

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

[C – 2024/000233]

24 JANUARI 2024. — Omzendbrief GPI 103 tot vaststelling binnen de Geïntegreerde Politie, gestructureerd op twee niveaus, van de modaliteiten van telewerk en de vergoeding die erop betrekking heeft

Aan de Dames en Heren Provinciegouverneurs,

Aan Mevrouw de Hoge Ambtenaar belast met de uitoefening van bevoegdheden van de Brusselse Agglomeratie,

Aan de Dames en Heren Burgemeesters,

Aan de Dames en Heren Voorzitters van de Politiecolleges,

Aan de Dames en Heren Korpschefs van de Lokale Politie,

Aan de Heer Commissaris-generaal van de Federale Politie,

Aan de Heer Inspecteur-generaal van de Algemene inspectie van de Federale Politie en van de Lokale Politie,

Ter informatie:

Aan de Heer Directeur-generaal van de Algemene Directie Veiligheid en Preventie,

Aan de Heer Voorzitter van de Vaste Commissie van de Lokale Politie,

Aan Mevrouw de Voorzitster van het Comité P,

Aan de Heer Voorzitter van het Controleorgaan op de politionele informatie,

Mevrouw, Mijnheer de Gouverneur,

Mevrouw de Hoge Ambtenaar,

Mevrouw, Mijnheer de Burgemeester,

Mevrouw, Mijnheer de Voorzitter,

Mevrouw, Mijnheer de Korpschef,

Mijnheer de Commissaris-generaal,

Mijnheer de Inspecteur-generaal,

Dames, Heren,

1. CONTEXT

Een visietekst inzake een flexibele aanpak van werk is binnen de Geïntegreerde Politie (GPI) verspreid.

De achterliggende filosofie is een flexibele aanpak waarbij taken onafhankelijk van plaats en tijd kunnen worden uitgevoerd, met behulp van moderne technologie. Alle medewerkers kunnen in aanmerking komen voor flexibel werken ongeacht hun statuut of arbeidsregime maar conform de aard van de activiteiten die ze uitoefenen.

Deze visietekst creëert dus een algemeen kader voor alle politiediensten van de GPI. Het komt elk korps toe om de nodige maatregelen te nemen ter operationalisering van deze aanpak, in functie van de behoeften van de organisatie, de noodwendigheden van de dienst en de realiteit op het terrein en in overleg met de sociale partners binnen de bevoegde basisoverlegcomités.

Onderhavige omzendbrief legt meer in het bijzonder de modaliteiten inzake telewerk en de vergoeding die erop betrekking heeft vast, zoals bepaald bij artikel XI.IV.1, 3°, RPPol.

2. TOEPASSINGSGBIED

Onder telewerk wordt verstaan de uitvoering van taken, in principe verricht in de lokalen van de werkgever, die worden uitgevoerd door een medewerker in zijn woon- of verblijfplaats met behulp van moderne technologie. Een personeelslid dat telewerkt valt binnen het toepassingsveld van onderhavige richtlijn.

Alle medewerkers kunnen in aanmerking voor telewerk komen, ongeacht hun statuut of werkstelsel.

De mogelijkheid om aan telewerk te doen moet altijd worden geanalyseerd in het licht van de concrete activiteiten uitgeoefend door een persoon en de situatie of de context waarin de activiteiten worden

SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

[C – 2024/000233]

24 JANVIER 2024. — Circulaire GPI 103 fixant les modalités du télétravail et de l'indemnité y afférente au sein de la Police Intégrée, structurée à deux niveaux

A Mesdames et Messieurs les Gouverneurs de Province,

A Madame le Haut Fonctionnaire exerçant des compétences de l'Agglomération bruxelloise,

A Mesdames et Messieurs les Bourgmestres,

A Mesdames et Messieurs les Présidents des Collèges de Police,

A Mesdames et Messieurs les Chefs de corps de la Police Locale,

A Monsieur le Commissaire général de la Police Fédérale,

A Monsieur l'Inspecteur général de l'Inspection générale de la Police Fédérale et de la Police Locale,

Pour information :

A Monsieur le Directeur général de la Direction générale Sécurité et Prévention,

A Monsieur le Président de la Commission permanente de la Police Locale,

A Madame la Présidente du Comité P,

A Monsieur le Président de l'Organe de contrôle de l'information policière,

Madame, Monsieur le Gouverneur,

Madame le Haut Fonctionnaire,

Madame, Monsieur le Bourgmestre,

Madame, Monsieur le Président,

Madame, Monsieur le Chef de corps,

Monsieur le Commissaire général,

Monsieur l'Inspecteur général,

Mesdames, Messieurs,

1. CONTEXTE

Un texte de vision concernant une approche flexible du travail a été diffusé au sein de la Police Intégrée (GPI).

La philosophie sous-jacente consiste en une approche flexible dans laquelle les tâches peuvent être exécutées, indépendamment du cadre spatio-temporel, à l'aide de la technologie moderne. Tous les collaborateurs peuvent entrer, en considération pour le travail flexible, quel que soit leur statut ou leur régime de travail, selon la nature des activités qu'ils exercent.

Ce texte de vision crée donc un cadre général pour tous les services de police de la GPI. Il appartient à chaque corps de prendre les mesures nécessaires pour l'opérationnalisation de cette approche, en fonction des besoins de l'organisation, des nécessités de service et de la réalité du terrain et en collaboration avec les partenaires sociaux dans les comités de concertation de base compétents.

La présente circulaire fixe plus particulièrement les modalités relatives au télétravail et à l'indemnité y afférente, comme prévu dans l'article XI.IV.1, 3°, PJPoL.

2. CHAMP D'APPLICATION

L'on entend par télétravail l'exécution de tâches, effectuées en principe dans les locaux de l'employeur, qui sont exécutées par un collaborateur à son domicile ou à sa résidence à l'aide de la technologie moderne. Un membre du personnel qui télétravaille tombe dans le champ d'application de la présente directive.

Tous les collaborateurs peuvent entrer en considération pour le télétravail indépendamment de leur statut ou de leur régime de travail.

La possibilité de faire du télétravail doit toujours être analysée à la lumière des activités concrètes exercées par une personne et de la situation ou du contexte dans lequel les activités s'exercent.

uitgevoerd. De politieorganisatie wordt gekenmerkt door een grote diversiteit aan functies. Binnen iemands functie kunnen verschillende activiteiten al dan niet in aanmerking komen voor telewerk. Daarom spreken we over “activiteit-gerelateerd werken”. Het zijn de activiteiten die iemand uitvoert, en niet haar of zijn functie, die bepalend zijn voor de aangeboden flexibiliteit en de exacte concretisering van telewerk.

Het bepalen van de activiteiten die zich tot telewerk lenen wordt op maat uitgevoerd door de hiërarchische meerdere, rekening houdend met de noden van de organisatie, de dienstnoodwendigheden en de realiteit op het terrein.

Onderhavige omzendbrief is van toepassing in normale werkomstandigheden. In uitzonderlijke omstandigheden, zoals bijvoorbeeld een gezondheids crisis of de sluiting van een politiecomplex of -gebouw, kan er tijdelijk worden vanaf geweken.

3. ALGEMENE PRINCIPES

Telewerk kan niet geëist worden, het kan niet verplicht worden gemaakt, noch door het personeelslid, noch door zijn/haar hiërarchische meerdere. Telewerk moet eveneens beschouwd worden als een gunst, niet als een verworven recht. De werking van de dienst moet immers altijd voorop staan: de akkoorden inzake telewerk moeten zo worden gesloten dat zij bijdragen tot de goede uitvoering van de dienstopdrachten.

Telewerken gebeurt enkel op grond van een akkoord aangegaan tussen het personeelslid en zijn/haar hiërarchische meerdere, op vrijwillige basis van het personeelslid.

Indien de hiërarchische meerdere van oordeel is dat het niet mogelijk is om telewerk toe te staan, wordt deze beslissing medegedeeld aan het personeelslid. In dit raam deelt de hiërarchische meerdere mee waarom alle of bepaalde activiteiten uitgeoefend door het personeelslid niet (of in mindere mate) in aanmerking komen voor telewerk. De hiërarchische meerdere heeft eveneens de mogelijkheid een beslissing betreffende een medewerker, een dienst of een eenheid te heroverwegen. Deze beslissing moet medegedeeld worden aan de betrokken personeelsleden. Dergelijke beslissing kan bijvoorbeeld genomen worden indien de operationele werking gecompromitteerd wordt, indien de toegankelijkheid van een dienst niet kan worden gewaarborgd, indien een personeelslid zijn/haar verbintenissen niet nakomt, enz..

De concrete modaliteiten van de tenuitvoerlegging van telewerk worden besproken in het bevoegde overlegcomité.

4. ORGANISATORISCHE PRINCIPES

Hoewel de filosofie van telewerk de nadruk legt op wederzijdse flexibiliteit, is deze flexibiliteit alleen mogelijk binnen het reglementair kader (1).

Op het vlak van arbeidstijdorganisatie blijven we binnen het kader van het statuut. Er wordt uitgegaan van reguliere werktijden (7u36 per werkdag, gemiddeld over de referentieperiode). Indien de medewerk(st)er vrijwillig buiten de reguliere uren werkt, kan hij/zij geen aanspraak maken op toelagen voor nacht- en weekenduren. Indien de medewerk(st)er buiten de reguliere uren werkt op vraag van zijn hiërarchische meerdere omwille van een dienstnoodwendigheid dan kan hij/zij aanspraak maken op deze toelagen. Hetzelfde principe geldt voor overuren die de hiërarchische meerdere moet goedkeuren.

Het personeelslid brengt zijn/haar werkelijk gepresteerde uren telewerk, normaliter begrensd tot 7u36, in rekening en houdt hierbij rekening met de specifieke regels inzake de toelagen bedoeld in het vorige lid.

Er dient opgemerkt te worden dat, in voorkomend geval, de mogelijkheid tot telewerk toegevoegd wordt aan de arbeidsovereenkomst van contractuele personeelsleden.

Wat de verlopen, ziekten, beroepsziekten betreft, blijven de reeds geldende regels van toepassing.

Aangezien telewerk intrinsiek verbonden is met de activiteiten van een functie komt er automatisch een einde aan in geval van mobiliteit, bevordering, herplaatsing of wijziging van functie. Om opnieuw van telewerk te kunnen genieten, moet het personeelslid opnieuw een aanvraag indienen bij zijn/haar hiërarchische meerdere.

5. VERGOEDINGEN

Een vergoeding voor het telewerken werd binnen de GPI geïmplementeerd door het artikel 13 van het koninklijk besluit van 10 september 2023 tot wijziging van de geldelijke rechtspositie van het personeel van de politiediensten. Hierbij werd geopteerd om het systeem van de tweeledige vergoeding reeds bestaande bij het openbaar ambt in het politiestatuut over te nemen. Hierdoor kunnen de specifieke kosten van een personeelslid van de Geïntegreerde Politie dat telewerk verricht forfaitair worden vergoed (art. XI.IV.1 RPPol).

L'organisation policière est caractérisée par une grande diversité de fonctions. Dans la fonction d'une personne, différentes activités peuvent ou non être prises en considération pour le télétravail. C'est pourquoi nous parlons du “travail basé sur l'activité”. Ce sont les activités qu'une personne effectue et non sa fonction qui sont déterminantes pour la flexibilité proposée et la concrétisation exacte du télétravail.

La détermination des activités qui se prêtent au télétravail est réalisée sur mesure par le/la supérieur.e hiérarchique, en tenant compte des besoins de l'organisation, des nécessités de service et de la réalité du terrain.

La présente circulaire est d'application dans les circonstances de travail normales. Dans des circonstances exceptionnelles, telles que par exemple une crise sanitaire ou la fermeture d'un complexe ou bâtiment de police, il pourra temporairement y être dérogé.

3. PRINCIPES GENERAUX

Le télétravail ne peut pas être exigé, ni être rendu obligatoire, ni par le membre du personnel, ni par son/sa supérieur.e hiérarchique. De même, le télétravail doit être considéré comme une faveur, non comme un droit acquis. Le fonctionnement du service doit en effet toujours primer: les accords sur le télétravail doivent être conclus de manière à ce qu'ils contribuent à la bonne exécution des tâches du service.

Le télétravail ne s'effectue qu'aux termes d'un accord passé entre le membre du personnel et son/sa supérieur.e hiérarchique, sur base volontaire du membre du personnel.

Si le/la supérieur.e hiérarchique estime qu'il n'est pas possible d'autoriser le télétravail, cette décision est communiquée au membre du personnel. Dans ce cadre le/la supérieur.e hiérarchique communique pourquoi toutes ou certaines activités exercées par le membre du personnel n'entrent pas (ou dans une moindre mesure) en considération pour le télétravail. Le/la supérieur.e hiérarchique a également la possibilité de reconsidérer une décision concernant un collaborateur, un service ou une unité. Cette décision doit être communiquée aux membres du personnel concernés. Une telle décision peut être prise, par exemple, si le fonctionnement opérationnel est compromis, si l'accessibilité d'un service ne peut pas être garantie, si un membre du personnel ne respecte pas ses engagements, etc..

Les modalités concrètes de mise en œuvre du télétravail sont discutées au niveau du comité de concertation compétent.

4. PRINCIPES ORGANISATIONNELS

Si la philosophie du télétravail met l'accent sur la flexibilité réciproque, cette flexibilité est seulement possible dans le respect du cadre réglementaire (1).

Concernant l'organisation du temps de travail, nous restons dans le cadre du statut. On prend en considération les heures de travail régulières (7h36 par jour ouvrable, en moyenne sur la période de référence). Si le/la collaborateur.trice travaille volontairement en dehors des heures normales, il/elle ne peut prétendre à des allocations pour les heures de nuit et de week-end. Si le/la collaborateur.trice travaille en dehors des heures normales à la demande de son/sa supérieur.e hiérarchique en raison d'une urgence de service, il/elle peut prétendre à ces allocations. Le même principe vaut pour les heures supplémentaires que le/la supérieur.e hiérarchique doit approuver.

Le membre du personnel comptabilise ses heures réellement prestées en télétravail, normalement limitées à 7h36 en tenant compte des règles spécifiques en matière d'allocations visées à l'alinéa précédent.

Il convient de noter que la possibilité d'effectuer du télétravail doit, le cas échéant, être intégrée dans le contrat de travail des membres du personnel contractuels.

En ce qui concerne les congés, les maladies ou les maladies professionnelles, les règles déjà en vigueur restent applicables.

Vu que le télétravail est intrinsèquement lié aux activités d'une fonction, il prend automatiquement fin en cas de mobilité, de promotion, de réaffectation ou de changement de fonction. Pour pouvoir à nouveau en bénéficier, le membre du personnel doit introduire une nouvelle demande auprès de son/sa supérieur.e hiérarchique.

5. INDEMNITES

Une indemnité pour le télétravail a été insérée au sein de la GPI par l'article 13 de l'arrêté royal du 10 septembre 2023 modifiant la position juridique pécuniaire du personnel des services de police. A cet égard, on a choisi de reprendre, dans le statut policier, le système de la double indemnité qui existait déjà à la fonction publique. Les frais spécifiques exposés par un membre du personnel de la Police Intégrée qui télétravaille, peuvent ainsi être indemnisés forfaitairement (art. XI.IV.1^{er} PJPo).

In artikel 96 van het koninklijk besluit van 13 juli 2017 tot vaststelling van de toelagen en vergoedingen van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt is bepaald dat de vergoeding voor telewerk-kosten de verbindings- en communicatiekosten dekt en dat zij een tussenkomst is in de kantoorkosten.

Een maandelijks forfaitair bedrag van 20 euro is voorzien als tussenkomst voor de verbindings- en communicatiekosten voor een personeelslid dat dus minstens 7u36 of één werkdag per kalendermaand telewerk doet. Dit bedrag is niet onderworpen aan een indexeringsregeling.

In hetzelfde artikel is daarnaast een forfaitair, te indexeren, maandbedrag van 16,89 euro bepaald als tussenkomst in elektriciteit, verwarming, het materiaal nodig voor het uitvoeren van het telewerk, enz. voor elke kalendermaand dat een personeelslid minstens vier werkdagen of het equivalent in uren telewerk verricht.

6. CONCLUSIE

De voordelen en het nut van telewerk zijn algemeen gekend: betere balans werk-privé, duurzamere mobiliteit, tijds winst door kortere reistijden, minder stress, enz. en dus een positieve invloed op de motivatie en het welzijn van werknemers.

Telewerk is in de huidige samenleving een haalbare kaart voor de uitvoering van bepaalde taken mede gelet op de bestaande moderne technologieën.

Een moderne Geïntegreerde Politie is het zich dan ook verplicht om zich op dit vlak te voorzien van een duidelijk beleid en kader indien zij een aantrekkelijke werkgever wil zijn en zich sterk en concurrentieel tegenover andere werkgevers wil kunnen positioneren.

De Minister van Binnenlandse Zaken,
A. VERLINDEN

Nota

(1) Cfr. Artikelen VII.1 tot en met VI.15 van het RPPol, de artikelen VI.1 tot en met VI.12 van het UBPol en titel 1 Basisprincipes inzake arbeidstijdorganisatie zoals deze bepaald zijn in de onderhandelde nota DGS/DSP-19084 van 26 april 2007.

L'article 96 de l'arrêté royal du 13 juillet 2017 fixant les allocations et les indemnités des membres du personnel de la fonction publique fédérale prévoit que l'indemnité pour frais de télétravail couvre les coûts de connexion et de communication et qu'elle est une intervention dans les frais de bureau.

Un montant mensuel forfaitaire de 20 euros est prévu, à titre d'intervention dans les coûts de connexion et de communication, pour un membre du personnel qui télétravaille au moins 7h36 ou un jour de travail par mois calendrier. Ce montant n'est pas soumis à un régime d'indexation.

Dans le même article, un montant mensuel forfaitaire à indexer de 16,89 euros est également prévu à titre d'intervention dans les frais de bureau tels que l'électricité, le chauffage, le matériel nécessaire à l'exercice du télétravail, etc. pour chaque mois calendrier pendant lequel un membre du personnel télétravaille au moins pendant quatre jours de travail ou l'équivalent en heures.

6. CONCLUSION

Les avantages et l'utilité du travail flexible sont généralement connus: meilleur équilibre travail-privé, mobilité plus durable, gain de temps résultant de temps de trajet plus courts, moins de stress, etc. et donc une influence positive sur la motivation et le bien-être des travailleurs.

Dans notre société actuelle, le télétravail est un objectif réalisable pour l'exécution de certaines tâches, compte tenu des technologies modernes existantes.

Une Police Intégrée moderne se doit donc de se doter d'une politique et d'un cadre clair en la matière à fin de se profiler en tant qu'un employeur attractif et pouvoir se positionner de manière forte et concurrentielle par rapport aux autres employeurs.

La Ministre de l'Intérieur,
A. VERLINDEN

Nota

(1) Cf. Articles VII.1 à VII.15 du PJPOL, articles VI.1 à VI.12 de l'AEPOL et titre 1 Principes de base en matière d'organisation du temps de travail tels qu'ils sont déterminés dans la note négociée DGS/DSP-19084 du 26 avril 2007.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST SOCIALE ZEKERHEID

[C – 2024/000474]

Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering. — Interpretatieregel

Op voorstel van de Commissie Tegemoetkoming Geneesmiddelen van 19/12/2023 en in uitvoering van artikel 22, 4^{bis}, van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, heeft het Comité van de verzekering voor geneeskundige verzorging op 15-01-2024 de hierna volgende interpretatieregel vastgesteld :

Interpretatieve regel voor de vergoeding van de farmaceutische specialiteiten met venetoclax als actief bestanddeel.

Vraag:

In welke situatie mag, vanaf 01/02/2024, een farmaceutische specialiteit op basis van venetoclax vergoed worden voor de behandeling van volwassen rechthebbenden met nog niet eerder behandelde chronische lymfatische leukemie in combinatie met de farmaceutische specialiteit op basis van ibrutinib?

Antwoord:

Indien een rechthebbende reeds geniet van een vergoeding voor een behandeling met de farmaceutische specialiteit op basis van ibrutinib, mag een farmaceutische specialiteit met venetoclax als actief bestanddeel vergoed worden, indien deze laatste toegediend wordt voor de behandeling van een volwassen rechthebbende met nog niet eerder behandelde chronische lymfatische leukemie, en op voorwaarde dat de desbetreffende farmaceutische specialiteit met venetoclax als actief bestanddeel gebruikt en gefactureerd werd door het ziekenhuis waar de patiënt de vergoeding voor de farmaceutische specialiteit op basis van ibrutinib geniet en voor zover deze wordt toegediend in combinatie met ibrutinib. De combinatiebehandeling met venetoclax (12 cycli) volgt na een eerdere monotherapie met ibrutinib (3 cycli).

De voorgenoemde interpretatieregel treedt in werking op 01/02/2024.

De Leidend ambtenaar,
M. DAUBIE

Directeur-generaal geneeskundige verzorging

De Voorzitster,
A. KIRSCH

SERVICE PUBLIC FEDERAL SECURITE SOCIALE

[C – 2024/000474]

Institut national d'assurance maladie-invalidité. — Règle interprétative

Sur proposition de la Commission de remboursement des médicaments du 19/12/2023 et en application de l'article 22, 4^{bis} de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, le Comité de l'assurance soins de santé a établi le 15-01-2024 la règle interprétative suivante:

Règle interprétative pour le remboursement des spécialités pharmaceutiques ayant le venetoclax comme principe actif.

Question :

Dans quelle situation, à partir du 01/02/2024, une spécialité pharmaceutique ayant le venetoclax comme principe actif, pourra-t-elle être remboursée pour le traitement des bénéficiaires adultes atteints de leucémie lymphoïde chronique non précédemment traités en association avec la spécialité pharmaceutique à base d'ibrutinib ?

Réponse :

Si un bénéficiaire dispose déjà du remboursement d'un traitement par la spécialité pharmaceutique à base d'ibrutinib, une spécialité pharmaceutique ayant le venetoclax comme principe actif peut être remboursée, pour autant que cette dernière soit administrée pour le traitement d'un bénéficiaire adulte avec une leucémie lymphoïde chronique non précédemment traités, et à condition que la spécialité pharmaceutique concernée avec le venetoclax comme principe actif soit utilisée et facturée par l'hôpital où le patient reçoit le remboursement de la spécialité pharmaceutique à base d'ibrutinib et pour autant qu'elle soit administrée en association avec ibrutinib. La combinaison avec venetoclax (12 cycles) suit une monothérapie antérieure d'ibrutinib (3 cycles).

La règle interprétative précitée prend effet le 01/02/2024.

Le Fonctionnaire dirigeant,
M. DAUBIE

Directeur-général des soins de santé

La Présidente,
A. KIRSCH