



Cela fait maintenant plus d'un an que l'on parle, dans le lanterneau politique régional, de la création d'Iriscare, l'organisme d'intérêt public (OIP) chargé de la gestion des compétences transférées du fédéral vers la Cocom lors de la VIème réforme de l'Etat....

Son existence juridique ayant été récemment avalisée par l'ordonnance du 23 mars 2017 (publiée au [MB le 12 avril 2017](#)), il restait à en définir l'architecture et à programmer les étapes menant à son fonctionnement effectif.

Une série d'informations ont été livrées lors d'une réunion qui s'est tenue récemment dans les locaux du Ministre Gosuin. Elles permettent de se faire enfin une idée (presque) précise de la structure de l'institution et des compétences qui lui sont dévolues.

Un « INAMI » régional

On le sait depuis le début des travaux portant sur sa création, Iriscare devait s'organiser selon un modèle proche de celui de l'INAMI. Cette option se confirme puisque l'OIP est basé sur trois organes de gestion composés paritairement entre représentants des organisations syndicales et d'employeurs et représentants des organismes assureurs, des prestataires de soins, des caisses d'allocations familiales et des organisations familiales.

Un « Comité général de gestion » chapeaute le tout et veille au respect du contrat de gestion, au bon usage des budgets ainsi qu'aux divers aspects de la gestion de l'organisation (personnel, logistique, ...). Deux organes parallèles, le « Conseil de gestion de la Santé et de l'Aide aux personnes » et le « Conseil de gestion des Prestations familiales » sont chargés de la prise de décision et de la gestion spécifique dans chacune des matières particulières traitées par l'OIP. A noter qu'il est prévu qu'un représentant du Conseil consultatif de la Commission communautaire commune siège au Conseil de gestion de la Santé et de l'Aide aux personnes.

A un niveau plus spécialisé, sont encore prévues quatre « Commissions techniques » (« Accueil et prise en charge des dépendances », « Santé mentale », « Prévention et première ligne de soins », « Personnes handicapées »), dont la composition exacte ne semble pas encore avoir été déterminée.

Ces différents organes seront constitués pour une période de cinq ans sur base d'une répartition linguistique (français-néerlandais) et de genre (homme - femme) dans une proportion minimum de deux tiers - un tiers. Des conditions strictes sont prévues pour la désignation, par le Collège réuni, des présidents et vice-présidents ; à savoir le bilinguisme, le fait d'être domicilié dans la Région, d'être indépendant des organisations représentées dans les organes et de ne pas relever du pouvoir hiérarchique du Gouvernement ou d'un des



Collèges des commissions communautaires.

Pour ce qui est des membres des différents organes, ceux-ci seront nommés par le Collège réuni sur base de listes proposées par une série d'organisations représentatives établies par le Collège réuni. Ces organisations contactées durant le mois de novembre, sont appelées à faire des propositions pour le 31 décembre au plus tard afin que les arrêtés de désignation des heureux élus puissent être pris en février 2018, en espérant une installation de ces différents organes en mars 2018.

Mise en œuvre opérationnelle

Restera alors à faire fonctionner cette grosse machine sur des bases totalement neuves.

Pour se donner le temps de la mise en place, mais sans doute aussi du fait que le transfert des compétences pose plus de problèmes que prévu dans toutes les régions du pays, il semble que les dates de reprise des compétences principales par les entités fédérées seront retardées. Ainsi l'allocation personnes âgées (APA) ne sera reprise qu'à partir du 1/1/2020, les compétences INAMI à partir du 1/1/2019 et les compétences allocations familiales, sans doute en 2020, après une évaluation du dossier en mars 2018.

Quoiqu'il en soit, on rentre maintenant dans le vif du sujet avec la création ex nihilo d'une institution amenée à jouer un rôle majeur dans le paysage socio-politique bruxellois. Pour arriver à ses fins dans les meilleures conditions possibles, le Collège réuni a mis en place une série d'outils politiques et administratifs.

Un inter-cabinet permanent, des groupes de travail (informatique, processus, cadre juridique, etc.), des coordinations spécifiques par compétences et une coordination générale travaillent à l'élaboration des cadres et des procédures nécessaires au fonctionnement de l'OIP. A cela s'ajoute des rencontres régulières avec les organismes assureurs (OA) devant mener à la mise sur pied de groupes de travail communs avec les futurs travailleurs de l'OIP et de stages au sein des différents OA. L'ensemble de ce dispositif d'apprentissage et de transfert des connaissances et des métiers spécifiques est géré par un Comité de pilotage regroupant des représentants du Collège réuni et les plus hautes instances de Famifed, de l'INAMI et des SPF Sécurité sociale et Santé publique.

Enfin, un processus de transfert ou de recrutement de personnel est en cours. Aux 10 équivalents temps plein (ETP) transférés du fédéral vers les services Santé et aide aux personnes et des 150 ETP provenant de Famifed, vont s'ajouter les 65 personnes nouvellement engagées pour préparer l'opérationnalisation de l'OIP.

Un organigramme transversal

La structure hiérarchique interne de l'OIP se précise également. Au contraire des organes de



gestion, l'organigramme n'est pas structuré sur base des deux branches prévues par l'ordonnance mais selon une logique fonctionnelle. En dessous d'une direction générale soutenue par quatre services d'appui (communication, finances, stratégie et audit), on trouve quatre directions dédiées à des questions spécifiques : les paiements (allocations familiales et liées aux soins), les services généraux (logistique, informatique, ressources humaines) et deux services définis par les publics auxquels ils s'adressent : une direction « Politique des soins et des institutions » et une direction « Politique des familles et des personnes ». La direction centrée sur la politique des soins et des services reprendra la gestion des compétences liées aux personnes âgées (financement des infrastructures, programmation, normes, prix), aux conventions de revalidation, aux centres d'hébergement et de jour, à la santé mentale et à la première ligne. La direction centrée sur les personnes aura comme compétences les allocation familiales, l'accueil de la petite enfance, la gestion des Caisses d'allocations familiales et les services aux personnes (assurance autonomie, APA, ...). De façon générale, les compétences gérées par l'OIP ont vocation à être de son seul et entier ressort. Une exception toutefois, les activités de contrôle restent, elles, dans le giron des services de la Cocom.

Voilà pour le design général de cette nouvelle structure. Reste à espérer que les délais supplémentaires obtenus pour une reprise effective des compétences seront suffisants pour construire un outil efficace. Reste à espérer, plus fondamentalement, que l'organisation de l'OIP telle qu'elle a été pensée ne recèle pas trop de pièges – qui pourraient prendre la forme de vides juridiques ou de conflit de compétences avec d'autres acteurs – et que, surtout, son fonctionnement soit compatible avec les administrations mises en place dans les deux autres régions du pays.

Jacques Moriau, CBCS, 21/11/2017

Rétroacte

[Vers un INAMI bruxellois ...](#), Alain Willaert, CBCS asbl, 30/06/2014

(...) Celui-ci prévoit en effet la création d'un OIP chargé d'assurer la mise en œuvre du principe de gestion paritaire des compétences transférées, dans lequel siégeront deux commissaires du Gouvernement (1 Fr et 1 NI) ; et, concomitamment, un renforcement substantiel de l'Administration de la Cocom. Deadline préconisée pour la mue : été 2015. Tout entrepreneur général vous le dira, Il faudra sans doute faire avec les retards inhérents à tout chantier d'envergure. (...)