité politique

L'administration examinera, en concertation avec les partenaires sociaux, si une adaptation de la réglementation sur le bien-être au travail est nécessaire et/ou si une réglementation spécifique s'impose, qui tienne aussi compte des différents domaines du bien-être et des différents acteurs au sein des entreprises.

Objectif opérationnel

Renforcer la conscientisation de l'impact et la nécessité de la prévention des RPS et TMS auprès des différents acteurs de terrain.

Actions / initiatives / projets principaux

- Annuel: Sensibiliser aux risques psychosociaux et troubles musculosquelettiques.
- 2017: Réaliser une enquête sur la charge physique et psychique du travail, avec une attention particulière portée à la tranche d'âge 25 - 45 ans.
- 2017: Formuler une proposition pour une approche appropriée des TMS.

Indicateur(s)

N°	Responsable final	Indicateur	Date d'évaluation	Référence pour l'évaluation	Valeur-cible
35	HUT	Rapport d'activité de la Division promotion du bien-être au travail	Annuel	Nombre d'instruments et sessions sur le site internet	2 instruments 20 sessions

36	HUT	Rapport d'enquête	2017	Rapport d'enquête réalisé	OUI
37	HUT	Rapport au ministre avec propositions de mesures d'approche des TMS	2017	Rapport fourni au ministre	OUI

Article 44 - AMIANTE (CBE / HUT)

Priorité politique

La complexité et la rigidité de la réglementation actuelle conduisent à une application déficiente dans les entreprises et cette réglementation est inadaptée aux techniques actuelles d'enlèvement de l'amiante.

Objectif opérationnel

Adapter la réglementation sur la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à l'amiante.

Actions / initiatives / projets principaux

2017: Publier un nouvel AR.

Indicateur(s)

<u>N°</u>	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d'évaluation</u>	<u>Référence pour l'évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
38	HUT	Rédaction d'un nouvel AR	2017	AR publié	OUI

Article 45 – SIMPLIFICATION ADMINISTRATIVE MEDECINE DE CONTRÔLE (HUT)

Priorité politique

Simplifier la procédure relative aux plaintes portant sur la médecine de contrôle.

Objectif opérationnel

Adapter la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle et l'arrêté royal du 18 juillet 2001 concernant les médecins-contrôleurs et les médecins-arbitres.

Actions / initiatives / projets principaux

2016: Adaptation de la législation.

Indicateur(s)

<u>N°</u>	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d'évaluation</u>	<u>Référence pour l'évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
39	HUT	Rédaction de la loi et de l'AR	2016	Loi et AR publiés	OUI

Article 46 – SIMPLIFICATION ADMINISTRATIVE DE LA PROCEDURE DES NOTIFICATIONS OBLIGATOIRES RELATIVES À LA REGLEMENTATION SUR LE BIEN-ÊTRE (CBE / HUT)

Priorité politique

Dans le cadre de la simplification administrative, de la réduction des charges et de la rationalisation, simplifier et supprimer un certain nombre de notifications obligatoires.

Objectif opérationnel

Simplifier les documents des services de prévention et de contrôle technique (SECT) et les systèmes de notification.

Actions / initiatives / projets principaux

2016: Adapter les réglementations.

Indicateur(s)

<u>N°</u>	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d'évaluation</u>	<u>Référence pour l'évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
40	HUT	Adaptation de l'AR	2016	AR publié	OUI

Article 47 – PLANS BONUS

Priorité politique

Améliorer le traitement administratif des plans bonus.

Objectif opérationnel

Améliorer et informatiser le traitement administratif des dossiers de plans bonus.

Actions / initiatives / projets principaux

- 2016: Raccourcir les délais de décision pour les plans bonus et renforcer la sécurité juridique.
- 2016: Simplifier et informatiser la réception et le traitement des plans bonus via la création d'un guichet électronique orienté entreprises.

Indicateur(s)

<u>N°</u>	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d'évaluation</u>	<u>Référence pour l'évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
41	RCT	Réaliser l'adaptation prévue de la procédure « plans bonus » via une modification de la législation	2016	Réglementation modifiée	OUI
42	RCT	Numérisation des plans bonus via la création d'un guichet électronique pour les employeurs	2016	Guichet E-BONUS opérationnel	OUI

Article 48 – SERVICES EXTERNES POUR LA PREVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL (HUT / CBE)

Priorité politique

Afin de mieux faire correspondre le fonctionnement des SEPPT (services externes pour la prévention et la protection au travail) aux risques et besoins des différents secteurs et entreprises, les nouvelles règles de financement des SEPPT entreront en vigueur courant 2016, avec le monitoring y afférent et, ce, conformément à l'accord du Groupe des 10.

Objectif opérationnel

Adapter la tarification des services externes et les prestations à fournir.

Actions / initiatives / projets principaux

- 2016: Adapter les autres AR au nouveau régime de tarification.
- 2016: Élaborer un système de monitoring pour le suivi du nouveau régime de tarification, de manière à pouvoir l'affiner si nécessaire.

Indicateur(s)

<u>N°</u>	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d'évaluation</u>	<u>Référence pour l'évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
43	HUT	AR adaptant les autres AR au système de tarification	2016	AR publiés	OUI
44	CBE	Élaboration d'un système de monitoring	2016	Système de monitoring mis sur pied	OUI

Article 49 – GARDIEN(NE)S D'ENFANTS (HUT / RIT / EMT)

Priorité politique

En concertation avec les Régions, adapter le statut des gardien(ne)s d'enfants et définir les dispositions minimales applicables en matière de bien-être.

Objectif opérationnel

Améliorer le statut et le bien-être des gardien(ne)s d'enfants.

Actions / initiatives / projets principaux

Formuler des propositions concernant le statut et l'adaptation de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Indicateur(s)

<u>N°</u>	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d'évaluation</u>	<u>Référence pour l'évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
45	HUT	AR adapté	2016	AR publié	OUI
46	RIT + EMT	Propositions pour les gardien(ne)s d'enfants	Après décision du gouvernement d'accorder le statut et infos de la Sécurité sociale	Propositions soumises au ministre	OUI

Article 50 - SEVESO-III (CBE)

Priorité politique

Poursuivre et renforcer la bonne collaboration entre les différents services compétents, tant au niveau fédéral que régional, afin de veiller à une exécution cohérente de la directive Seveso-III.

Objectif opérationnel

Mettre en œuvre de manière coordonnée et efficace les missions publiques conformément à l'accord de coopération Seveso III.

Actions / initiatives / projets principaux

- 2016: Élaboration d'un plan d'inspection commun.
- 2017: Mise en œuvre cohérente de l'obligation d'information active du public.

Indicateur(s)

N°	Responsable final	Indicateur	Date d'évaluation	Référence pour l'évaluation	Valeur-cible
47	CBE	Élaboration d'un plan d'inspection documenté	2016	Première version disponible	OUI
48	CBE	Collecte de toutes les informations à fournir des services d'inspection régionaux et fédéraux compétents	2017	Publication sur le site internet	OUI

Article 51 – CAMPAGNES D'INSPECTION SECTORIELLES (CBE / CLS)

Priorité politique

Une approche structurée et planifiée des inspections, par le biais de campagnes et actions ciblées dans les secteurs et/ou les profils professionnels présentant les plus grandes fréquences d'accidents et/ou de maladies professionnelles, de fraude sociale ou de dumping social.

Objectif opérationnel

- 1) Développer une approche structurée et planifiée des inspections au travers de campagnes dans les secteurs à risque.
- 2) Promouvoir un changement de mentalité par des campagnes de sensibilisation dans le secteur de la construction.

Actions / initiatives / projets principaux

Annuel: Organiser des campagnes d'inspection et de mesurage.

Indicateur(s)

N°	Responsable final	Indicateur	Date d'évaluation	Référence pour l'évaluation	Valeur-cible
49	CBE	Réalisation de campagnes d'inspection	Annuel	Nombre de campagnes avec rapport	>= 2 par direction régionale
50	CBE	Réalisation de campagnes de mesurage	Annuel	Nombre de campagnes avec rapport	1

51	CBE	Comparaisons inter-laboratoires	Annuel	Nombre de rounds pour le comptage de fibres, l'amiante dans les matériaux et les substances organiques dans l'air	2 à 3
52	CLS	Réalisation de campagnes régionales d'inspection sur les chantiers	Annuel	Nombre de campagnes de contrôle dans les secteurs à risque, par région, avec rapport	1

Article 52 – CADRE STRATEGIQUE DE L'UE POUR LA SECURITE ET LA SANTE AU TRAVAIL (2014-2020) (HUT)

Priorité politique

Transposer le cadre stratégique européen 2014-2020 en une stratégie nationale pour le bien-être.

Objectif opérationnel

Mettre en œuvre la stratégie nationale SST 2014-2020.

Actions / initiatives / projets principaux

Établissement de la SN, du plan d'action et de son suivi, avec rapport au niveau européen quant à l'exécution.

Indicateur(s)

<u>N°</u>	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d'évaluation</u>	<u>Référence pour l'évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
53	HUT	Suivi de la stratégie et du programme d'action, et rapport au CCSS	Durée de la stratégie	Nombre d'actions du plan d'action réalisées	100%

Article 53 – REVISION DE LA FORMATION COMPLEMENTAIRE DES CONSEILLERS EN PREVENTION (HUT)

Priorité politique

Adapter la formation complémentaire des conseillers en prévention en adéquation avec les défis du bien-être au 21^{ème} siècle.

Objectif opérationnel

Adapter la structure et les formations des conseillers en prévention aux besoins actuels des entreprises et aux nouveaux risques émergents.

Actions / initiatives / projets principaux

2017: Rédaction d'un nouvel AR.

Indicateur(s)

<u>N°</u>	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d'évaluation</u>	<u>Référence pour l'évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
54	HUT	Rédaction d'un AR sur la formation des conseillers en prévention	2017	AR publié	OUI

Article 54 – NORMES DE CONSTRUCTION INCENDIE (HUT)

Priorité politique

Contribuer à une diminution du nombre d'incendies et à la limitation des dégâts causés par les incendies, en prévoyant des bâtiments adaptés. Cette démarche permet de réduire le nombre d'accidents de travail et, par la même occasion, de réduire les dépenses liées aux accidents de travail.

Objectif opérationnel

Adapter la réglementation existante en matière de prévention incendie aux nouveaux matériaux de construction, moyens et normes qui peuvent être utilisés pour construire des bâtiments présentant la plus grande résistance possible au feu, compte tenu des normes de base pour la sécurité incendie, édictées par le SPF Intérieur.

Actions / initiatives / projets principaux

2017: Établissement d'un AR fixant les normes de construction auxquelles doivent répondre les bâtiments abritant des travailleurs, en matière de prévention des incendies.

Indicateur(s)

<u>N°</u>	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d'évaluation</u>	<u>Référence pour l'évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
55	HUT	Rédaction d'un AR	2017	AR publié	OUI

Article 55 – EVALUATION DE LA DEGRESSIVITE DES ALLOCATIONS ET LIMITATION DANS LE TEMPS DES ALLOCATIONS D'INSERTION PROFESSIONNELLE (EMT)

Priorité politique

La dégressivité renforcée des allocations de chômage, introduite par le précédent gouvernement, se poursuit. L'impact de la dégressivité renforcée et la limitation dans le temps des allocations d'insertion professionnelle font l'objet d'un suivi. Après évaluation de ces mesures, des mesures supplémentaires peuvent être envisagées.

Objectif opérationnel

L'évaluation réalisée sert de base à la réalisation ou, tout au moins, à l'élaboration des éventuelles adaptations nécessaires.

Actions / initiatives / projets principaux

Sur la base des résultats de l'évaluation, les corrections nécessaires sont proposées au gouvernement et, après décision, sont transposées en adaptations réglementaires.

Indicateur(s)

<u>N°</u>	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d'évaluation</u>	<u>Référence pour l'évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
56	EMT	Transposition des adaptations nécessaires après évaluation	6 mois après décision du gouvernement	Adaptations décidées transposées	OUI

Article 56 – SUPPRESSION DES PIEGES A L'EMPLOI ET A L'INACTIVITE (EMT)

Priorité politique

Le travail doit être récompensé: la réduction des charges contribuera à soutenir la consommation et à accroître la différence entre les revenus de remplacement et les plus bas revenus du travail.

Objectif opérationnel

Supprimer les pièges à l'emploi et à l'inactivité: le passage de l'inactivité au travail est davantage payant qu'en 2015.

Actions / initiatives / projets principaux

- 2016: Renforcer le bonus à l'emploi social, en fonction du budget disponible, en collaboration avec l'ONSS.
- 2017: Rédiger une note visant à examiner quels avantages sociaux peuvent être liés au niveau de revenu plutôt qu'au statut.

Indicateur(s)

<u>N°</u>	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d'évaluation</u>	<u>Référence pour l'évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
57	EMT	Bonus à l'emploi social	2016	Bonus à l'emploi social renforcé	OUI
58	EMT	Étude sur la liaison des avantages aux revenus	2017	Étude disponible	OUI

Article 57 – CADRE POUR LE SERVICE A LA COLLECTIVITE POUR LES CHOMEURS DE LONGUE DUREE (EMT)

Priorité politique

Après concertation avec les Régions, donner un contenu concret au service à la collectivité pour les chômeurs de longue durée via la mise sur pied d'un cadre légal.

Objectif opérationnel

Existence d'un cadre légal pour le service à la collectivité.

Actions / initiatives / projets principaux

2016: Fournir un cadre légal pour l'application du service à la collectivité.

Indicateur(s)

<u>N°</u>	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d'évaluation</u>	<u>Référence pour l'évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
59	EMT	Cadre légal service à la collectivité	2016	Cadre existant	OUI

Article 58 – REFORME DE L'AGR POUR LES TRAVAILLEURS À TEMPS PARTIEL AVEC MAINTIEN DU DROIT (EMT)

Priorité politique

L'allocation complémentaire de chômage pour les travailleurs à temps partiel inscrits pour un emploi à temps plein (ce que l'on appelle l'allocation de garantie de revenus ou AGR), est réformée; une évaluation devra déterminer si cette mesure favorise la transition vers l'emploi ou le retour au chômage complet.

Objectif opérationnel

Les travailleurs à temps partiel passent plus facilement à un travail à temps plein, ce qui diminue également le coût budgétaire de l'allocation de garantie de revenus.

Actions / initiatives / projets principaux

2018: Rendre opérationnel le régime AGR adapté.

Indicateur(s)

<u>N°</u>	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d'évaluation</u>	<u>Référence pour l'évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
60	EMT	Rendre le système opérationnel	2018	Système opérationnel	OUI

Article 59 – CONTRIBUER À UN MARCHÉ DU TRAVAIL EUROPEEN, AVEC DES REGLES COMMUNES EN MATIERE DE DROIT DU TRAVAIL, SALAIRES MINIMA ET UNE COORDINATION MINIMALE DES REGIMES DE SECURITE SOCIALE (DG's concernées)

Priorité politique

L'approche européenne globale ne doit pas nous contraindre à choisir entre compétitivité et justice sociale, car il s'agit là des deux faces d'une même médaille. Une bonne protection sociale minimale dans toute l'Europe bénéficie tant aux droits sociaux des travailleurs qu'à une concurrence équitable pour les entreprises.

Objectif opérationnel

Jouer un rôle de pointe dans le développement d'un réel marché du travail européen, avec des règles communes en matière de droit du travail, salaires minima et une coordination minimale des régimes de sécurité sociale.

Actions / initiatives / projets principaux

Annuel: Saisir toute occasion de promouvoir le développement d'un réel marché du travail européen.

Indicateur(s)

<u>N°</u>	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d'évaluation</u>	<u>Référence pour l'évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
61	DG's concernées	Initiatives en vue de favoriser le développement d'un marché du travail européen	Annuel	Des initiatives sont prises	OUI

Article 60 – DISPONIBILITE ADAPTEE ACTIVE ET PASSIVE SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI DES CHOMEURS ET TRAVAILLEURS EN RCC – CADRE FEDERAL (EMT)

Priorité politique

Le gouvernement élabore un cadre technique pour assurer l'exécution de la réforme de l'État en matière de politique du marché de l'emploi et le soumet préalablement aux Régions.

Objectif opérationnel

Élaborer un cadre fédéral en matière de disponibilité adaptée active et passive sur le marché de l'emploi des chômeurs et travailleurs en RCC, et procéder à une évaluation semestrielle de son application via un rapport d'évaluation auquel les Régions participent.

Actions / initiatives / projets principaux

- 2016: Transposer le cadre établi en concertation avec les Régions dans la réglementation sur le chômage et fixer la collaboration entre le fédéral et les Régions dans un accord ou un protocole de coopération.
- Réaliser une évaluation semestrielle de l'application de ce cadre fédéral, dès 2017.

Indicateur(s)

<u>N°</u>	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d'évaluation</u>	<u>Référence pour l'évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
62	EMT	Adaptation de la réglementation au cadre fédéral fixé	2016	Réglementation adaptée	OUI
63	EMT	Evaluation semestrielle	À partir de 2017, 4 mois après échéance de chaque trimestre	Evaluation réalisée	OUI

Article 61 – PLAN D'AVENIR CROISSANCE ET EMPLOIS, VIA CONCERTATION TRIPARTITE ET CONCERTATION AVEC LES REGIONS (DG's concernées)

Priorité politique

En concertation avec les partenaires sociaux, le gouvernement élaborera un plan pour l'emploi, dont le principal objectif est de relancer l'économie en renforçant la compétitivité des entreprises et en soutenant le pouvoir d'achat. Ce plan pour l'emploi fera aussi l'objet d'une concertation avec les entités fédérées afin d'examiner comment ces dernières peuvent y contribuer, chacune dans leur propre domaine de compétence.

Objectif opérationnel

Notamment grâce à ce plan pour l'emploi, améliorer la compétitivité, accroître le taux d'emploi et soutenir le pouvoir d'achat.

Actions / initiatives / projets principaux

- Dès que le ministre / la Cellule stratégique demande une contribution du SPF Emploi en vue de faciliter la mise en œuvre du plan pour l'emploi, rédiger la note demandée.
- D'initiative, rédiger des notes à l'attention du ministre / de la Cellule stratégique, contenant des propositions qui s'inscrivent dans ce plan pour l'emploi.

Indicateur(s)

<u>N°</u>	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d'évaluation</u>	<u>Référence pour l'évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
64	DG's concernées	Note demandée établie	Permanent	Note rédigée à temps	OUI
65	DG's concernées	Note transmise à la Cellule stratégique	Ad hoc	Note rédigée	OUI

Article 62 – UN MARCHÉ DU TRAVAIL INCLUSIF SANS DISCRIMINATION

§1er Tolérance zéro en matière de discrimination (CLS)

Priorité politique

Renforcer la participation au marché du travail des groupes protégés.

Objectif opérationnel

Lutter efficacement contre la discrimination à l'embauche et sur le lieu de travail.

Actions / initiatives / projets principaux

- 2016: Sensibiliser nos inspecteurs au contrôle de la discrimination en collaborant avec le plan d'action LGBTI et continuer les protocoles de coopération (Centre interfédéral et Institut H/F).
- Annuel : Traiter toutes les enquêtes lancées par le Centre interfédéral et l'Institut H/F.

Indicateur(s)

<u>N°</u>	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d'évaluation</u>	<u>Référence pour l'évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
66	CLS	Inspecteurs spécialistes	2016	Formation donnée	Oui
67	CLS	Traitement des enquêtes dans les délais fixés (6 mois en moyenne)	Annuel	Taux d'enquêtes traitées	100%

§2 Rendre le marché du travail inclusif (genre, migration, handicap) (EMT)

Priorité politique

Dans son organisation et ses prestations de services, l'autorité fédérale respectera et encouragera la diversité. Le ministre de la Fonction publique fixera, à cet effet, un objectif chiffré pour l'administration fédérale via la méthode de monitoring socio-économique développée par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

De plus, le gouvernement prendra des mesures réglementaires et exécutives pour que la composition de ses services reflète la diversité de la composition de la société. Pour le secteur privé, on peut imaginer la mise en place d'objectifs chiffrés ingénieux.

Objectif opérationnel

- 1) La différence de taux d'emploi entre les personnes d'origine belge et les personnes d'origine étrangère évolue vers l'objectif fixé dans le cadre de la stratégie UE 2020 (différence maximale de taux d'emploi de 16,5 points de pourcentage).
- 2) À la demande du ministre de la Fonction publique, apporter un soutien à la réalisation de l'objectif chiffré pour l'administration fédérale.

Actions / initiatives / projets principaux

- Biennal: Evaluation de la situation sur la base du rapport de monitoring socio-économique.
- 2016: En concertation avec le SELOR, le SPF P&O et l'ensemble des services publics fédéraux, et sur la base de la méthodologie du monitoring socio-économique, un objectif chiffré est défini pour la présence de personnes d'origine étrangère dans la fonction publique fédérale.

Indicateur(s)

<u>N°</u>	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d'évaluation</u>	<u>Référence pour l'évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
68	EMT	Rédaction du rapport de monitoring socio-économique, en collaboration avec le Centre interfédéral	Au moins tous les 2 ans	Rapport existant	OUI
69	EMT	L'algorithme du monitoring socio-économique est à la base de l'objectif chiffré dans la fonction publique	2016	Objectif chiffré formulé et ensuite suivi	OUI

Article 63 – MODERNISATION DES COMMISSIONS PARITAIRES (RCT)

Priorité politique

Pour moderniser le paysage des commissions paritaires et des fonds de sécurité d'existence en vue d'une réduction de leur nombre, d'une adaptation à l'évolution économique et d'une harmonisation des CP d'ouvriers et d'employés, les analyses et propositions nécessaires seront préparées, afin de servir de source d'inspiration à la concertation annoncée.

Objectif opérationnel

Rationaliser le paysage des CP et des FSE, notamment en fonction de l'impact du statut unique et des évolutions dans les secteurs économiques.

Actions / initiatives / projets principaux

2016: Proposer un plan d'approche pour la modernisation et la simplification du paysage des CP et des FSE et, ensuite, soutenir sa mise en œuvre.

Indicateur(s)

<u>N°</u>	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d'évaluation</u>	<u>Référence pour l'évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
70	RCT	Proposition d'un plan d'approche	2016	Plan d'approche disponible	OUI

Article 64 –ORGANISATION ADMINISTRATIVE EGALITE DES CHANCES ET DIVERSITE (BCG)

Priorité politique

Sur la base du contrôle budgétaire de 2015, et pour pouvoir réaliser une politique coordonnée en matière d'égalité des chances, le ministre ou le secrétaire d'État compétent pour l'égalité des chances pourra s'appuyer sur une cellule égalité des chances au sein de l'administration fédérale.

Objectif opérationnel

À titre de mesure provisoire, une cellule administrative est instituée au SPF Emploi dans l'attente d'une décision du Conseil des ministres sur le rattachement définitif de cette cellule à un SPF.

Actions / initiatives / projets principaux

Création de la cellule administrative au sein du service d'encadrement B&CG et transfert de cette cellule au SPF et/ou à l'institution qui en aura la compétence finale.

Indicateur(s)

<u>N°</u>	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d'évaluation</u>	<u>Référence pour l'évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
71	BCG	Transfert de la cellule	Après décision du Conseil des ministres	Transfert réalisé	OUI

PARTIE 5. OPTIMALISATION DES MISSIONS DE BASE

Au-delà des priorités politiques énoncées à la partie précédente et en référence à l'AR du 3 février 2002 établissant le SPF Emploi, le SPF s'engage à améliorer ses missions de base en matière de:

Article 65 - RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL, ACCOMPAGNEMENT DE LA CONCERTATION SOCIALE, PREVENTION ET CONCILIATION DES CONFLITS SOCIAUX

§1er Source de l'information (RCT)

Objectif opérationnel

Faire du SPF la source la plus complète et la plus fiable en matière d'informations sur les conventions collectives de travail sectorielles.

Actions / initiatives / projets principaux

- Mettre à disposition régulièrement des informations fiables sur le contenu des CCT sectorielles et le résultat de la concertation sectorielle.
- Fournir des interprétations correctes et durables des CCT dans les délais fixés par la Charte de l'utilisateur.

Indicateur(s)

N°	Responsable final	Indicateur	Date d'évaluation	Référence pour l'évaluation	Valeur-cible
72	RCT	Évaluation partielle des résultats de la concertation sectorielle	Dans les 6 premiers mois de la deuxième année de la période de négociation	Rapport d'évaluation publié sur le site du SPF ETCS	OUI
73	RCT	Analyses sectorielles thématiques	Annuel	Nombre d'analyses thématiques à disposition	1
74	RCT	Actualisation des données dans la Banque de données Salaires	En permanence	Banque de données mise à jour	OUI

§2 Traitement administratif (RCT)

Objectif opérationnel

Améliorer le traitement des CCT sectorielles.

Actions / initiatives / projets principaux

2018 : Réduire le délai d'enregistrement des CCT sectorielles.

Indicateur(s)

N°	Responsable final	Indicateur	Date d'évaluation	Référence pour l'évaluation	Valeur-cible
75	RCT	Diminution du délai d'enregistrement des CCT sectorielles	2018	Mesure zéro 2015-2016	-10%

§3 Dialogue social (RCT / HUT / RIT)

Objectif opérationnel

Optimaliser l'organisation et le fonctionnement du dialogue social.

Actions / initiatives / projets principaux

- 2016 : Mieux soutenir le bon fonctionnement de la concertation sociale avec les (sous)CP, autres organes paritaires, Conseil supérieur de la prévention et protection du travail (CSPPT), ainsi que des comités qui en relèvent.
- 2016: Fournir des informations et organiser des formations/journées d'étude à l'intention des nouveaux délégués après les élections 2016.
- Développer un portail « Concertation sociale ».
- 2018: Mettre à disposition des informations sous format numérique dans le guide pratique destiné aux membres du conseil d'entreprise, le manuel pratique pour le CPPT, la brochure sur les élections sociales et la loi et le code sur le bien-être au travail afin que les élus sociaux puissent les consulter sur leurs smartphones et tablettes.

Indicateur(s)

<u>N°</u>	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d'évaluation</u>	<u>Référence pour l'évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
76	RCT	Scénario de la loi de « 1948 » sur les prestations minimales en temps de paix	2016	Scénario disponible	OUI
77	RIT + HUT	Module d'information des délégués après les élections sociales à jour	2016	Module disponible et mis à jour sur le site internet	OUI
78	HUT + RIT	Organisation de formations	2016	Formations organisées	OUI
79	RCT	Soutien au fonctionnement des organes consultatifs et de concertation et à la communication avec les IPSS	2017	Portail opérationnel	OUI
80	RCT	Numérisation orientée vers les parties prenantes externes des processus de dépôt et de décision	2018	Portail opérationnel	OUI
81	HUT + RIT + Président (DIVCOM)	Consultation en version numérique via smartphones et tablettes	2018	Consultation opérationnelle	OUI

Article 66 - RELATIONS INDIVIDUELLES DU TRAVAIL

Objectif opérationnel

Fournir les analyses les plus pertinentes sur les licenciements collectifs, les fermetures et les élections sociales.

Actions / initiatives / projets principaux

Produire des analyses pertinentes sur les élections sociales, les licenciements collectifs et les fermetures.

Indicateur(s)

<u>N°</u>	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d'évaluation</u>	<u>Référence pour l'évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
82	RIT	Disponibilité des analyses sur les licenciements collectifs et les fermetures	Le mois suivant un trimestre 2016, 2017 et 2018	Publication sur le site internet du SPF	OUI
83	RIT	Disponibilité des analyses sur les élections sociales	Tous les 4 ans	Publication sur le site internet du SPF	OUI

Article 67 - RÔLE DE CONSEIL, DE PREVENTION ET DE REPRESSION DES INSPECTIONS

§1er Vérification et contrôle (CLS / CBE)

Objectif opérationnel

Optimiser la réalisation des activités de vérification et de contrôle, de mesures et d'analyses.

Actions / initiatives / projets principaux

- 2016: Développer Quaestor pour le CBE.
- Annuel: Développer des directives d'inspection et un instrument d'inspection pour Seveso.
- 2017: Simplifier et informatiser l'envoi de copies des règlements de travail.
- 2018 : Réaménager le laboratoire au FMP.
- Annuel : Optimiser le temps d'examen des plaintes reçues.
- Annuel : Mettre à jour la certification ISO 9001 selon la version 2015 pour une approche clients optimale lors des contrôles de CBE.

Indicateur(s)

<u>N°</u>	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d'évaluation</u>	<u>Référence pour l'évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
84	CBE	Développement de Quaestor	2016	Quaestor développé	OUI
85	CLS	Méthodes d'inspection mise à jour et peaufinage des instructions	Annuel	Nombre de méthodes	4
86	CBE	Établissement d'outils d'inspection	Annuel	Nombre d'outils d'inspection	1 outil Seveso et 2 directives RC
87	CLS	Proposition de modifications de la réglementation (procédure d'envoi de règlement de travail au CLS)	2017	Fiche politique déposée chez le ministre + projet « LEAN » de digitalisation des règlements de travail	OUI
88	CBE	Déplacement du laboratoire	2018	Déménagement réalisé	OUI
89	CLS	Augmentation du nombre d'enquêtes initiées dans	Annuel	62% des enquêtes (année 2014)	+ 10%

		les 30 jours civils après l'enregistrement d'une plainte			
90	CBE	Début de l'examen de toutes les plaintes liées à des situations de travail non conformes ayant un impact sur le bien-être des travailleurs et qui sont introduites par les travailleurs concernés ou leurs organisations syndicales	Annuel	Nombre d'enquêtes entamées dans les 10 jours ouvrables après réception de la plainte	80%
91	CBE	Certification ISO 9001 aux normes 2015	Annuel	Certification ISO 9001 adaptée	OUI

§2 Amélioration des méthodes de travail du CBE et du CLS

Objectif opérationnel

Mener des campagnes et actions ciblées en vue de renforcer le degré de protection des travailleurs et de réduire les risques de fraude sociale et de dumping social.

Actions / initiatives / projets principaux

2016: Établissement d'un protocole de collaboration entre le CBE et le CLS, suivi d'une évaluation annuelle et d'un ajustement éventuel de ce protocole.

Indicateur(s)

N°	Responsable final	Indicateur	Date d'évaluation	Référence pour l'évaluation	Valeur-cible
92	CBE + CLS	Protocole de collaboration	2016	Protocole conclu	OUI

Article 68 - EMPLOI ET MARCHÉ DU TRAVAIL

§1er Amendes administratives notamment en cas d'infraction aux dispositions réglementaires liées aux politiques en matière de relations collectives et individuelles, de bien-être, d'emploi et d'égalité (EMT)

Objectif opérationnel

Parvenir à une politique efficace en matière de poursuites administratives des infractions au droit social constatées.

Actions / initiatives / projets principaux

- Annuel : Optimiser à 6 mois le délai de traitement des amendes administratives.
- Annuel: Numériser les procédures relatives aux amendes administratives.
- 2017: Évaluer l'efficacité des montants d'amendes administratives.

Indicateur(s)

<u>N°</u>	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d'évaluation</u>	<u>Référence pour l'évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
93	EMT	Délai de traitement des dossiers d'amendes administratives	Annuel	Nombre de dossiers traités en 6 mois	95%
94	EMT	e-pv	Annuel	Nouveaux partenaires dans le projet e-pv et coordination de ce projet assurée	95%
95	EMT	e-communication	Annuel	Passage des messages sur support papier vers le format numérique	95%
96	EMT	e-domaines	Annuel	Mise sur pied d'un échange de données électronique entre la DAA et les bureaux de recettes	95%
97	EMT	e-décision	Annuel	2 ^e phase du projet: envoi électronique des décisions au SPF Justice et au contrevenant via e-box	65%
98	EMT	e-dossier	Annuel	Dossier entièrement électronique accessible à tous les acteurs de la chaîne du droit pénal social	65%
99	EMT	Évaluation de l'efficacité des sanctions prévues dans le Code pénal social et formulation de propositions d'adaptation	2017	Rapport d'évaluation dressé	OUI

§2 Dimension sociale de l'UE et progrès social au niveau international (DG's concernées)

Objectif opérationnel

Renforcer la dimension sociale de l'UE et le progrès social au niveau international.

Actions / initiatives / projets principaux

Améliorer l'équilibre entre les objectifs économiques et sociaux au niveau international.

Indicateur(s)

<u>N°</u>	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d'évaluation</u>	<u>Référence pour l'évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
100	DG's concernées	Note d'évaluation des objectifs sociaux dans chaque analyse	À chaque analyse	Note rédigée	OUI

§3 Statistiques et études (EMT)

Objectif opérationnel

Améliorer en fonction des clients les statistiques et études sur l'emploi et le marché du travail.

Actions / initiatives / projets principaux

- Compléter les statistiques sur l'emploi et le marché du travail et actualiser en continu la banque de données sur les salaires conventionnels indexés.
- Semestriel : Sélectionner les projets fédéraux de la politique scientifique (comme BRAIN) qui répondent le mieux aux besoins du SPF.

Indicateur(s)

<u>N°</u>	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d'évaluation</u>	<u>Référence pour l'évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
101	EMT	Disponibilité des statistiques sur le site du SPF qui sont un instrument interactif	2016 : développement de l'instrument interactif ; 2017-2018 : adaptation de l'offre de statistiques	Instrument et statistiques disponibles sur le site du SPF	OUI
102	EMT	Modernisation de l'index des salaires conventionnels	1 an après la réalisation d'Agora 2	Banque de données actualisée	OUI
103	EMT	Rapport sur le suivi des programmes existants et l'intérêt des nouveaux programmes	Semestriel	Rapport réalisé	OUI

Article 69 - HUMANISATION DU TRAVAIL

Objectif opérationnel

Faire du SPF la source la plus complète et la plus fiable en matière de connaissances et statistiques sur les risques professionnels.

Actions / initiatives / projets principaux

- Actualiser en permanence les connaissances et statistiques sur les risques professionnels.
- 2016: Développer un tout nouveau site web (BeSWIC) sur une nouvelle plate-forme.

Indicateur(s)

<u>N°</u>	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d'évaluation</u>	<u>Référence pour l'évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
104	HUT	Amélioration du canevas pour les rapports annuels SEPPT	2017	Canevas amélioré	OUI
105	HUT	Dataming via la BCSS	2018	Dataming mis en fonction	OUI
106	HUT	Rédaction d'un rapport sur l'exposition aux risques professionnels	Biennal	Rapport publié sur le site web du SPF	OUI
107	HUT	Création du nouveau site BeSWIC	2016	Nouveau site BeSWIC opérationnel	OUI

PARTIE 6. OPTIMALISATION DE LA GESTION INTERNE

Dans ce chapitre sont aussi repris les objectifs opérationnels de gestion transversaux, applicables à l'ensemble des SPF, abordant les domaines suivants :

Article 70 - EFFICIENCE ET REDUCTION DES COÛTS

L'amélioration de l'efficacité et la réduction des coûts sont envisagées ici comme étant les mesures et actions internes (telles que l'amélioration des processus et de la coordination) dans lesquelles le tout est monitoré par le contrôle interne et l'audit interne. La digitalisation joue aussi un rôle important en matière de gestion des coûts.

§1er Gestion des processus et projets (président)

Objectif opérationnel

Optimaliser la gestion des processus et projets et garantir leur qualité afin d'évoluer vers une plus grande maturité.

Actions / initiatives / projets principaux

2018 : Organiser des actions en vue d'améliorer nos processus-clés (+ Cf. la matrice de maturité dans le point « Contrôle interne »).

Indicateur(s)

<u>N°</u>	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d'évaluation</u>	<u>Référence pour l'évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
108	Président (SPF)	Amélioration de la maturité des processus-clés	2018	2,6/5 (évaluation 2015)	3/5

§2 Digitalisation des processus et projets internes (TIC / PEO / BCG / SEP)

Certaines actions de digitalisation ont été énoncées dans les autres parties du contrat.

Objectif opérationnel

Enregistrer des progrès en matière de digitalisation des processus et projets internes (*paperless administration* en interne).

Actions / initiatives / projets principaux

- Développer, de manière efficace, des applications qui diminuent le flux de papier des procédures internes.
- 2017 : Octroyer à chaque collaborateur une promotion d'échelle ou une bonification en cas d'évaluation positive.
- 2016: Passer à la plate-forme électronique STIB pour remplacer les cartes trajets en papier.
- 2016: Automatiser les états de frais.
- 2017: Simplifier la gestion des cycles d'évaluation en achevant l'utilisation de Crescendo.
- 2018: Digitaliser les dossiers du personnel.

Indicateur(s)

N°	Responsable final	Indicateur	Date d'évaluation	Référence pour l'évaluation	Valeur-cible
109	TIC	Remplacement des formulaires internes papiers par une version électronique	2018	60 formulaires internes (mesure zéro 2015)	70 %
110	PEO	Suppression du papier dans le processus de promotion, à l'exception de ce qui est exigé dans la réglementation	2017	% papier supprimé	100
111	PEO	Poursuite de la numérisation de la banque de données Spoetnic	2017	Spoetnic adapté à la nouvelle carrière pécuniaire	OUI
112	BCG	Optimisation et numérisation du processus « indemnité kilométrique »	2017	Processus validé et numérisé	OUI
113	BCG	Passage à la plate-forme MOBIB de la STIB dans le cadre des missions de service	2016	Passage réalisé	OUI
114	TIC	Automatisation des états de frais	2016	Outil informatique opérationnel	OUI
115	PEO	Utilisation de Crescendo achevée	2017	65% (mesure zéro 2015)	100%
116	PEO	Digitalisation des dossiers du personnel	2018	Tous les dossiers du personnel digitalisés	OUI

§3 Gestion des moyens matériels et financiers (BCG)

Objectif opérationnel

Gérer les moyens matériels et financiers de la manière la plus efficace et efficiente.

Actions / initiatives / projets principaux

- 2016 : Améliorer la gestion des crédits.
- 2018 : Mettre en œuvre une approche analytique des moyens financiers du SPF.

Indicateur(s)

N°	Responsable final	Indicateur	Date d'évaluation	Référence pour l'évaluation	Valeur-cible
117	BCG	Élaboration d'un outil annuel de gestion du budget	2016	Outil de gestion du budget sur base des enseignements tirés de l'année écoulée	OUI
118	BCG	Instauration d'une comptabilité analytique	2018	Comptabilité analytique opérationnelle	OUI

§4 Valorisation du personnel (PEO / SEP)

Objectif opérationnel

Valoriser et soutenir les collaborateurs, les équipes et les managers pour atteindre ensemble les objectifs de l'organisation.

Actions / initiatives / projets principaux

- Attirer et retenir les talents au sein du SPF.
- Développer les compétences nécessaires au SPF et avoir un système de gestion des connaissances efficient et structuré.
- 2016 : Veiller à l'accessibilité de l'environnement informatique grâce à des postes de travail adaptés.

Indicateur(s)

<u>N°</u>	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d'évaluation</u>	<u>Référence pour l'évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
119	PEO	Diminution du nombre de jours calendrier entre la demande introduite chez Selor et la publication de la liste des lauréats	2016	136 jours calendrier (durée moyenne des recrutements en 2014)	130
120	PEO	Développement de carrières d'experts	Annuel	Nombre de carrière d'experts développée	1
121	PEO	Mise en place d'un cycle de formation pour les managers	2018	Cycle mis en œuvre pour les différentes catégories de managers	OUI
122	Président (DIRSCA)	Gérer les connaissances via la création d'un groupe de pilotage et un réseau interne	Annuel	Nombre de réunions du groupe de pilotage	10
123	TIC	Mise à disposition d'un réseau sans fil pour tout le SPF, services extérieurs compris	2016	Réseau sans fil partout au SPF	OUI

Article 71 - SIMPLIFICATION ADMINISTRATIVE

La simplification administrative est ici envisagée comme englobant les mesures externes telles que l'e-government, la simplification et la numérisation de processus de services externes, l'évaluation correcte des besoins et l'impact.

§1er Charges administratives (RIT / HUT / EMT / RCT / SEP)

Certaines actions de simplification administrative ont été énoncées dans les autres parties du contrat.

Objectif opérationnel

Diminuer les charges administratives imposées aux citoyens, aux entreprises et aux associations.

Actions / initiatives / projets principaux

- Annuel: Répertorier les effets des nouvelles réglementations ou des réglementations planifiées à l'aide d'une analyse d'impact anticipée (test AIR).
- Annuel: Élaborer un plan d'action interne de simplification administrative qui comprend également les actions requises pour satisfaire à la législation « Only once », telle que définie dans la Loi du 5 mai 2014 (MB du 4 juin 2014).

Indicateur(s)

N°	Responsable final	Indicateur	Date d'évaluation	Référence pour l'évaluation	Valeur-cible
124	RIT + HUT + EMT + RCT	Analyse d'impact anticipée	Annuel	Nombre de nouvelles réglementations avec une analyse d'impact préalable	100%
125	Président (DIVCOM)	Plan d'action interne simplification administrative	Annuel	Nombre d'actions réalisées par rapport aux actions proposées	>= 75%

§2 Digitalisation des prestations de services externes (TIC / BCG / EMT / SEP)

Certaines actions de digitalisation ont été énoncées dans les autres parties du contrat.

Objectif opérationnel

Numérisation des prestations de service externes et réduction des flux de papier (*paperless administration* pour l'externe).

Actions / initiatives / projets principaux

- Développer, de manière efficace, des applications qui remplacent la « paperasse administrative ».
- Ouvrir un maximum de banques ou de sources de données de l'institution par le biais d'un intégrateur de services et un maximum de sets de données seront mis à disposition dans le cadre de la réglementation PSI aux fins d'être réutilisés.
- Faire en sorte que la facturation électronique devienne la norme.

Indicateur(s)

N°	Responsable final	Indicateur	Date d'évaluation	Référence pour l'évaluation	Valeur-cible
126	TIC	Développement d'une plateforme d'envoi de document vers l'eBox	2016	Plate-forme développée	OUI
127	TIC	Création d'un dossier employeur intégré	2017	Dossier électronique	OUI
128	EMT	Développement de revues disponibles par voie électronique	Annuel	Environ 10 % des revues disponibles par voie électronique (Mesure zéro en 2015)	+5%
129	TIC	Offre externe via des canaux numériques	2016	Rapport sur le nombre de services numérisés	OUI
130	TIC	Partage des données via un intégrateur de services	Annuel, à partir de 2018	Une source authentique produite par le département mise à disposition	OUI
131	Président (DIVCOM)	Augmentation des informations mises à disposition dans le cadre de la réglementation PSI (open data)	Annuel à partir de 2017	Mesure zéro 2016 sur le nombre de sets de données	+ 5%
132	BCG	Utilisation du système développé par Federal Accountant	À partir du moment où FA a développé le système	Toutes les factures SPF ETCS entrant dans le système y sont traitées	OUI

Article 72 - ORIENTATION CLIENTS (CLS / TIC / BCG / SEP)

Dans le domaine de l'amélioration de l'orientation client ou de l'amélioration de la relation avec les utilisateurs/les citoyens, le SPF s'engage à développer l'orientation client comme point d'attention permanent et élément directeur d'une politique et d'une prestation de services alignée de façon optimale sur les besoins et les attentes des utilisateurs – ou de certains groupes d'utilisateurs – et des parties prenantes, sur des relations respectueuses avec les citoyens, entreprises et parties intéressées, avec une attention particulière pour les plus fragiles. Le SPF s'engage également à prendre régulièrement le pouls de la prestation de services et à y apporter, le cas échéant, les corrections nécessaires.

Objectif opérationnel

Privilégier une approche orientée client en recueillant les besoins des usagers et des parties prenantes et en adaptant l'offre de service externe aux évolutions technologiques et aux besoins recueillis.

Actions / initiatives / projets principaux

- 2018: Rendre les moyens de communication accessibles aux appareils mobiles.
- Recueillir systématiquement les opinions et besoins des usagers du SPF.
- 2018 : Réduire le délai de réponse à une plainte.

Indicateur(s)

<u>N°</u>	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d'évaluation</u>	<u>Référence pour l'évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
133	Président (DIVCOM)	Adaptation et migration du site du SPF pour toutes les plates-formes qui existent	2018	Site du SPF migré	OUI
134	Président (DIVCOM)	Développement d'un dispositif permanent de recueil d'opinions et de besoins	2017	Outil disponible	OUI
135	Président (DIVCOM)	Adaptation de la Charte de l'utilisateur du SPF	2016	Charte adaptée et communiquée	OUI
136	Président (DIRSCA)	Délai de réponse à une plainte	2018	Moyenne annuelle du nombre de jours de traitement d'une plainte	30

Article 73 - DEVELOPPEMENT DURABLE (SEP)

Le développement durable a trait à la manière dont les aspects à la fois économiques, sociaux et écologiques sont pris en considération dans le fonctionnement et dans la politique d'une organisation, dans une perspective à court, à moyen et à long terme. Dans le domaine du développement durable, le SPF s'engage à monitorer et développer son impact social matériel et immatériel en matière de développement durable en concertation avec ses parties prenantes.

Une attention particulière sera accordée au principe de « gendermainstreaming » et « handstreaming » dans les différentes phases de la mise en œuvre de la politique.

Objectif opérationnel

Intégrer le développement durable de manière structurelle dans la gestion du SPF.

Actions / initiatives / projets principaux

- Annuel : Maintenir la certification EMAS.
- Annuel : Réaliser le plan d'action fédéral de développement durable (AR du 22 septembre 2004).
- Tous les deux ans: Faire rapportage sur la responsabilité sociale du SPF au moyen des directives de la « Global Reporting Initiative » (GRI).
- Annuel : Mettre en œuvre le plan d'action « Handistreaming » et « Gendermainstreaming ».

Indicateur(s)

<u>N°</u>	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d'évaluation</u>	<u>Référence pour l'évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
137	Président (SERIPP)	Certification EMAS	Annuel	Certification EMAS obtenue/maintenue	OUI
138	Président (SERIPP)	Réalisation des actions prévues dans le plan	Annuel	% des actions prévues réalisées dans les délais	100
139	Président (SERIPP)	Rapportage GRI	Biennal	Publication faite	OUI
140	Président	Réalisation du plan d'action « Genderstreaming »	Annuel	Plan d'action annuel Gender réalisé	OUI
141	Président (DIRSCA)	Réalisation du plan d'action « Handistreaming »	Annuel	Plan d'action annuel Handi réalisé	OUI

Article 74 - ÉGALITÉ DES CHANCES

Les SPF se veulent le miroir de la société et ils sont dès lors en faveur d'une société inclusive. Ils entendent traduire cette volonté dans la composition du personnel à l'aide d'une politique RH inclusive qui garantit une égalité d'accès à la fonction publique pour tout citoyen de ce pays.

Dans le domaine du management de la diversité, le SPF s'engage à soutenir les initiatives fédérales de promotion de la diversité.

§1er Diversité (PEO / président)

Objectif opérationnel

Promouvoir et encourager la diversité et l'égalité des chances au sein du SPF.

Actions / initiatives / projets principaux

- Annuel : Mettre en œuvre la politique du SPF en matière de diversité au moyen de plans d'action annuels.
- Annuel: Collaborer à des initiatives visant à développer une politique du personnel consciente de l'âge.
- Annuel: Accompagner la réintégration des membres du personnel après maladie afin de diminuer la durée moyenne des absences.

Indicateur(s)

<u>N°</u>	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d'évaluation</u>	<u>Référence pour l'évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
142	Président (DIRSCA)	Mise en œuvre du plan d'action annuel	Annuel	Plan d'action réalisé	OUI

143	PEO	Plan d'action politique du personnel consciente de l'âge	Annuel	Plan d'action élaboré et mis en œuvre	OUI
144	PEO	Surveillance de la durée moyenne des absences par période de un an	Annuel	Monitoring de la durée moyenne des absences	OUI

§2 Bien-être et culture organisationnelle (PEO / SEP)

Objectif opérationnel

Promouvoir le bien-être des collaborateurs et une culture organisationnelle basée sur la confiance, la responsabilité et l'équilibre entre travail et vie privée.

Actions / initiatives / projets principaux

- 2017 : Annuel : Faire vivre au quotidien les valeurs du SPF à travers les collaborateurs.
- 2016: Sous réserve des dispositions réglementaires, suppression du pointage au profit d'une responsabilisation par le management par objectifs.
- 2017 : Améliorer l'accueil et l'intégration des nouveaux collaborateurs.
- 2016 : Faciliter l'accès à la mobilité interne.

Indicateur(s)

N°	Responsable final	Indicateur	Date d'évaluation	Référence pour l'évaluation	Valeur-cible
145	PEO	Ateliers d'identification des comportements conformes aux valeurs du SPF	2017	Ateliers organisés	OUI
146	PEO	Suppression du pointage	2016	Pointage supprimé dans les limites de la réglementation	OUI
147	PEO	Satisfaction des nouveaux collaborateurs suite au nouveau trajet d'intégration	2017	% de collaborateurs satisfaits	90
148	PEO	Mise en place d'un système de mobilité interne temporaire	2016	Système mis en place	OUI

Article 75 - CONTROLE INTERNE (président / SEP / TIC)

Dans le domaine de l'amélioration du contrôle interne, le SPF s'engage à augmenter le niveau de maturité en matière de contrôle interne pour la fin du contrat d'administration. C'est le cadre de référence pour le contrôle interne COSO/INTOSAI qui sera utilisé dans cette optique, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur des arrêtés royaux du 17 août 2007 concernant le système de contrôle interne et les activités d'audit interne dans certains services du pouvoir exécutif fédéral.

Objectif opérationnel

Obtenir en 2018 un résultat supérieur à 2014 dans l'évaluation de la maturité de l'environnement et du système de contrôle interne du SPF pour toutes ses composantes.

Actions / initiatives / projets principaux

- Sur base de la mesure de référence pour l'évaluation et du plan d'action établis en 2014, améliorer la maturité de l'environnement et du système de contrôle interne selon la MMX (matrice de maturité) du CAAF.
- 2016 : Protéger la valeur du patrimoine matériel du SPF.
- Annuel : Traiter les problématiques en matière d'intégrité.

Indicateur(s)

<u>N°</u>	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d'évaluation</u>	<u>Référence pour l'évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
149	Président (SPF)	Réalisation du présent plan d'action	Annuel	% d'actions prévues réalisées à temps	90
150	Président (SPF)	Amélioration des résultats de la MMX pour l'environnement de contrôle interne	2018	3/5 (évaluation 2014)	4/5
151	Président (SPF)	Amélioration des résultats de la MMX pour le système de contrôle interne	2018	2,5/5 (évaluation 2014)	3,5/5
152	Président (SPF)	Rapportage au Comité d'audit de l'Administration fédérale avec copie au ministre et à l'inspecteur des Finances	15 février de chaque année	Rapport annuel envoyé à temps	OUI
153	Président (DIRACL)	Vérification de la coïncidence de l'inventaire avec la réalité	2016	Tous les bureaux des services extérieurs ont été contrôlés	OUI
154	Personne de confiance d'intégrité	Publication d'un rapport annuel anonymisé sur les atteintes (suspectées) à l'intégrité	Annuel	Rapport annuel publié	OUI

Article 76 - AUDIT INTERNE (président)

Dans le domaine de l'amélioration de l'audit interne, le SPF s'engage à augmenter le niveau de maturité en matière d'audit interne pour la fin du contrat d'administration. Ce sont les critères de qualité des normes IIA qui seront utilisés dans cette optique, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur des arrêtés royaux du 17 août 2007 concernant le système de contrôle interne et les activités d'audit interne dans certains services du pouvoir exécutif fédéral. Cet audit interne efficace s'inscrit dans le cadre de l'approche « single audit ».

Objectif opérationnel

Collaborer activement avec le Service d'audit interne fédéral.

Actions / initiatives / projets principaux

- Annuel: Signer la Charte d'audit interne.
- Collaborer activement avec le Service d'audit interne fédéral, e.a. à l'analyse de risques annuelle de l'audit interne, la garantie de l'accès à l'information, la communication avec le responsable de l'audit interne et avec d'autres responsables définis dans la Charte d'audit.

Indicateur(s)

<u>N°</u>	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d'évaluation</u>	<u>Référence pour l'évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
155	Président	Signature et mise à jour de la Charte d'audit	Annuel	Charte d'audit signée et mise à jour annuelle	OUI
156	Président	Fourniture de renseignements (concernant aussi bien l'analyse de risques que la garantie d'accès aux informations,...)	Permanent	Données qualitatives livrées à temps	OUI

Article 77 - COOPERATION A DES PROJETS DE GESTION TRANSVERSAUX (AVEC AUTRES ENTITES)

Dans le domaine de la collaboration entre les services, le SPF s'engage à promouvoir de manière permanente la collaboration entre les services en participant et en investissant dans les initiatives fédérales ou transversales axées sur la mise en place d'une synergie. Le SPF prend part aux actions prioritaires axées sur une série de thèmes choisis tels que l'IT, Facility & Logistique, HRM et gestion budgétaire.

§1er Données de gestion (PEO)

Objectif opérationnel

Inventorier et professionnaliser les données de gestion nécessaires et les mettre, au format numérique, à la disposition des acteurs et parties prenantes concernés.

Actions / initiatives / projets principaux

- La collaboration constructive à chaque initiative transversale relative à la collecte et à la fourniture des données d'entreprise demandées aux instruments tels que FED-20, PData, le Quick Scan et le Bilan social durable.
- Annuel: La contribution à la mise en place d'un instrument commun pour la mesure de la charge de travail comme base objective pour l'établissement du plan de personnel et l'impact des missions sur la mise à disposition et l'attribution des ressources.

Indicateur(s)

<u>N°</u>	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d'évaluation</u>	<u>Référence pour l'évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
157	PEO	Collecte et fourniture des données demandées	À chaque demande	Données transmises	OUI
158	PEO	Utilisation de l'outil éventuellement adapté aux activités du SPF	2018	Outil utilisé	OUI

§2 Accompagnement de carrière fédéral (PEO)

Objectif opérationnel

Contribuer au développement d'un accompagnement de carrière fédéral.

Actions / initiatives / projets principaux

2016 : Développer les compétences de coaching et assurer le coaching des collaborateurs.

Indicateur(s)

<u>N°</u>	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d'évaluation</u>	<u>Référence pour l'évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
159	PEO	Participation au projet LUMEN initié par l'IFA	2016	Pool interne de coaches créé	OUI

§3 Projets horizontaux de synergie et de simplification (président / SEP)

Objectif opérationnel

Contribuer à la réalisation de projets horizontaux et coordonnés de synergie et de simplification dans lesquels plusieurs services ou niveaux de pouvoir sont impliqués.

Actions / initiatives / projets principaux

- Annuel : Contribuer à la réalisation des projets horizontaux de simplification et de synergie.
- 2016: Réaliser une synergie et mettre en place une collaboration en matière de communication avec d'autres organisations de façon à renforcer l'efficacité, l'efficience et l'impact.

Indicateur(s)

<u>N°</u>	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d'évaluation</u>	<u>Référence pour l'évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
160	Président (SPF)	Implication dans les projets horizontaux	Annuel	Rapport relatif au nombre de projets horizontaux dans lesquels on est impliqué	OUI
161	Président (DIVCOM)	Participation au projet BABELFED (traduction assistée par ordinateur)	2016	Implémentation effective de Wordbee	OUI

§4 Redesign (président)

Objectif opérationnel

Contribuer au redesign.

Actions / initiatives / projets principaux

Participer aux nouveaux projets interdépartementaux liés au redesign.

Indicateur(s)

<u>N°</u>	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d'évaluation</u>	<u>Référence pour l'évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
162	Président (SPF)	Participation au trajet 1: « Les achats fédéraux coordonnés de façon centralisée »	À chaque demande	Réponse à la demande	OUI
163	Président (SPF)	Participation au trajet 2: « La perception des recettes publiques »	À chaque demande	Réponse à la demande	OUI
164	Président (SPF)	Participation au trajet 3: « La gestion des actifs immobiliers du	2016	Relocalisation des ateliers-modèles	OUI
165	Président		2017	Fusion des deux	OUI

	(SPF)	gouvernement » suite au déménagement en 2014 pour une réduction des loyers		laboratoires FMP/CBE	
--	-------	--	--	----------------------	--

§5 Politique de communication (SEP / CLS / RCT / EMT / RIT)

Objectif opérationnel

Contribuer à une politique de communication appuyée de manière transversale, effective, efficace et interactive (informer, sensibiliser, converser) pour nos groupes cibles.

Actions / initiatives / projets principaux

- Fournir une information correcte, compréhensible et en temps opportun, à la fois en interne et en externe, via les canaux de communication adéquats.
- Soutenir les changements dans notre organisation en informant les groupes cibles, en les sensibilisant et en dialoguant avec eux sur le quoi, le pourquoi et le comment du changement à venir.

Indicateur(s)

<u>N°</u>	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d'évaluation</u>	<u>Référence pour l'évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
166	Président (DIVCOM)	Établissement de statistiques sur le traitement des demandes individuelles d'information (nombre, thèmes, temps de traitement)	2017	Mesure zéro disponible	OUI
167	CLS + RCT + EMT + RIT	Banque de données des réponses aux différentes questions liées à nos matières	2018	Banque de données utilisée par les services du SPF lors du traitement des questions	OUI
168	Président (DIVCOM)	Publication et mise à disposition de toutes les informations utiles au fonctionnement du personnel	Annuel	Couverture informationnelle de toutes les règles, procédures et activités	2016 :60% 2017 :75 % 2018 :100 %
169	Président (DIVCOM)	Signalisation et information sur la réglementation en préparation	2017	Publication sur le site du SPF de l'état d'avancement procédural d'une réglementation en préparation	OUI
170	Président (DIVCOM)	Augmentation du trafic sur le site web et sur les comptes du SPF des médias sociaux	Annuel à partir de 2017	Mesure zéro de 2016	+ 5%
171	Président (DIVCOM)	Mise en place d'une politique de publication et de participation aux discussions concernant nos thématiques (webcare)	2016	Politique mise en place et communiquée	OUI
172	Président (DIVCOM)	Statistiques des citations du SPF dans les médias classiques, y	2016	Statistiques disponibles	OUI

		compris les contacts presse			
173	Président (DIVCOM)	Repositionnement des services du SPF tant en interne qu'en externe (compte tenu du redesign fédéral)	Après le redesign fédéral	Nouveaux modules institutionnels sur les sites du SPF	OUI

§6 Instrument stratégique budgétaire et comptable (BCG)

Objectif opérationnel

Contribuer à la poursuite du développement du budget et de la comptabilité en tant qu'instrument stratégique au sein de l'Autorité fédérale et en tant que réponse aux obligations de l'UE.

Actions / initiatives / projets principaux

Introduction du module e-BMC dans le cadre de:

- a. l'optimisation de la confection et du monitoring du budget;
- b. la consolidation des comptes des autorités belges.

Indicateur(s)

	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d'évaluation</u>	<u>Référence pour l'évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
174	BCG	Introduction du module SAP e-BMC au sein du SPF	Roll-out 1 prévu en 2017	Utilisation de l'application	OUI
175	BCG	Respect des directives du SPF B&CG en matière de confection des comptes annuels en mettant l'accent sur l'acquisition de connaissances et l'autonomie dans l'application	Annuel	Effectué	OUI

PARTIE 7. OPTIMALISATION DE LA COLLABORATION AVEC D'AUTRES ENTITÉS POUR LES MISSIONS DE BASE DU SPF

Outre ce qui a déjà été énoncé dans les chapitres précédents.

Article 78 - CONCERTATION STRUCTURÉE (CLS / EMT / HUT / CBE)

Objectif opérationnel

Établir une concertation structurée afin de garantir la cohérence et la performance de la politique relative au travail en Belgique.

Actions / initiatives / projets principaux

- Garantir une concertation régulière et structurelle avec l'ensemble des institutions publiques à propos des risques professionnels et du respect des réglementations.
- Annuel : Optimiser les méthodologies d'inspection, en concertation avec nos partenaires internationaux.
- 2017 : Collaborer avec les structures nationales et internationales sur la prévention des risques professionnels.
- Garantir une application correcte de la Sixième réforme de l'État sur des bases de loyauté, bonne foi et collaboration efficiente avec les Régions et Communautés.

Indicateur(s)

N°	Responsable final	Indicateur	Date d'évaluation	Référence pour l'évaluation	Valeur-cible
176	CLS	Contribution aux nouvelles conventions de partenariat avec les partenaires sociaux	Annuel	Taux de participation aux partenariats tant existants que nouveaux	100%
177	CLS	Direction du SIRS	2016	Direction assurée	OUI
178	EMT	Coopération bilatérale avec les ministères du travail étrangers	Annuel	Analyse de la pertinence des demandes et exécution	OUI
179	CLS	Participation aux groupes de travail et projets internationaux des inspections	Annuel	Nombre de rencontres entre services d'inspection	2 par pays partenaire
180	HUT	Travail sur des installations et machines électriques en toute sécurité (Forem, VDAB, Justice, enseignement)	2017	Formations « train the trainer » et révision des conventions	OUI
181	EMT	Adaptation de la réglementation fédérale à la réforme de l'État	Si nécessaire	Adaptation(s) réalisée(s)	OUI

Article 79 - OPTIMALISER LE PLANNING DES ACTIVITÉS D'INSPECTION (CLS / CBE / TIC)

Objectif opérationnel

Optimaliser le planning des activités d'inspection dans la lutte contre la fraude sociale, le dumping social et les risques professionnels.

Actions / initiatives / projets principaux

- Annuel : Réaliser les plans d'actions annuels du SIRS.
- Optimisation du traitement des plaintes en collaboration avec le SIRS.
- Annuel : Réaliser chaque année au moins trois audits de services externes de prévention.

Indicateur(s)

<u>N°</u>	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d'évaluation</u>	<u>Référence pour l'évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
182	CLS	Réalisation du plan d'action annuel du SIRS	Annuel	Plan d'action réalisé	OUI
183	CLS	Intégration du point de contact pour les plaintes et déclarations de fraude dans le fonctionnement quotidien	Une fois le point de contact SIRS créé et rendu opérationnel	Adaptation du fonctionnement quotidien	OUI
184	TIC	Développement d'une application pour l'enregistrement de plaintes	2016	Application développée	OUI
185	CBE	Audits réalisés	Annuel	Nombre d'audits réalisés avec rapport	3

Article 80 - DÉFENSE DES NORMES NATIONALES (EMT)

Objectif opérationnel

Défendre plus efficacement les normes nationales devant les juridictions nationales et internationales.

Actions / initiatives / projets principaux

2018 : Installer un forum des Directions du contentieux des différents SPF.

Indicateur(s)

<u>N°</u>	<u>Responsable final</u>	<u>Indicateur</u>	<u>Date d'évaluation</u>	<u>Référence pour l'évaluation</u>	<u>Valeur-cible</u>
186	EMT	Mise en place d'un forum des Directions du contentieux	2018	Forum installé	OUI

Fait à Bruxelles le 15 décembre 2015

Au nom du Comité de direction du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale,

Pierre-Paul MAETER
Président du Comité de direction

Kris PEETERS
Ministre de l'Emploi

1. CARTOGRAPHIE DES PROCESSUS-CLÉS DU SPF



BIJLAGE 1 - Contrôle interne - Carto proce:

2. ABRÉVIATIONS



ANNEXE 2 - Abréviations utilisées