



BESTUURSOVEREENKOMST 2016 - 2018

TUSSEN

DE BELGISCHE STAAT

EN

HET FONDS VOOR ARBEIDSONGEVALLEN

OPENBARE INSTELLING VAN SOCIALE ZEKERHEID

Inleiding	6
Definities	10
Opdracht	12
Visie.....	12
LUIK 1 DE BASISOPDRACHTEN VAN HET FONDS.....	13
AS 1 - TAKEN EN OPDRACHTEN VAN HET FONDS.....	14
Titel 1 - Taken en doelstellingen op het vlak van controleren.....	14
Hoofdstuk 1 - Technische, medische en financiële controle	14
Hoofdstuk 2 - De strijd om de vrijwaring van de rechten van de slachtoffers en tegen elke vorm van discriminatie	15
Hoofdstuk 3 - De socialefraudebestrijding	16
Hoofdstuk 4 - Bekrachtiging van de overeenkomsten die de verzekeringsondernemingen en de slachtoffers hebben gesloten	17
Hoofdstuk 5 - Controle bij de werkgevers	18
Afdeling 1 - Controle van de verzekeringsplicht.....	18
Afdeling 2 - Controle van de ongevalsangifte.....	19
Titel 2 - Taken en doelstellingen op het vlak van vergoeden	20
Hoofdstuk 1 - Betaling van de jaarlijkse vergoedingen, renten en bijlagen.....	20
Hoofdstuk 2 - Terugbetaling van de medische kosten en prothesekosten voor ongevallen die vóór 01.01.1988 zijn gebeurd	20
Hoofdstuk 3 - Toekenning of intrekking van de erkenning van orthopedisten en medische centra voor prothesen en orthopedie.....	21
Hoofdstuk 4 - Vergoeding van tijdelijke ongeschiktheden	21
Hoofdstuk 5 - Het beheer van de ongevallen die werden aangegeven en van de aanvragen tot een verergeringsbijslag.....	22
Hoofdstuk 6 - De beroepsherinschakeling van slachtoffers van arbeidsongevallen	23
Hoofdstuk 7 - Beheer van de onverschuldigde betalingen.....	23
Titel 3 - Taken en doelstellingen op het vlak van innen	23
Hoofdstuk 1 - Inning van de kapitalen en periodieke stortingen van de verzekeringsondernemingen	24
Hoofdstuk 2 – Inning van bijdragen van de verzekeringsondernemingen	25
Hoofdstuk 3 – Inning van premies van de reders van de zeevisserij	25
Hoofdstuk 4 - Inning van bijdragen en bedragen van niet-verzekerde werkgevers	25
Hoofdstuk 5 - Beheer van de portefeuille	26
Titel 4 - Taken en doelstellingen op het vlak van informeren	26

Hoofdstuk 1 - Orgaan voor advies, studies en ondersteuning van de communicatie	26
Hoofdstuk 2 - Primair netwerk van de Kruispuntbank van de sociale zekerheid	27
Hoofdstuk 3 - Preventie	28
Hoofdstuk 4 – Sociale bijstand aan de slachtoffers en rechthebbenden	28
LUIK 2: DE GEMEENSCHAPPELIJK TE VERWEZENLIJKE ASSEN VAN HET HUIDIGE FAO EN FBZ EN VAN DE TOEKOMSTIGE INSTELLING, DIE ZAL ONTSTAAN UIT DE FUSIE VAN BEIDE INSTELLINGEN	30
AS 2 - KENNIS EN EXPERTISE OP HET VLAK VAN BEROEPSRISICO'S	31
Hoofdstuk 1 - Een Evidence Based Policy ontwikkelen	31
Hoofdstuk 2 - Kennis en expertise uitwisselen met het werkveld	35
AS 3 - ORGANISATIE & COMMUNICATIE	37
Titel 1 - Strategisch beheer	37
Hoofdstuk 1 - De nieuwe instelling zichtbaar, bekend en herkenbaar maken	37
Hoofdstuk 2 - Een instelling met een nieuw juridisch veld	38
Hoofdstuk 3 - Begroting & boekhouding	39
Hoofdstuk 4 - Ondersteuning van het beleid	40
Hoofdstuk 5 - Duurzame ontwikkeling	40
Titel 2 - Relatie met het publiek	41
Hoofdstuk 1 - Een instelling die zich engageert	41
Hoofdstuk 2 - Een instelling die duidelijk en correct informeert	42
Hoofdstuk 3 - Een instelling die toegankelijk is en die luistert	42
Titel 3 - Proces- en risicobeheer en interne controle	43
Titel 4 - Informatiebeheer	44
AS 4 - HUMAN RESOURCES	46
Titel 1 – Change management	47
Titel 2 - Modern personeelsbeleid	47
Hoofdstuk 1 - Een nieuwe instelling gebaseerd op een nieuwe arbeidscultuur	48
Hoofdstuk 2 - Evaluaties op basis van prestatie management	49
Titel 3 - Een stimulerend en flexibel arbeidsklimaat	50
Hoofdstuk 1 - Een nieuwe infrastructuur die is aangepast aan het nieuwe arbeidsklimaat	50
Hoofdstuk 2 - Mogelijkheden tot flexibel werken: aanbieden van een goed evenwicht tussen werk en privé ..	50

LUIK 3 DE GEMEENSCHAPPELIJKE ASSEN	52
Sitel 1 – Algemene gemeenschappelijke verbintenissen voor beide partijen	53
Hoofdstuk 1 - Juridisch kader van de overeenkomst.....	53
Hoofdstuk 2 – Beheerprincipes	53
Hoofdstuk 3 - Inwinnen van adviezen, voorafgaand overleg en informatieverstrekking door de federale Staat.....	53
Hoofdstuk 4 - Verbintenissen over de wijzigingen van de overeenkomst	54
Afdeling 1 - Wijziging van de overeenkomst	54
Hoofdstuk 5 - Verbintenissen over de mededeling van de beslissingen van een begrotingsconclaf	54
Hoofdstuk 6 - Verbintenissen over de opvolging van de uitvoering van de overeenkomst.....	55
Afdeling 1 - Opvolging van het bereiken van de doelstellingen en het uitvoeren van de projecten	55
Afdeling 2 - Periodiek overleg georganiseerd door de federale Staat	55
Afdeling 3 - Planning voor de rapporterings- en opvolgingsopdrachten	55
Hoofdstuk 7 - Verbintenissen in het kader van de evaluatie van de uitvoering van de overeenkomst	56
Afdeling 1 - Weerslag van maatregelen die niet opgenomen zijn in de overeenkomst	56
Afdeling 2 - Naleving van de verbintenissen opgenomen in de bestuursovereenkomst	56
Hoofdstuk 8 - Verbintenissen over veiligheidsnormen	56
Hoofdstuk 9 - Verbintenissen over de Staatsfinanciering	56
Hoofdstuk 10 - Verbintenissen over de opmaak van de opdrachtenbegroting	56
Hoofdstuk 11 - Overheveling van bevoegdheden	57
Titel 2 - Specifieke gemeenschappelijke verbintenissen en synergieën tussen OISZ	57
Hoofdstuk 1 - Verbintenissen over het personeelsbeleid (HRM)	57
Afdeling 1 – Loonmotor.....	57
Afdeling 2 - Studie van impact en operationele haalbaarheid van de organisatie van de Selectie, de Aanwerving, de Vorming en de Ontwikkeling via shared services	58
Afdeling 3 - Federale monitoring van het risico van overschrijding van de personeelskredieten	58
Afdeling 4 – Werkmeting.....	58
Afdeling 5 - New Way of Working	58
Afdeling 6 - Selectie & Werving	59
Afdeling 7 - Opleiding & Ontwikkeling	59
Afdeling 8 – Diversiteit	59
Afdeling 9 - Begeleiding op de werkvloer.....	60
Afdeling 10 – Kennismanagement	60
Afdeling 11 – Crescendo.....	60
Hoofdstuk 2 - Verbintenissen over het ICT-beheer	61
Afdeling 1 - Virtualisatie en G-Cloud	61
Afdeling 2 - Gemeenschappelijke ontwikkeling van de ICT-aankopen en het ICT-beheer.....	62
Afdeling 3 - Elektronisch documentbeheer en elektronisch beheer van de workflow	62
Hoofdstuk 3 - Verbintenissen over het logistiek beheer	62

Afdeling 1 – Overheidsopdrachten.....	62
Afdeling 2 - Gebouwenbeheer / Shared Services ivm logistiek.....	63
Hoofdstuk 4 - Verbintenissen over interne audit	64
Hoofdstuk 5 - Verbintenissen over het openstellen van synergieën voor andere partners (secundair netwerk)	65
Hoofdstuk 6 - Verbintenissen over de aanpassing van de administratieve organisatie van de sociale zekerheid	65
Hoofdstuk 7 - Verbintenissen over gemeenschappelijke rapportering.....	65
Hoofdstuk 8 - Diensten ontwikkelen of gebruiken in het kader van de synergieën.....	66
Titel 3: Budgettair, financieel en boekhoudkundig luik	66
Hoofdstuk 1 - De beheersbegroting	66
Hoofdstuk 2 - De adviezen van de Regeringscommissaris van Begroting in verband met begroting, boekhouding, personeel, ICT.....	67
Hoofdstuk 3 - De aanpassing van de beheersbegroting ingevolge herschikkingen tussen begrotingsartikelen .	67
Hoofdstuk 4 - Aanpassing van de beheersbegroting ingevolge gewijzigde omstandigheden.....	68
Hoofdstuk 5 - De verlaging of de niet-aanpassing van de beheersbegroting ingevolge een nieuwe opdracht of zonder nieuwe opdracht.....	68
Hoofdstuk 6 - De verhoging van de beheersbegroting van het lopende jaar ingevolge de toekenning van eigen beheersontvangsten.....	69
Hoofdstuk 7 - De verhoging van de beheersbegroting ingevolge de overdracht van kredieten van het vorige begrotingsjaar.....	70
Hoofdstuk 8 - De aanpassing van de beheersbegroting ingevolge een wijziging van de sociale bijdragen	71
Hoofdstuk 9 - De verhoging van de beheersbegroting ingevolge de betalingen van achterstallige competentiepremies	71
Hoofdstuk 10 - Beheersbegroting voor de jaren 2016, 2017 en 2018	71
Hoofdstuk 11 - Maximumbedrag van de kredieten voor het statutair personeel.....	72
Hoofdstuk 12 - Jaarlijkse herziening	72
Afdeling 1 - Personeelskredieten	73
Afdeling 2 - Werkings- en investeringskredieten met inbegrip van de onroerende investeringskredieten ...	73
Hoofdstuk 13 - Onroerende verrichtingen	73
Hoofdstuk 14 - Algemene en analytische boekhouding	74
Hoofdstuk 15 - Bezorgen van periodieke staten	74
Titel 4 - Meewerking aan transversale projecten	74
Titel 5 – Slotbepalingen.....	75

Inleiding

Deze bestuursovereenkomst is in een specifieke context opgesteld, aangezien het Fonds voor de beroepsziekten (FBZ) en het Fonds voor arbeidsongevallen (FAO) zich vrijwillig in een fusieproces begeven hebben. Op die manier wordt bijgedragen aan de optimalisatie van de organisatiestructuur van de federale overheid, zoals die werd voorzien in het regeerakkoord.

Voor deze vijfde bestuursovereenkomst hebben beide Fondsen volgende fundamentele doelen vooropgesteld: enerzijds een kwaliteitsvolle dienstverlening aan de burger en de belanghebbenden van beide instellingen behouden en anderzijds een nieuwe instelling gewijd aan beroepsrisico's oprichten en ontwikkelen door middel van het samengaan van beide Fondsen.

Het verenigen van het FAO en het FBZ in één enkele instelling wordt volledig gerechtvaardigd door de samenhang van hun kernopdrachten. Twee takken van de beroepsrisico's worden samengebracht in eenzelfde entiteit.

Veel van de wetgeving, de processen van de kernopdrachten, de doelpublieken, de belanghebbenden en de sociale partners van beide instellingen zijn identiek, naburig of compatibel zodat hun fusie zinvol is en dat de toe-eigening van de materie door het personeel van beide Fondsen vergemakkelijkt wordt.

Het samenvoegen van de arbeidsongevallen en de beroepsziekten binnen eenzelfde instelling maakt het niet alleen mogelijk om de specificiteit van de beroepsrisico's te behouden, en binnen de beroepsrisico's de specificiteit en de organisatie van elk stelsel, maar het versterkt ook de positionering en de zichtbaarheid van het beroepsrisico. We benadrukken dat de kennis van de beroepsrisico's essentieel is, zowel inzake vergoeding, als inzake preventie en beroepsherinschakeling.

Een dergelijke benadering zal het dus gemakkelijker maken om een gemeenschappelijke en coherente benadering van de beroepsrisico's te ontwikkelen, voornamelijk m.b.t. de aspecten "expertise", "preventie" en "beroepsherinschakeling". In de toekomst zullen andere toenaderingsmogelijkheden kunnen worden verkend, zoals de uniformisering van sommige doelpublieken in beide stelsels en de verbreding naar de publieke sector.

Door het delen van kennis en de mogelijkheden voor het voorzien van back-ups voor bepaalde functies, laat deze fusie toe om de professionaliteit van de diensten te versterken, ten voordele van de burgers en de belanghebbenden van beide huidige instellingen. Uiteindelijk moet dit leiden tot een efficiëntiewinst voor de nieuwe instelling.

De fusie moet dus voornamelijk leiden tot de verwezenlijking van volgende doelstellingen:

- De zichtbaarheid van de sector beroepsrisico's vergroten en gemakkelijker een algemene en coherente benadering van de beroepsrisico's ontwikkelen, in samenwerking met de betrokken actoren, voornamelijk wat betreft preventie en beroepsherinschakeling.
- Zorgen voor een betere werking van de ondersteunende diensten, voornamelijk door het voorzien van een back-up voor functies en door de optimalisatie van 'best practices' na te streven (via de risicoanalyse).

- De toepassing van principes van goed beheer duurzaam maken door de werking van diensten te optimaliseren zoals interne controle, interne audit, analytische boekhouding, informatica-beveiliging, preventie en bescherming op het werk.
- Het professionalisme versterken in de dienstverlening aan de sociaal verzekerden en aan de belanghebbenden, ondanks de periode van budgettaire beperkingen, voornamelijk door de verbetering van de processen.
- Een grotere aantrekkelijkheid verwerven als werkgever en meer carrièremogelijkheden bieden voor het personeel door schaalvergroting, maar tegelijkertijd een organisatie op mensenmaat blijven.

De volgende aandachtspunten bepalen mee of de fusie kan slagen:

- nauw overleg met de sociale partners en de regering;
- het behoud van tewerkstelling in het kader van de fusie;
- de beschikbaarheid van mensen en budgettaire middelen, die de nodige investeringen voor de fusie mogelijk maken (met name de mogelijkheid om de eigen inkomsten van de Fondsen, zowel de bestaande huurinkomsten als de toekomstige inkomsten die zullen voortkomen uit de verkoop van het gebouw van het FAO, te gebruiken), alsook een zekere flexibiliteit in de toepassing van de budgettaire technieken betreffende het gebruik van de beschikbare middelen (mogelijkheden voor het gemeenschappelijk gebruik van de onroerend goed – investeringsbudgetten van beide Fondsen voor de fusie, mogelijkheden voor overdracht van één jaar naar een volgend in functie van de verwezenlijking van een investeringsplan...);
- een realistische timing, rekening houdend met de verschillende etappes en het beheer van de overgangperiode;
- een ondersteuning van het veranderingsproces en de creatie van een nieuwe organisatiecultuur;
- naleven van de financieringsmechanismen en de specifieke budgetten van de twee regimes (in het bijzonder moet de bijdrage betaald door de verzekeringsondernemingen voor de controleactiviteiten effectief blijven dienen voor het behoud van de personeelssterkte voor die activiteiten om een niveau van kwaliteitscontrole te garanderen en het resultaat van de gemeenschappelijke inspanningen duurzaam te maken in het kader van het EVA-LEA-project);
- huisvesting in een gebouw dat beantwoordt aan de noden van de nieuwe instelling.

De structuur van deze bestuursovereenkomst reflecteert de context waarbinnen beide Fondsen evolueren:

- het eerste luik van deze bestuursovereenkomst bevat de kernopdrachten betreffende beroepsziekten en de doelstellingen betreffende het Asbestfonds. Het gaat hier om as 1 “Kernopdrachten”.
- het tweede luik bevat de gemeenschappelijk te verwezenlijken assen van het huidige FAO en FBZ en van de toekomstige instelling, die zal ontstaan uit de fusie van het Fonds voor arbeidsongevallen en het Fonds voor de beroepsziekten. Het gaat hier om de as 2 “Kennis en expertise op het gebied van beroepsrisico’s”, as 3 “Organisatie en communicatie” en as 4 “Human Resources”.

- het derde en laatste luik bevat de gemeenschappelijke doelstellingen voor alle instellingen van sociale zekerheid.

OPMERKING: Met het oog op het samenvoegen van de individuele bestuursovereenkomsten FAO en FBZ tot één bestuursovereenkomst, op het moment van oprichting van de nieuwe instelling, is ervoor gekozen om hier reeds rekening mee te houden in de nummering van de artikels van de, in eerste instantie, individuele bestuursovereenkomsten. Zo bestaat het Luik 1 in de bestuursovereenkomst van het FAO uit de artikels 1 - 35, maar begint Luik 2 pas bij nummer 49. Deze "ontbrekende" nummers bevinden zich in het Luik 1 van het FBZ, dat uit de artikels met nummers 36 - 48 bestaat. De nummering van de Luiken 2 en 3, die voor beide instellingen identiek zijn, loopt dan weer gelijk.

De datum voor de oprichting van de nieuwe instelling is op dit moment nog niet beslist. De oprichting kan ten vroegste voorzien worden op 1 januari 2017 en ten laatste op 1 januari 2018 in functie van de vooruitgang van de voorbereidende werkzaamheden voor de fusie van beide Fondsen.

Voor het jaar 2016 (en 2017 indien de fusie niet effectief is op 1 januari 2017) moet ten slotte opgemerkt worden dat binnen luik 2, dat gemeenschappelijk is voor beide Fondsen, de specifieke prestatie-indicatoren betreffende arbeidsongevallen zullen gerealiseerd worden door het huidige Fonds voor arbeidsongevallen en de specifieke prestatie-indicatoren betreffende beroepsziekten zullen gerealiseerd worden door het huidige Fonds voor de beroepsziekten.

Het Fonds voor arbeidsongevallen, een openbare instelling van sociale zekerheid

Het Fonds voor arbeidsongevallen, dat bij Koninklijk Besluit nr. 66 van 10.11.1967 werd opgericht, is ontstaan uit een fusie van verschillende instellingen die zich met slachtoffers van arbeidsongevallen bezighielden. Eén van die instellingen was de Steun- en Voorzorgskas ten behoeve van de arbeidsongevallenslachtoffers, die werd ingesteld bij de wet van 21 juli 1890, dus meer dan een eeuw geleden. De arbeidsongevallensector maakt sedert de wet van 29 juni 1981 weliswaar een integrerend deel van de sociale zekerheid uit, maar vertoont de bijzondere eigenschap dat de ongevallen enerzijds, via de private verzekeringsondernemingen, door de privésector worden beheerd en dat, anderzijds, de controle op die verzekeringsbranche door een openbare instelling, met name het Fonds voor arbeidsongevallen, wordt verricht. Bij Koninklijk Besluit van 8 april 2002 werd het Fonds bij de openbare instellingen van sociale zekerheid ingedeeld.

In 2014 werden in de privésector 161 829 arbeidsongevallen aangegeven. Daarvan werden er 19 964 geweigerd en 141 865 ten laste genomen. Daaronder tellen we 20 670 ongevallen op de arbeidsweg, 103 dodelijke ongevallen en 13 936 ongevallen met voorziene blijvende ongeschiktheid.

De vergoedingsbeginselen zijn omschreven in de wet van 10 april 1971, die van openbare orde is. Die wet bevat beschikkingen over de tijdelijke en de blijvende ongeschiktheden, de kosten voor medische verzorging, geneesmiddelen, hospitalisatie en prothese.

Het aantal private verzekeringsondernemingen bedraagt actueel 12 (waaronder 2 gemeenschappelijke kassen).

Die 12 verzekeringsondernemingen beheren 510 347 polissen. In 2014 hebben ze daarvoor 999 249 075 euro aan premies geïnd.

De vergoeding van de ongevallen in de publieke sector wordt geregeld bij wet van 03.07.1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector.

In 2014 werden er in de publieke sector 54 193 ongevallen geregistreerd, waarvan er 49 572 werden aanvaard en 4 621 geweigerd.

Sinds 01.01.2014 is de manier waarop de arbeidsongevallengegevens over de publieke sector worden verzameld fundamenteel veranderd. Sindsdien worden de gegevens via het portaal van de sociale zekerheid (door middel van Publiato) aan het Fonds doorgegeven en niet langer via de herverzekeraar van de werkgever uit de publieke sector als die is herverzekerd of via de instelling als die haar eigen verzekeraar is. Met die nieuwe methode moeten het volume en de betrouwbaarheid van de gegevens stijgen.

Definities

In deze bestuursovereenkomst verstaat men onder:

- **de wet van 10 april 1971 (AOW):** Arbeidsongevallenwet van 10 april 1971;
- **de wet van 3 juli 1967 (Wet 67):** de wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector;
- **het FAO:** het Fonds voor arbeidsongevallen bedoeld in Koninklijk Besluit nr. 66 van 10 november 1967 betreffende de Steun- en Voorzorgskas ten behoeve van door arbeidsongevallen getroffen en tot wijziging van haar benaming in "Fonds voor arbeidsongevallen";
- **het FBZ:** het Fonds voor de beroepsziekten bedoeld in artikel 4 van de gecoördineerde wetten;
- **de nieuwe instelling:** de instelling die zal worden gecreëerd naar aanleiding van de fusie van het FAO en het FBZ;
- **de FOD Sociale Zekerheid:** de federale overheidsdienst Sociale Zekerheid;
- **de FOD WASO:** de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;
- **de FOD P&O:** de federale overheidsdienst Personeel en Organisatie;
- **het RIZIV:** het Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering;
- **de KSZ:** de kruispuntbank van de sociale zekerheid, bedoeld in artikel 1 van de wet van 15 januari 1990 houdende oprichting en organisatie van een Kruispuntbank van de sociale zekerheid;
- **het beheerscomité:** het beheerscomité, zoals bedoeld in de wet van 25 april 1963 over het beheer van de instellingen van openbaar nut van de sociale zekerheid en de sociale verzorging;
- **de boordtabellen:** de boordtabellen bedoeld in artikel 10 van het Koninklijk Besluit van 3 april 1997 houdende maatregelen met het oog op de responsabilisering van de openbare instellingen van sociale zekerheid, in toepassing van artikel 47 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels;
- **het bestuursplan:** het bestuursplan bedoeld in artikel 10 van hetzelfde Koninklijk Besluit van 3 april 1997;
- **de federale ombudsmannen:** de federale ombudsmannen, bedoeld bij de wet van 22 maart 1995 tot instelling van de federale ombudsmannen;
- **dagen:** kalenderdagen, tenzij anders vermeld;

- **de teller:** een informaticatoepassing die toelaat de correcte instructietermijnen van dossierbehandeling te berekenen;
- **KPI:** een unieke mijlpaal die aantoont dat wanneer deze (binnen de opgegeven termijn) behaald is, ook de bijhorende doelstelling behaald is (Key Performance Indicator);
- **SLA:** document dat de vereiste kwaliteit van de dienstverlening vastlegt tussen een dienstverlener en een klant (Service Level Agreement);
- **BPR:** aanpak gericht op het herzien van de werkprocessen van de instelling om ze efficiënter te maken (Business Process Reengineering);
- **Flexwork:** er wordt op basis van een competentiematrix naar gestreefd om de werknemers een gevarieerder en flexibeler takenpakket aan te bieden om zo te komen tot het inzetten van de juiste persoon op de juiste plaats;
- **Label AnySurfer:** kwaliteitslabel, uitgereikt door het project AnySurfer, dat de algemene toegankelijkheid (voor iedereen, inclusief mensen met een beperking) van een website attesteert.

Opdracht

Als openbare instelling van sociale zekerheid wil het Fonds voor arbeidsongevallen actief bijdragen tot de optimale werking van de arbeidsongevallensector binnen de sociale zekerheid.

Visie

Als toekomstgerichte instelling stellen we alles in het werk om:

- de rechten van de verzekeringsnemers en van de verzekerden maximaal te vrijwaren door controle op de verzekeringsondernemingen en op de werkgevers uit te oefenen en door de slachtoffers en rechthebbenden sociale bijstand te verlenen;
- de bestaanszekerheid van de arbeidsslachtoffers te waarborgen door een correcte en tijdige uitbetaling van de prestaties die niet ten laste van de verzekeringsondernemingen vallen;
- als toegankelijk informatiecentrum inzake arbeidsongevallen te fungeren;
- als instelling van het primaire netwerk de optimale werking van de sociale zekerheid te ondersteunen via een efficiënte uitwisseling van gegevens langs elektronische weg;
- deskundigheid inzake beroepsrisicobescherming op te bouwen om binnen het paritair beheer beleidsadviserend te kunnen optreden;
- bij te dragen tot het financieel evenwicht in de sociale zekerheid;
- de geldmiddelen correct en tijdig te innen;
- de transfers van de sector naar het globaal financieel beheer nauwgezet uit te voeren;
- de financiële middelen op een verantwoorde manier te gebruiken en te beheren.

LUIK 1

**DE BASISOPDRACHTEN
VAN HET FONDS**

AS 1 - TAKEN EN OPDRACHTEN VAN HET FONDS

De taken en opdrachten van het Fonds zijn opdrachten van openbare dienst die bestaan uit het controleren, vergoeden, innen, informeren en voorkomen.

Titel 1 - Taken en doelstellingen op het vlak van controleren

Hoofdstuk 1 - Technische, medische en financiële controle

Art. 1. Het Fonds voert een controleopdracht uit bij de verzekeringsondernemingen en bij de werkgevers.

Het controleert:

enerzijds het technische en het medische aspect: namelijk of de arbeidsongevalsdossiers en de verzekeringspolissen correct worden geregeld;

en anderzijds het financiële aspect: namelijk of de verzekeringsondernemingen de bijdragen die ze moeten storten aan het Fonds correct berekenen.

Voor zijn technische en medische controles behandelt het Fonds individuele aanvragen tot tussenkomst en voert het steekproeven uit. Het deelt het resultaat van de individuele aanvragen mee aan degene die de aanvraag heeft ingediend.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI technische en medische controle: Het Fonds komt tussen en deelt de resultaten van zijn eerste tussenkomst in 80 % van de gevallen mee binnen de 3 weken die volgen op de ontvangst van de aanvraag, ongeacht of de ongevallen in de privésector of in de publieke sector zijn gebeurd.

KPI kwaliteitscontrole: Het Fonds vergewist zich ervan dat zijn tussenkomst bijdraagt tot de oplossing van het probleem in kwestie of dat er een degelijk antwoord wordt gegeven op de aanvraag om informatie. Daarvoor gebruikt het het meetinstrument dat werd ontwikkeld voor een vorige bestuursovereenkomst.

Het meetinstrument is gebaseerd op 2 criteria:

1. De exhaustiviteit van het onderzoek: werden alle elementen uit de aanvraag tot tussenkomst onderzocht?
2. De inhoud van het onderzoek en van het antwoord.

Art.2. Om de werking van de arbeidsongevallensector te optimaliseren en de rechten van de sociaal verzekerden maximaal te vrijwaren wil het Fonds anomalieën/fouten onderzoeken die de verzekeringsondernemingen maken in hun arbeidsongevallendossierbeheer. Daarvoor stelt het een profiel op van elke verzekeringsonderneming. Het organiseert zijn controles op basis van dat profiel. Het profiel van elke verzekeringsonderneming zal geleidelijk op punt worden gesteld.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI evaluatie van de verzekeringsondernemingen: Het Fonds verbindt zich ertoe om jaarlijks vóór het einde van de maand maart een evaluatieverslag op te maken van elke verzekeringsonderneming opdat die maatregelen kan nemen om te vermijden dat fouten terugkeren en opdat het Fonds zou kunnen controleren of de verzekeringsonderneming zich houdt aan de verbintenissen die ze is aangegaan.

KPI verslaggeving: Het Fonds legt jaarlijks een globaal verslag voor aan het beheerscomité.

KPI invoering van administratieve geldboeten: In overleg met de Adviesraad van het sociaal strafrecht onderzoeken de diensten het bestaande systeem van de administratieve geldboeten en gaan ze naar een modern systeem met de dienst voor administratieve geldboeten van de FOD WASO. Een inventaris van de inbreuken en de voorstellen zullen worden voorgelegd aan het beheerscomité.

KPI controle van de arbeidsongevallen in de publieke sector: Het Fonds is ook bevoegd om de arbeidsongevallen te controleren die in de publieke sector zijn gebeurd. Het verbindt zich ertoe daarvan jaarlijks een globaal verslag voor te leggen aan het beheerscomité.

Art.3. Meer en meer verzekeringsondernemingen werken nog uitsluitend met digitale dossiers. Eind 2015 hebben 4 verzekeringsondernemingen de inspecteurs van het FAO toegang vanop afstand gegeven tot hun arbeidsongevallendossiers.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI controle vanop afstand: het Fonds zal zijn werkzaamheden voortzetten om de toegang vanop afstand tot dossiers mogelijk te maken en te optimaliseren.

Of het systeem zal worden veralgemeend zal afhangen van de medewerking van de verzekeringsondernemingen.

Art.4. Het Fonds controleert de financiële overdrachten van de verzekeringsondernemingen naar het Fonds.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI financiële controle: in 2016 zal het Fonds nagaan of het Koninklijk Besluit van 13.07.2014 tot wijziging van het Koninklijk Besluit van 30.12.1976 tot uitvoering van sommige bepalingen van het artikel 59quater van de arbeidsongevallenwet van 10.04.1971 goed wordt uitgevoerd. Dat verplicht elke verzekeringsonderneming ertoe om haar aangiftes te laten certificeren door een bedrijfsrevisor.

Nadat de bedrijfsrevisor zijn werk heeft gedaan, voert het Fonds steekproeven uit.

Hoofdstuk 2 - De strijd om de vrijwaring van de rechten van de slachtoffers en tegen elke vorm van discriminatie

Art. 5. Het Fonds verbindt zich ertoe om samen te werken met de minister van Sociale Zaken in de strijd om de vrijwaring van de rechten van de slachtoffers en tegen elke vorm van discriminatie.

Als een verzekeringsonderneming weigert een ongeval ten laste te nemen of meent dat er twijfel over bestaat of de wet van toepassing is op het ongeval, verwittigt ze het Fonds binnen de 30 dagen na de ontvangst van de aangifte. Het Fonds kan een onderzoek instellen naar de oorzaken en de omstandigheden van het ongeval en maakt daarvan een proces-verbaal op.

Om de rechten van de slachtoffers te vrijwaren, controleert het Fonds de arbeidsongevallen die de verzekeringsondernemingen weigeren ten laste te nemen en gaat het na of die weigeringen correct gemotiveerd zijn. De aanleiding voor die controle kan een aanvraag tot tussenkomst of een steekproef zijn.

In 2014 zijn de diensten 877 keer tussengekomen in 761 dossiers (inclusief rappels). Er werd vastgesteld dat de meeste opmerkingen gaan over het doorgeven van documenten tussen de diensten en de verzekeringsondernemingen.

Analoog met de verzekeringsondernemingen moeten de overheidsdiensten het Fonds op de hoogte brengen van de ongevallen in de publieke sector die zij weigeren ten laste te nemen.

Als er een aanvraag tot tussenkomst voor onderzoek wordt overgedragen aan een inspecteur of aan een geneesheer-inspecteur die de verzekeringsonderneming of de overheidsdienst moet controleren, stelt die een omstandig verslag op van zijn tussenkomst binnen de 3 weken die volgen op de overdracht van het dossier.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI controle van de geweigerde arbeidsongevallen in de publieke sector: Zodra het personeel er is waarvoor een bijkomend budget werd toegekend, zal het Fonds het aantal dossiers dat het controleert verdubbelen.

KPI controle van de geweigerde ongevallen: in minstens 95 % van de gevallen opent het Fonds een dossier en stuurt het een ontvangstbewijs binnen de 2 weken nadat de cel Geweigerde ongevallen de aanvraag heeft ontvangen.

Zodra het elektronische dossier in productie is gesteld, zal de aanvrager in 80 % van de dossiers maximaal 4 maanden na de ontvangst van de aanvraag worden geïnformeerd over het resultaat van het onderzoek of de stand van zijn dossier.

KPI gerechtelijke procedure: in uitvoering van artikel 11 van de wet van 21.12.2013 houdende dringende diverse bepalingen inzake sociale wetgeving draagt het Fonds de dossiers die volgens hem onterecht werden geweigerd binnen de 2 maanden nadat de termijn van 3 maanden is verstreken na de ter post aangetekende brief over aan zijn advocaat die de zaak voor de bevoegde rechtbank brengt. De procedure waarmee artikel 11 wordt uitgevoerd zal worden opgevolgd met een boordtabel.

KPI verslaggeving over de geweigerde ongevallen: jaarlijks legt het Fonds het beheerscomité een omstandig verslag voor van de resultaten van het onderzoek naar de motieven voor de geweigerde ongevallen en van de opvolging van de procedures waarmee artikel 11 van de bovenvermelde wet wordt uitgevoerd.

Hoofdstuk 3 - De socialefraudebestrijding

Art. 6. Het Fonds zal actief deelnemen aan de geïntensifieerde strijd tegen de sociale fraude. Het Fonds zal daarbij niet alleen de inspectiediensten ondersteunen maar ook een reeks concrete maatregelen voorstellen waarmee sociale fraude efficiënter moet kunnen worden bestreden.

Daarnaast verbindt het zich ertoe mee te werken aan elk initiatief van de federale overheid in de strijd tegen sociale fraude door te focussen op een betere "data sharing, data matching en data mining".

Met het uniforme elektronische verbaliseringssysteem (ePV) wordt het onder meer mogelijk om kwaliteitsvolle pro-justitia op te maken en wordt het gemakkelijker om gegevens uit te wisselen met andere inspectiediensten. Dankzij ePV zullen de controles ook efficiënter en gericht worden en zullen de recidivisten onder de werkgevers systematisch kunnen worden aangepakt.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI gebruik van ePV: De dienst Controle gaat e-pv gebruiken. In 2016 zal hij het toelatingsdossier aanmaken en alle inbreuken en sancties oplijsten. De diensten zullen dat platform in 2017 in gebruik nemen als dat op informaticavlak in orde is.

Art. 7. Dolsis is een onlinetoeepassing waarmee werkgevers, werknemers of gedetacheerden gemakkelijk kunnen worden opgezocht in slechts één gegevensbank.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI Dolsis: in 2016 zal het Fonds de ontwikkeling blijven opvolgen en de toepassing gebruiken als de planning van de andere partners dat mogelijk maakt.

KPI informatie aan het arbeidsauditoraat: voor dossiers over arbeidsongevallen bij niet-verzekerde werkgevers informeert het Fonds de arbeidsauditor schriftelijk, telkens wanneer het vermoedt dat werknemers die niet onder de sociale Belgische wetgeving vallen worden uitgebuit.

Hoofdstuk 4 - Bekrachtiging van de overeenkomsten die de verzekeringsondernemingen en de slachtoffers hebben gesloten

Art. 8. De partijen zijn ertoe verplicht elke overeenkomst over vergoedingen die verschuldigd zijn voor een arbeidsongeval ter bekrachtiging voor te leggen aan het Fonds. Een overeenkomst wordt pas bekrachtigd nadat alle gegevens van het dossier zijn gecontroleerd.

De overeenkomsten hebben pas uitwerking nadat het Fonds ze heeft bekrachtigd.

Het Fonds streeft twee doelen na met die opdracht. Door de dossiers snel te behandelen wil ze enerzijds vermijden dat slachtoffers lang in onzekerheid leven over de definitieve regeling van hun arbeidsongeval.

Anderzijds wil de dienst Bekrachtiging het dossierbeheer helpen te optimaliseren door systematisch met de verzekeringsondernemingen te bekijken hoe tekortkomingen in de regeling van arbeidsongevallen in de toekomst kunnen worden vermeden. Met die tussenkomsten wil het Fonds de kwaliteit van de overeenkomsten-vergoeding ook proactief verbeteren.

Voor de uitvoering van zijn opdrachten is het Fonds soms afhankelijk van de samenwerking met de verzekeringsondernemingen en/of de slachtoffers.

In 2014 werden 5 826 dossiers ter bekrachtiging ingediend.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI bekrachtiging: het Fonds bekrachtigt 92 % van de niet-geschorste dossiers binnen de 90 dagen.

Art.9. De resultaten van de controles van de dossiers die ter bekrachtiging werden voorgelegd zullen voor elke verzekeringsonderneming afzonderlijk worden geïnventariseerd, geanalyseerd en opgevolgd. Er zal daarbij bijzondere aandacht uitgaan naar onvolledige dossiers, niet-geschorste bekrachtigde dossiers, de schorsingstermijnen en de wijzigingen die in de overeenkomsten-vergoeding werden aangebracht.

KPI verslaggeving bekrachtiging: de resultaten worden jaarlijks aan het beheerscomité meegedeeld in de loop van het 1^e trimester dat volgt op het jaar waarover het overzicht gaat.

KPI controle van de kwaliteit van de bekrachtiging: het Fonds wil de kwaliteit van de regeling van arbeidsongevallen voortdurend verbeteren. Daarom zal het de resultaten en de punten die bijzondere aandacht vragen, jaarlijks bespreken met de verzekeringsondernemingen vóór het einde van het 1^e semester.

Art.10. Tijdens de bekrachtigingsprocedure worden de medische aspecten van de regeling van het ongeval onderzocht, voornamelijk op basis van het consolidatieverslag. Steeds vaker zijn die consolidatieverslagen onvolledig of onsamenhangend en moeten de diensten ontbrekende verslagen vragen en in de dossiers laten opnemen. Dat is een procedure op papier die zeer tijdrovend is.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI het consolidatieverslag verbeteren: Het Fonds verbindt zich ertoe de huidige problemen met het consolidatieverslag te onderzoeken met de verzekeringsondernemingen in een werkgroep. Die besprekingen leiden tot een aanpassing van de structuur van het consolidatieverslag en een inhoudelijke precisering van de huidige ministeriële aanschrijving nr. 254 over de toepassing van het Koninklijk Besluit van 10.12.1987 houdende vaststelling van de wijze en de voorwaarden van de bekrachtiging van de overeenkomsten door het Fonds voor arbeidsongevallen. Het resultaat van de besprekingen wordt tegen eind 2016 verwacht.

KPI elektronische uitwisseling van medische gegevens: het Fonds zal onderzoeken of de elektronische uitwisseling van medische gegevens tussen de raadgeeneesheren, de behandelende geneesheren en het Fonds via e-Health de procedure kan vereenvoudigen en versnellen.

Hoofdstuk 5 - Controle bij de werkgevers

Afdeling 1 - Controle van de verzekeringsplicht

Art.11. Sedert 01.01.1972 is elke werkgever verplicht zijn werknemers tegen arbeidsongevallen te verzekeren bij een toegelaten verzekeringsonderneming. Deze verplichting geldt niet alleen voor het personeel dat onder de toepassing van het socialezekerheidsstelsel valt, maar ook voor de personen tot wie de wet werd uitgebreid, zoals de studenten met een specifiek studentencontract.

Het Fonds gaat na of de werkgevers hun verzekeringsplicht zijn nagekomen om te vermijden dat werknemers niet verzekerd zouden zijn en dat het Fonds vergoedingen moet gaan terugvorderen van niet-verzekerde werkgevers.

Werkgevers die geen verzekering hebben afgesloten, worden ambtshalve aangesloten en moeten een bijdrage betalen waarvan het bedrag afhankelijk is van de periode van niet-verzekering en het aantal personen die ze tijdens die periode hebben tewerkgesteld.

De opdracht van het Fonds bestaat er in de eerste plaats in om niet-verzekering te voorkomen en, in voorkomend geval, de niet-verzekering te beperken en de werkgevers indien nodig ambtshalve aan te sluiten.

Het Fonds heeft bij een vorige bestuursovereenkomst een project opgestart om de niet-verzekering van startende ondernemingen te voorkomen. Die ondernemingen krijgen automatisch een brief toegestuurd wanneer er geen enkele verzekeringspolis terug te vinden is in het polissenrepertorium bij de ontvangst van de "identificatieaanvraag" bij de RSZ.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI webservices: in 2016 integreert het Fonds de toegang tot de webservice Dolsis in het REAT-programma om het automatische ophalen van gegevens over werknemers van wie de werkgever ambtshalve moet worden aangesloten voor de periode van niet-verzekering verder te optimaliseren.

KPI preventie van het risico op niet-verzekering: in 2016 onderzoekt het Fonds hoe het de werkmethode moet aanpassen om het risico op niet-verzekering zo veel mogelijk te beperken in de tijd. Daarvoor moet niet-verzekering sneller kunnen worden opgespoord, recidive worden aangepakt, moeten de termijnen voor het onderzoek worden ingekort en voorlopige ambtshalve aansluitingen worden ingevoerd. Het Fonds implementeert die werkmethode in 2017.

Het Fonds stelt tegen werkgevers met verschillende periodes van niet-verzekering systematisch een pro-justitia op. Dat engagement gaat in zodra het FAO is togetreden tot ePV, zoals bepaald in artikel 6.

Afdeling 2 - Controle van de ongevalsangifte

Art. 12. Naar een beter aangiftebeleid

Werkgevers moeten elk ongeval dat aanleiding kan geven tot de toepassing van de wet aangeven aan hun arbeidsongevallenverzekeringsonderneming. Als hij dat nalaat, kan het slachtoffer of een rechthebbende de aangifte invullen, eventueel met de hulp van het Fonds.

De diensten controleren de toepassing van de bepalingen van het Koninklijk Besluit van 19.03.2014 tot wijziging van het Koninklijk Besluit van 12.03.2003 tot vaststelling van de wijze en van de termijn van aangifte van een arbeidsongeval.

De strijd tegen de onderaangifte van arbeidsongevallen zal worden geïntensifieerd.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI bewustmaking voor de nieuwe reglementering over de arbeidsongevallenaangifte: Op basis van de vaststellingen in het verslag aan het beheerscomité over de bewustmakingscampagne over de bepalingen van het Koninklijk Besluit van 12.03.2003 tot vaststelling van de wijze en van de termijn van aangifte van een arbeidsongeval ondernemen de diensten in 2016 actie om de bekendheid van die wetgeving te vergroten.

KPI "aangepast werk": Als de werkgever aangepast werk voorstelt (in een andere functie of een ander arbeidsstelsel) aan een werknemer die het slachtoffer is geweest van een arbeidsongeval, gaat het Fonds na of de verzekeringsonderneming correct vergoedt en de periodes van ongeschiktheid correct meedeelt. Daarvoor maakt het tegen eind 2016 duidelijke richtlijnen op met de verplichtingen van de werkgevers en de verzekeringsondernemingen.

In 2017 zal het Fonds ook het "aangepaste werk" onderzoeken, opdat de arbeidsongevallenstatistieken de werkelijke situatie zouden weerspiegelen en de rechten van het slachtoffer gewaarborgd zouden zijn. Ten laatste in 2018 zal het Fonds, in voorkomend geval, voorstellen tot wetwijziging doen.

KPI controle van de aangifteverplichting: in 95 % van de dossiers waarin het slachtoffer erover klaagt dat zijn werkgever het ongeval niet heeft aangegeven, stuurt het Fonds het slachtoffer en de werkgever een eerste reactie binnen de 7 dagen nadat het dossier werd aangemaakt.

Art. 13. Sinds 2003 heeft het Fonds 4 scenario's ontwikkeld voor elektronische ASR, maar ze worden amper gebruikt.

De ASR zal vaker worden gebruikt. Daarvoor richt het Fonds in 2016 een werkgroep op met de sociale partners. Die moet de huidige scenario's evalueren en een actieplan opstellen op basis van de resultaten.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI elektronische ASR: overeenkomstig advies nr. 1901 van 25.03.2014 van de NAR en op basis van de resultaten van de werkgroep ASR doet het Fonds voorstellen om de ASR-scenario's te rationaliseren en veralgemeent het de elektronische ASR-aangiftes.

Titel 2 - Taken en doelstellingen op het vlak van vergoeden

Hoofdstuk 1 - Betaling van de jaarlijkse vergoedingen, renten en bijlagen

Art. 14. Het Fonds betaalt de jaarlijkse vergoedingen en renten voor de blijvende ongeschiktheden tot en met 19 %.

Daarnaast kent het Fonds verschillende bijlagen toe aan slachtoffers en rechthebbenden: aanvullende bijlagen, bijzondere bijlagen, aanpassingsbijlagen, herwaarderingsbijlagen, verergeringsbijlagen en overlijdensbijlagen.

Die vergoedingen worden beperkt als ze worden gecumuleerd met een pensioen.

In 2014 bedroeg het totale aantal begunstigden 192 640. Voor hen worden elk jaar 811 856 betalingen uitgevoerd en dat aantal stijgt elk jaar.

Afhankelijk van het soort vergoeding en het bedrag ervan gaat het om jaarlijkse, driemaandelijks of maandelijks betalingen.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI betaling: Het Fonds voert 97 % van de betalingen uit op de reglementaire vervaldag, ongeacht de redenen waarom sommige betalingen niet worden uitgevoerd.

Hoofdstuk 2 - Terugbetaling van de medische kosten en prothesekosten voor ongevallen die vóór 01.01.1988 zijn gebeurd

Art. 15. Het Fonds heeft als opdracht de medische en farmaceutische kosten en de verplegingskosten terug te betalen die nodig zijn als gevolg van het ongeval. Het betaalt ook de onderhouds- en vernieuwingskosten voor prothesen en orthopedische toestellen terug. Het

is belangrijk dat de uitgaven of prestaties van slachtoffers en prestatieverstrekkingen snel worden terugbetaald. Slachtoffers en prestatieverstrekkingen moeten er snel van worden op de hoogte gebracht dat de vernieuwing of het onderhoud van prothesen en orthopedische toestellen is goedgekeurd.

In 2014 heeft het Fonds 20 035 aanvragen tot tussenkomst gekregen.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI terugbetaling van de medische kosten en prothesekosten: Het Fonds betaalt de slachtoffers of de prestatieverstrekkingen (of deelt de goedkeuring van de levering van een prothese mee) of deelt de weigeringsbeslissing mee binnen de 2 maanden na ontvangst van de aanvraag in 85 % van de gevallen.

Hoofdstuk 3 - Toekenning of intrekking van de erkenning van orthopedisten en medische centra voor prothesen en orthopedie

Art. 16. Het Fonds verleent erkenning aan orthopedisten en aan medische centra voor prothesen en orthopedie. Alleen orthopedisten en medische centra die erkend zijn door het Fonds mogen toestellen die door het Fonds of door de verzekeringsondernemingen worden geleverd onderhouden of vernieuwen. Die erkenning wordt verleend op aanvraag aan prestatieverstrekkingen die erkend worden door het RIZIV en die zich ertoe verbinden een aantal regels te respecteren die het Fonds oplegt. De belangrijkste daarvan zijn dat ze de derdebetalersregeling toepassen en akkoord gaan met de voorafgaande goedkeuring voor de levering.

Die erkenning wordt verleend voor maximaal 5 jaar en kan worden verlengd.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI erkenning van orthopedisten en medische centra voor prothesen en orthopedie: jaarlijks updatet het Fonds de lijst met erkende orthopedisten en medische centra voor prothesen en orthopedie en stuurt het die naar de verzekeringsondernemingen.

KPI optimalisatie van de procedure: in 2016 baseert het Fonds zich op de problemen die zijn opgedoken bij de erkenning om te bepalen hoe de procedure kan worden verbeterd. Concreet formaliseert het Fonds de procedures om prestatieverstrekkingen te straffen die de erkenningsvoorwaarden niet naleven.

In 2018 analyseert het Fonds de resultaten van die procedures. Die analyse moet duidelijk maken welke nieuwe erkenningsvoorwaarden nodig zijn.

Hoofdstuk 4 - Vergoeding van tijdelijke ongeschiktheden

Art. 17. Het Fonds vergoedt de tijdelijke arbeidsongeschiktheden van de zeelieden (van de zeevisserij en de koopvaardij), van werknemers van wie de werkgever niet is verzekerd en de tijdelijke verergeringen van blijvende letsels voor ongevallen die vóór 01.01.1988 zijn gebeurd.

Vanuit maatschappelijk oogpunt, namelijk om de inkomsten te waarborgen van arbeidsongevallenslachtoffers, is het zeer belangrijk dat er zo weinig mogelijk tijd verstrijkt tussen de aanvaarding van het arbeidsongeval of de mededeling van een periode van herval en de datum waarop de vergoeding wordt uitbetaald.

Bij het bepalen van de doelstellingen daarvoor moet in het bijzonder rekening worden gehouden met de bepalingen uit het protocol over de elektronische gegevensuitwisseling tussen de arbeidsongevallensector en de sector van de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI vergoeding van tijdelijke ongeschiktheden: 85 % van de betaalopdrachten voor de vergoeding van een eerste periode van tijdelijke ongeschiktheid (na het arbeidsongeval) of voor een hervat wordt binnen de 60 dagen gegeven. Die termijn gaat in op de dag waarop het Fonds erover wordt geïnformeerd dat de ziekteverzekering niet tussenkomt.

Als de ziekteverzekering zich beroept op haar subrogatierecht en de terugbetaling vordert, begint de termijn te lopen op de dag waarop het Fonds werd geïnformeerd over de einddatum van de tussenkomst van de ziekteverzekering.

Als de periode van tijdelijke arbeidsongeschiktheid is afgelopen vóór de datum waarop het einde van de tussenkomst van de ziekteverzekering wordt meegedeeld, begint de termijn pas te lopen op de dag waarop het Fonds wordt geïnformeerd over de bedragen die de ziekteverzekering heeft gestort.

De termijn begint niet te lopen zolang het Fonds geen medisch attest heeft ontvangen waarop de periode van tijdelijke arbeidsongeschiktheid wordt vermeld.

Hoofdstuk 5 - Het beheer van de ongevallen die werden aangegeven en van de aanvragen tot een verergeringsbijslag

Art. 18. Het Fonds treedt op als verzekeringsinstelling voor de zeevissers en de zeelieden ter koopvaardij.

Daarnaast vergoedt het Fonds slachtoffers van wie de werkgever heeft nagelaten een arbeidsongevallenverzekering af te sluiten, hoewel hij daartoe verplicht is.

Tot slot onderzoekt het Fonds de aanvragen tot een verergerings- of overlijdensbijslag. Die bijslagen worden toegekend wanneer de verergering van de letsels een blijvend karakter heeft of leidt tot het overlijden van het slachtoffer na de herzieningstermijn (voor ongevallen die vóór 01.01.1988 zijn gebeurd).

De specificiteit van die dossiers heeft te maken met de bijzondere omstandigheden waarin zeelieden werken. Ze werken vaak in marginale omstandigheden als de werkgever niet verzekerd is en het is soms moeilijk om een dossier voor een verergeringsaanvraag samen te stellen. Dat mag echter niet verhinderen dat slachtoffers snel worden op de hoogte gebracht van de aanvaardings- of weigeringsbeslissing.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI beheer van de ongevallen die werden aangegeven en de aanvragen tot verergeringsbijslag: 75 % van de beslissingen om de ongevallen die werden aangegeven te aanvaarden of te weigeren en over de aanvragen tot verergeringsbijslag wordt binnen de 4 maanden na de ontvangst van de aanvraag genomen.

Voor de verergeringsbijslagen worden de termijn waarin de letsels niet kunnen worden geconsolideerd, de termijn die nodig is om een medisch verslag te krijgen van het slachtoffer als dat in het buitenland woont en de termijn die nodig is om het advies in te winnen van het medisch-technisch comité niet meegeteld.

Art. 19. Het Fonds is afhankelijk van de medewerking van de slachtoffers om de aanvragen uit de hoofdstukken 2, 4 en 5 te kunnen behandelen.

Hoofdstuk 6 - De beroepsherinschakeling van slachtoffers van arbeidsongevallen

Art. 20. De beroepsherinschakeling van personen die arbeidsongeschikt zijn, maakt deel uit van de werkzaamheden van de NAR en is één van de belangrijke actiepunten van het regeerakkoord.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI beroepsherinschakeling: Het Fonds werkt actief mee aan de aanpassing van de reglementering om evenwichtige voorwaarden vast te stellen die bijdragen tot de vrijwillige beroepsherinschakeling van slachtoffers in tijdelijke arbeidsongeschiktheid, in samenwerking met de sociale partners en de instanties die daarbij betrokken zijn.

Tegen eind 2017 definieert het Fonds de evaluatiecriteria en de gegevens die een duidelijk beeld kunnen scheppen van de bestaande maatregelen voor de beroepsherinschakeling en de effectiviteit ervan. Als de gegevens niet beschikbaar zijn, lijst het Fonds de problemen op en stelt het oplossingen voor.

Hoofdstuk 7 - Beheer van de onverschuldigde betalingen

Art.21. Zodra het Fonds een onverschuldigde betaling vaststelt, brengt het de betrokkene daarvan op de hoogte met correcte informatie, een duidelijke en precieze berekening en een gepaste motivering. De verjaringstermijn wordt er duidelijk in gemotiveerd.

Van de +/- 812 000 betalingen (van renten en bijlagen) die elk jaar worden uitgevoerd, worden er voor ongeveer 480 dossiers (0,05 %) onverschuldigde betalingen uitgevoerd.

Daar zijn verschillende oorzaken voor: de regels voor de cumulatie met een pensioen worden te laat toegepast, het recht is gewijzigd (de graad van blijvende ongeschiktheid is gewijzigd, er werd een derde in kapitaal uitbetaald, het slachtoffer is hervallen in volledige tijdelijke ongeschiktheid, een weeskind dat ouder is dan 18 jaar, er zit een fout in de berekening).

Het Fonds wil dat voorkomen met een preventiemechanisme: het vergelijkt zijn begunstigen met de begunstigen van de instellingen die pensioenen uitbetalen.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI beheer van de onverschuldigde betalingen: het Fonds verbindt zich ertoe om elk jaar op 31 december voor niet meer dan 500 dossiers nog onverschuldigde betalingen te moeten terugvorderen.

Titel 3 - Taken en doelstellingen op het vlak van innen

Het Fonds maakt een onderscheid tussen het repartitie- en het kapitalisatiestelsel.

Het repartitiestelsel van het Fonds maakt deel uit van het Globaal Beheer van de sociale zekerheid. In dat stelsel is de financiering gebaseerd op de thesauriebehoeften. Maar het Fonds ontvangt ook fondsen van verzekeringsondernemingen en werkgevers. Die stort het aan het Globaal Beheer. Het kapitalisatiestelsel maakt geen deel uit van het Globaal Beheer.

Hoofdstuk 1 - Inning van de kapitalen en periodieke stortingen van de verzekeringsondernemingen

Art. 22. Het Fonds int ten laste van de verzekeringsondernemingen de volgende kapitalen:

- de kapitalen voor de jaarlijkse vergoedingen en renten voor ongevallen met een graad van blijvende ongeschiktheid tot en met 19 %;
- de kapitalen voor de renten van de ascendenten die niet bewijzen dat het slachtoffer hun belangrijkste kostwinner was.
De ascendent houdt zijn recht op een lijfrente ook na de datum waarop het slachtoffer 25 jaar zou zijn geworden als hij kan bewijzen dat het slachtoffer zijn belangrijkste kostwinner was.

Als hij dat niet kan bewijzen, stort de verzekeringsonderneming het rentekapitaal aan het Fonds na de 25^e verjaardag van het slachtoffer of onmiddellijk na het overlijden van het slachtoffer als het ouder was dan 25 jaar op het moment van het ongeval.

- de kapitalen uit de besparing als gevolg van de maatregelen die de cumulatie met pensioenen beperken. Met die maatregelen wil men de cumulatie beperken van vervangingsinkomens die door de sociale zekerheid worden uitgekeerd. Ze brengen het bedrag van de vergoedingen en renten terug tot een forfaitair bedrag dat door het Fonds wordt uitbetaald.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI controle van de kapitalen: het Fonds deelt 90 % van de fouten en vertragingen in de betalingen van de kapitalen (≤ 19 %, cumulatie en ascendenten) mee binnen de 4 weken.

KPI periodieke stortingen: het Fonds deelt 90 % van de fouten en vertragingen in het cumuleerbare gedeelte waarvoor de verzekeringsondernemingen periodieke stortingen verrichten mee binnen de 4 maanden na een halfjaarlijkse afsluiting.

KPI aanvragen tot vrijstelling: de aanvragen tot vrijstelling van opslagen en verwijlinteressen voor kapitaaloverdrachten voor de blijvende ongeschiktheden tot en met 19 %, de kapitalen cumul, de kapitalen ascendenten en de prothesekapitalen worden 3 keer per jaar aan het beheerscomité voorgelegd.

Art. 23. Het Fonds is belast met de opsporing van de gevallen van cumulatie met pensioenen die zich na de regeling van het ongeval voordoen.

Daarvoor heeft het een systeem op punt gesteld voor de vergelijking met de bestanden van de betalingsinstellingen van pensioenen voor het Belgische pensioenstelsel. Het systeem is nauwelijks bruikbaar voor buitenlandse stelsels.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI opsporing pensioen: het Fonds deelt in 89 % van de gevallen de data van openstelling tijdig mee aan de verzekeringsondernemingen.

KPI administratieve vereenvoudiging: het Fonds onderzoekt en formuleert voorstellen om de opsporing en de toepassingsregels voor cumulaties administratief te vereenvoudigen.

Hoofdstuk 2 – Inning van bijdragen van de verzekeringsondernemingen

Art. 24. Het Fonds int van de verzekeringsondernemingen een bijdrage op de definitieve technische voorzieningen voor de ongevallen die vóór 01.01.1988 zijn gebeurd en een bijdrage van 20 % op de premies voor de personen tot wie de wet werd uitgebreid.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI inning van bijdragen van de verzekeringsondernemingen: het Fonds deelt 90 % van de opslagen en eventuele interesten mee binnen de 4 weken na ontvangst van de bijdragen op basis van de gegevens in de jaarlijkse aangifte van de verzekeringsondernemingen.

Hoofdstuk 3 – Inning van premies van de reders van de zeevisserij

Art. 25. Het Fonds int de verzekeringspremies ten laste van de reders van de zeevisserij. Om die premies correct te kunnen berekenen moeten de diensten de prestaties van de zeelieden ontvangen van de sociale secretariaten waarbij de reders zijn aangesloten.

Omdat het Fonds economische doelstellingen nastreeft, moeten de premies snel en correct worden geïnd.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI inning van premies van de reders van de zeevisserij: Het Fonds gaat na of de premies die de reders storten juist zijn. Het deelt 90 % van de foute of laattijdige betalingen binnen de maand mee aan de reder.

Hoofdstuk 4 - Inning van bijdragen en bedragen van niet-verzekerde werkgevers

Art. 26. Werkgevers die niet verzekerd zijn worden ambtshalve aangesloten en moeten een bijdrage betalen waarvan het bedrag afhangt van de periode van niet-verzekering en het aantal personen dat de werkgever tijdens die periode tewerkstelde. Het Fonds moet zijn beslissingen tot ambtshalve aansluiting zo snel mogelijk meedelen.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI mededeling van de ambtshalve aansluiting: Het Fonds deelt 85 % van de ambtshalve aansluitingen mee binnen de 10 weken die volgen op de ontvangst van het bericht dat de periode van niet-verzekering is afgelopen.

Art. 27. Als de werkgever de bijdrage voor ambtshalve aansluiting niet betaalt, kan het Fonds, nadat het de opslagen en interesten heeft meegedeeld, het dossier voor invordering overdragen aan de FOD Financiën.

KPI beheer van de ambtshalve aansluitingen: het Fonds draagt 90 % van de dossiers over aan de FOD Financiën binnen de 16 weken die volgen op de mededeling.

Art. 28. Het Fonds heeft een protocol afgesloten met de FOD Financiën om de invordering van schuldvorderingen te activeren.

KPI protocol Financiën: het Fonds organiseert elk jaar een overlegvergadering met de FOD Financiën.

Art. 29. Het Fonds streeft ook een economische doelstelling na. Daarom moet het alles in het werk stellen om de uitgaven voor arbeidsongevallen bij niet-verzekerde werkgevers terug te vorderen. Zo moet het de werkgever die nalaat terug te betalen snel aanmanen, afbetalingsplannen goed opvolgen en wanneer nodig een beroep doen op de FOD Financiën.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI beheer van de terugvordering van de uitgaven: het Fonds:

- deelt 90 % van de schuldvorderingen van minimaal € 250 1 keer per trimester mee aan de werkgever;
- draagt 90 % van de dossiers over aan de FOD Financiën nadat het een uitvoerbare titel heeft ontvangen en wanneer de terugbetaling uitblijft binnen de 16 weken na de verzending van de laatste herinneringsbrief of binnen de 16 weken na de niet-uitvoering van het goedgekeurde afbetalingsplan.

Hoofdstuk 5 - Beheer van de portefeuille

Art. 30. Het Fonds wil zijn portefeuille optimaal laten renderen. Daarvoor heeft het het beheer van de voorzieningen die zijn aangelegd in het kapitalisatiestelsel toevertrouwd aan meerdere financiële instellingen. Het is het Fonds dat de liquiditeiten beheert in het kapitalisatiestelsel. Het Fonds streeft naar een maximaal rendement van zijn liquiditeiten door de concurrentie te laten spelen tussen de financiële instellingen.

De prestaties van de beheerders worden vergeleken en geëvalueerd. Op basis daarvan kunnen delen van de portefeuille worden herverdeeld over de financiële instellingen.

KPI beheer van de portefeuille: het Fonds volgt het beheer van de portefeuille nauwgezet op en deelt het resultaat ervan 1 keer per trimester mee aan het beheerscomité.

Titel 4 - Taken en doelstellingen op het vlak van informeren

Hoofdstuk 1 - Orgaan voor advies, studies en ondersteuning van de communicatie

Art. 31. Via zijn beheerscomité beschikt het Fonds over advies- en studiebevoegdheid en kan het op eigen initiatief aan zijn voogdijminister voorstellen doen in verband met wijzigingen van wetten en besluiten die het moet toepassen of adviezen verstrekken over allerlei bij het Parlement ingediende wetsvoorstellen en amendementen met betrekking tot de wetgeving die het comité moet toepassen.

De voogdijminister vraagt ook het advies van het beheerscomité van het Fonds over elk voorontwerp van wet of besluit over de wetgeving die het comité moet toepassen.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI adviesbevoegdheid: De adviesaanvragen van de minister worden aan het beheerscomité van het Fonds voorgelegd tijdens de tweede vergadering die volgt op het indienen van de aanvraag, behalve wanneer het advies van een technisch comité vereist is.

Hoofdstuk 2 - Primair netwerk van de Kruispuntbank van de sociale zekerheid

Art. 32. Binnen het netwerk van de Kruispuntbank van de sociale zekerheid moet het Fonds het secundaire netwerk van de verzekeringsondernemingen beheren. Het Fonds oefent er toezicht op uit en waakt over de beveiliging ervan.

Het Fonds heeft zich ertoe verbonden het e-government van de sociale zekerheid dat de regering gepland heeft mee te helpen uitwerken.

Het Fonds zal samen met de verzekeringsondernemingen blijven zoeken en het aantal toepassingen voor dat e-government blijven uitbreiden.

Het volgt daarom de werkzaamheden van het Coördinatiecomité van de KSZ en ontwikkelt informaticaprojecten die fundamenteel zijn voor de verschillende instellingen van sociale zekerheid.

Samen met de verzekeringsondernemingen blijft het Fonds de gegevensstromen naar, van en binnen de arbeidsongevallensector analyseren en legt het prioriteiten vast.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

Belangrijke opmerking: de verschillende KPI zijn ook afhankelijk van de prioriteiten die de regering stelt. De middelen die de regering toekent, worden daarbij zo goed mogelijk gebruikt, zowel voor de ontwikkeling als het onderhoud van de programma's. Verder hangen de resultaten af van de voortgang van de werkzaamheden bij de partners van het project.

KPI mededeling aan de ziekenfondsen: in de loop van 2016 worden de gegevens over de regeling van het ongeval doorgegeven aan de ziekenfondsen.

KPI pensioenkadaster: het pensioenkadaster wordt geraadpleegd met behandeling van de mutaties tegen het einde van de bestuursovereenkomst.

KPI raadpleging van de gegevens van het Fonds: het CARBONAT-project (waarmee andere OISZ online attesten kunnen opvragen) wordt gedeeltelijk uitgewerkt tegen eind 2018 (nog niet alle opgevraagde gegevens zijn beschikbaar).

KPI CADAF: tegen eind 2018 wordt het repertorium van Famifed geraadpleegd om de rechten van kinderen van arbeidsongevallenslachtoffers te kunnen waarborgen.

KPI welvaart: de arbeidsongevallenvergoedingen worden aangepast aan de welvaart.

KPI verbindingsorgaan: het Fonds neemt als verbindingsorgaan deel aan het EESSI-project voor de uitwisseling van digitale formulieren binnen de Europese ruimte.

KPI onderhoud/ontwikkeling: het Fonds breidt de toepassingen die in productie zijn waar nodig uit, onderhoudt ze en waakt erover dat ze beschikbaar blijven.

Hoofdstuk 3 - Preventie

Art. 33. In navolging van het regeerakkoord, het advies 1918 van de NAR van 25.11.2014 en de mededeling van 06.06.2014 van de Europese Commissie inzake een strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2014-2020, zal het Fonds meewerken aan een geïntegreerde preventieketen met onder meer primaire preventie (van schade) om een preventiecultuur te ontwikkelen.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI uitvoering van het protocol: Jaarlijks houdt het Fonds 2 vergaderingen met de FOD WASO om het samenwerkingsprotocol dat op 19.02.2009 werd ondertekend in overleg te updaten.

KPI identificatie van de verzwaarde risico's: jaarlijks identificeert het Fonds de ondernemingen waarvan de risico-index bovenmaats afwijkt van de gemiddelde index van de ondernemingen in die activiteitssector. Het put daarvoor uit de arbeidsongevallengegevensbank. Het analyseert het effect van de nieuwe criteria om verzwaarde risico's op te sporen en evalueert de manieren uit de reglementering om in beroep te gaan.

Voor werknemers voor wie de DmfA niet kan worden gebruikt en de bepalingen over de verzwaarde risico's bijgevolg niet kunnen worden toegepast, onderzoekt het Fonds of er andere oplossingen bestaan.

KPI bevordering van de preventie: het Fonds helpt een tool voor een globale analyse van de preventie uit te werken die moet worden bepaald door het beheerscomité en gaat het systeem evalueren dat een alternatief kan zijn voor het initiële project van de premiedifferentiatie. De bedoeling is om werkgevers aan te zetten om een preventiebeleid uit te werken.

Art. 34. Een betere kennis van het arbeidsongevallenrisico maakt het mogelijk om de preventie bij kwetsbare groepen te verbeteren.

KPI bescherming van gedetacheerde werknemers: het Fonds onderzoekt de mogelijkheid om een verplichting in te voeren in de wetgeving om arbeidsongevallen aan te geven die in België zijn gebeurd en waarvan gedetacheerde werknemers het slachtoffer zijn geworden.

Het onderzoekt ook of het mogelijk is om de identificatie van de gebruikende onderneming van uitzendkrachten te verplichten in de arbeidsongevalsaangifte en de identificatie van de werkgever bij wie het slachtoffer zich bevond voor werken die een externe onderneming deed.

Hoofdstuk 4 – Sociale bijstand aan de slachtoffers en rechthebbenden

Art. 35. Het Fonds verleent de slachtoffers en de rechthebbenden sociale bijstand door zitdagen te houden in een groot aantal arrondissementen van het land. In sommige gevallen doet het huisbezoeken.

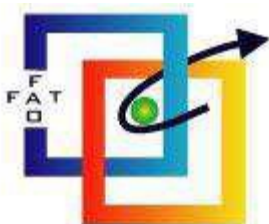
De voorbije jaren heeft het Fonds gezocht naar indicatoren die kunnen helpen om de maatschappelijke kwetsbaarheid van slachtoffers na te gaan.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI toepassing van de indicatoren: het Fonds past de indicatoren steeds vaker toe om gerichtere mailings te kunnen sturen. Die mailings moeten het Fonds bekender maken bij de sociaal kwetsbaarste groepen opdat ze de stap zouden zetten om contact op te nemen met het Fonds om tijdig en behoorlijk te worden geïnformeerd.



**LUIK 2: DE GEMEENSCHAPPELIJK
TE VERWEZENLIJKE ASSEN
VAN HET HUIDIGE FAO EN FBZ EN
VAN DE TOEKOMSTIGE INSTELLING,
DIE ZAL ONTSTAAN UIT DE FUSIE
VAN BEIDE INSTELLINGEN**



AS 2 - KENNIS EN EXPERTISE OP HET VLAK VAN BEROEPSRISICO'S

We leven in een wereld in verandering waarin nieuwe beroepsrisico's, zowel op het gebied van beroepsziekten als op het gebied van arbeidsongevallen, opduiken. Het verzamelen en analyseren van informatie over deze onderwerpen heeft belangrijke gevolgen. Door de gegevens over beroepsziekten en arbeidsongevallen nauwgezet op te volgen kunnen we de beleidsmakers helpen de verschillende maatregelen of acties voor de preventie of vergoeding van schade door beroepsrisico's helpen bij te sturen en de werking van de beide Fondsen verbeteren. Anderzijds kunnen we met een degelijke analyse van de gegevens bepaalde evoluties in het werkgebied voorzien en erop anticiperen. De nieuwe instelling zal daarover een nieuw protocol afsluiten met de FOD WASO.

De instelling die zal ontstaan uit de fusie van het Fonds voor de beroepsziekten en het Fonds voor arbeidsongevallen zal zich in een geprivilegieerde positie bevinden om zijn eigen, gespecialiseerde kennis- en expertisecentrum over beroepsrisico's uit te bouwen.

De nieuwe instelling zal bovendien de preventieopdracht AO en BZ voortzetten en verder ontwikkelen zoals beschreven in as 1.

Hoofdstuk 1 - Een Evidence Based Policy ontwikkelen

Het beleid van de sector is, in samenwerking met de sociale partners, een bevoegdheid van de overheid. Deze laatste heeft hierbij ondersteuning nodig van de nieuwe instelling in de vorm van feedback over de doeltreffendheid van het huidige beleid of advies over het geplande beleid. Aangezien de wetgeving over de preventie van beroepsrisico's in het algemeen en beroepsziekten en arbeidsongevallen in het bijzonder technisch ingewikkeld is, moeten we blijven streven naar een eenvoudiger, transparanter en harmonieuzere wetgeving.

Het FAO en het FBZ plegen overleg met verschillende experts in verschillende comités, commissies en raden. Zo breiden ze hun kennis over preventie en het medische en sociale werkveld verder uit. Op basis daarvan kunnen ze adviezen en voorstellen formuleren aan de wetgever.

Zo bestaan er binnen het huidige FAO vier technische comités:

- Het technisch comité voor de preventie geeft advies over de preventie van arbeidsongevallen, over de samenwerking tussen de verschillende preventiediensten en -organismen en over eventuele financiële bijdragen van het FAO in preventieprojecten.
- Het medisch-technisch comité kan op eigen initiatief of op vraag van het beheerscomité adviseren over elk medisch probleem als gevolg van een arbeidsongeval, over de evaluatie van de arbeidsongeschiktheid en de vergoedingen, de bijlagen en de sociale bijstand die worden toegekend op basis van de arbeidsongevallenwet (art. 58, § 1). Daarnaast beslist dit comité ook over de erkenning van de medische en farmaceutische diensten, de verplegingsdiensten, de orthopedisten en de medische centra voor prothesen en orthopedische toestellen en over de jaarlijkse aanpassing van de prijzen, de duur en de onderhoudskosten van prothesen en orthopedische toestellen. Op basis daarvan leggen de verzekeringsondernemingen hun voorzieningen aan.

- Het technisch comité voor de zeevissers geeft advies over de basislonen van de zeelieden, de bedragen van de premies die de reders verschuldigd zijn aan het FAO en de aanvragen tot schadeloosstelling die de zeelieden of hun rechthebbenden hebben ingediend.
- Het technisch comité voor de zeelieden van de koopvaardij geeft advies over de basislonen van de zeelieden, de bedragen van de premies die de reders verschuldigd zijn aan het FAO en de aanvragen tot schadeloosstelling die de zeelieden of hun rechthebbenden hebben ingediend.

Analoog daarmee beschikt het huidige FBZ over:

- een technisch comité voor de preventie dat voorstellen formuleert over de preventieopdrachten van het FBZ.
- een Wetenschappelijke Raad die advies geeft over de lijst van de beroepsziekten en de meest geschikte middelen om beroepsziekten te behandelen en te voorkomen. De Wetenschappelijke Raad wordt daarbij ondersteund door acht medische commissies die zijn samengesteld uit academici en experts in de desbetreffende pathologieën:

Commissie aandoeningen van de ademhalingswegen
Commissie beroepskankers
Commissie bewegingsapparaat
Commissie biologische agentia
Commissie chemische en toxische agentia
Commissie fysische agentia
Commissie huidziekten
Commissie nieuwe ziekten.

Art. 48. Statistische jaarverslagen opmaken waarmee het huidige beleid optimaal kan worden geëvalueerd of het toekomstige beleid kan worden uitgetekend.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI BZ jaarverslag: De jaarlijkse statistische analyse over de evolutie van het aantal aanvragen in functie van verschillende parameters (pathologie, geslacht, gewest, sector...) wordt in maart gepubliceerd.

KPI BZ technische bijlage: Een jaarlijkse technische bijlage met de financiële gegevens wordt in juni toegevoegd aan het statistische jaarverslag.

KPI BZ geschillen: Jaarlijks worden de geschillen geanalyseerd en de eventuele punten van verbetering worden aan het beheerscomité en de Wetenschappelijke Raad meegedeeld.

KPI AO jaarverslag privé: Een statistisch jaarverslag over de arbeidsongevallen wordt gepubliceerd voor eind september van het jaar dat volgt op het jaar dat besproken wordt in het verslag, op voorwaarde dat de correcte en volledige gegevens beschikbaar zijn voor 1 juni en zo niet binnen de 3 maanden na de ontvangst van de correcte gegevens van de laatste verzekeringsonderneming.

KPI AO jaarverslag privé - publiek: Een statistisch jaarverslag over de arbeidsongevallen van de werknemers uit de privésector en de publieke sector wordt gepubliceerd vanaf de ongevallen van 2015.

KPI AO jaarstatistiek regelingen: In de loop van het jaar dat volgt op het jaar van de regeling worden jaarstatistieken opgemaakt over de regelingen van de ongevallen.

KPI AO jaarverslag wet: Er wordt een statistisch jaarverslag gepubliceerd over de uitvoering van de wet op basis van de jaarverslagen van afzonderlijk beheer. Dit verslag bevat de statistieken over de begunstigden en de betalingen.

KPI AO jaarlijkse fiches: De jaarlijkse fiches over de arbeidsongevallen worden gepubliceerd voor minstens 30 activiteitensectoren. Deze fiches geven per sector de evolutie van de indicatoren weer voor de afgelopen 5 jaar en de analyse van de dodelijke ongevallen en de ongevallen die tot een blijvende arbeidsongeschiktheid hebben geleid.

KPI BR jaarlijkse fiches: Vanaf 2017 worden de jaarlijkse fiches over de arbeidsongevallen geleidelijk omgevormd tot fiches over beroepsrisico's die zowel indicatoren over arbeidsongevallen als over beroepsziekten bevatten.

KPI AO ongevallen op de arbeidsweg: Het FAO heeft bijgedragen aan een verslag over de ongevallen op de arbeidsweg van het Belgisch Instituut voor de Veerkeersveiligheid (BIVV). Er wordt onderzocht of de gegevens uit de gegevensbanken van het FAO en het BIVV kunnen worden gekruist om de statistieken over deze materie te verbeteren.

KPI AO KSZ: Samen met de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid wordt onderzocht of er terugkerende statistieken kunnen worden opgemaakt over het verdere verloop van het socio-professionele parcours van slachtoffers die na de regeling van het arbeidsongeval blijvend arbeidsongeschikt zijn.

Artikel 17 van de wet van 25.04.2014 houdende diverse bepalingen inzake sociale zekerheid heeft een Nationaal College voor Socialeverzekeringsgeneeskunde inzake arbeidsongeschiktheid opgericht dat onder meer gestandaardiseerde methoden voor de evaluatie van de arbeidsongeschiktheid moet voorstellen om de evaluaties in de verschillende sectoren van de sociale zekerheid te kunnen harmoniseren.

Het FAO en het FBZ zullen een vertegenwoordiger en een plaatsvervanger aanduiden die actief zullen moeten bijdragen aan de werking van het Nationaal College voor Socialeverzekeringsgeneeskunde en daarbij de specificiteit van de sector van de beroepsrisico's zullen moeten verdedigen, met name voor de evaluatie van tijdelijke arbeidsongeschiktheden.

Art.49. Actief bijdragen aan de werking van het Nationaal College voor Socialeverzekeringsgeneeskunde en daarbij de specificiteit van de sector van de beroepsrisico's verdedigen, met name voor de evaluatie van tijdelijke arbeidsongeschiktheden.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI Nationaal College voor Socialeverzekeringsgeneeskunde: Er wordt een effectieve vertegenwoordiger en een plaatsvervanger aangeduid die de beide Fondsen moeten verdedigen.

KPI Tussenkomsten Nationaal College voor Socialeverzekeringsgeneeskunde: de vertegenwoordigers van beide Fondsen zijn tussengekomen en hebben de specificiteit van de beroepsrisico's verdedigd, met name voor de evaluatie van tijdelijke arbeidsongeschiktheden.

KPI verslag aan het Nationaal College voor Socialeverzekeringsgeneeskunde: in 2016 stelt het FAO het verslag van de werkgroep medische synergieën voor over het consolidatieverslag, de wijziging van de OBSI en de andere activiteiten van de werkgroep.

Net als de geneeskunde evolueert dat werk voortdurend, meer bepaald door de nieuwe technologieën die worden ontdekt en gebruikt. Die evoluties brengen nieuwe risico's voor de arbeidsgezondheid aan het licht die soms tot nieuwe beroepsziekten of arbeidsongevallen leiden. Het is dus essentieel dat de kennis over de beroepsrisico's voortdurend wordt bewaakt en verbeterd om een aangepast beleid te kunnen voeren, zowel op het vlak van vergoeding als op dat van preventie en beroepsinschakeling.

Art. 50 De kennis over arbeidsongevallen en beroepsziekten verder bewaken en uitbreiden.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI BZ Adviezen: De wetenschappelijke raad geeft regelmatig advies over nieuwigheden en herzieningen over beroepsziekten.

KPI kadaster: In samenwerking met de RSZ en de FOD WASO wordt een haalbaarheidsstudie gemaakt over de uitwerking van een globaal kadaster van beroepsrisico's.

KPI samenwerking: De samenwerkingsverbanden, contacten en uitwisseling van gegevens met universiteiten en wetenschappelijke verenigingen over verzekerings- en arbeidsgeneeskunde worden versterkt.

Art. 51 De evoluties van de geneeskunde en de RIZIV-nomenclatuur opvolgen en zorgen dat de specifieke nomenclatuur deze weerspiegelt voor de context beroepsziekten, om zo een aangepaste dienstverlening te garanderen.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI BZ analyse zorgbehoefte: De zorgbehoefte van de slachtoffers van beroepsziekten wordt vergeleken met de verstrekkingen die volgens de RIZIV-nomenclatuur worden vergoed. Op basis hiervan kunnen wijzigingen van de specifieke nomenclatuur worden voorgesteld aan de beleidsmakers.

Het erkennen van de zwaarte van het werk maakt deel uit van de huidige debatten, met name in het kader van de pensioenhervorming. De regering heeft onlangs besloten de Nationale Pensioencommissie op te richten. Een orgaan voor sociaal overleg dat als opdracht heeft een duidelijk kader vast te leggen waarbinnen een aantal belangrijke, structurele hervormingen kunnen worden doorgevoerd. Het gaat onder meer om het in rekening brengen van de zwaarte van het werk. Om haar opdracht tot een goed einde te kunnen brengen zal dat overlegorgaan een beroep doen op de expertise die binnen de verschillende administraties aanwezig is. Met haar expertise op het vlak van beroepsrisico's zal de nieuwe instelling haar bijdrage kunnen leveren aan de reflectie over de uitdaging die het in rekening brengen van de zwaarte van het werk vormt.

Binnen deze optiek vormt de individuele preventierekening voor de zwaarte van het werk in Frankrijk een interessante gevalstudie. Die moet meer gelijkheid scheppen tussen werknemers op het gebied van beroepsrisico's. Zo moet ze werkgevers ertoe aansporen hun werknemers slechts beperkt bloot te stellen aan zware arbeidssituaties en het voor werknemers die eraan werden blootgesteld mogelijk maken om zich om te scholen voor een nieuwe functie, hun arbeidstijd te verminderen of vervroegd met pensioen te gaan. Dit systeem berust op jaarlijkse blootstellingsdrempels en beroepsrisicofactoren. Aangezien die maatregel vernieuwend is, is het interessant om te bekijken of hij omgezet kan worden naar de Belgische context en zo ja, onder welke voorwaarden.

Art. 52. Met onze expertise bijdragen aan de reflectie over de uitdaging die het in rekening brengen van de zwaarte van het werk vormt.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI blootstellingscriteria: Er wordt een analyse gemaakt van de criteria op basis waarvan de blootstelling aan arbeidsverzwarende factoren kan worden bepaald.

Sinds 2010 moet het FBZ de werkverwijdering van zwangere vrouwen opvolgen en analyseren. Deze opdracht vervangt de vergoedingsopdracht die vanaf 2010 werd overgenomen door de verzekeringsondernemingen. Het doel bestaat erin de gegevens te centraliseren en te analyseren zodat een algemeen overzicht kan worden gegeven over het profylactische verloop. De Koning kan nadere regels bepalen voor de uitoefening van deze bevoegdheid.

Om de aspecten voor de opvolging van de verwijderingprocedures zo goed mogelijk te ontwikkelen moet het FBZ informatie verzamelen van de verzekeringsondernemingen enerzijds en van de werkgevers anderzijds. Die informatie wordt vervolgens periodiek geanalyseerd. Op die manier moet het FBZ tijdig evoluties en anomalieën kunnen opmerken en gerichte beleidsinformatie kunnen verstrekken.

Met de informatie die het FBZ momenteel ter beschikking heeft, kan het dit bevoegdheidsdomein onvoldoende opvolgen. Daarom moet er binnen deze bestuursovereenkomst niet alleen een jaarlijks opvolgingsverslag worden voorgelegd. Deze opdracht moet ook diepgaand worden geanalyseerd om er een efficiëntere invulling aan te geven. Het zal met name van groot belang zijn om de betrouwbaarheid van de gegevens te analyseren en om daarnaast ook op zoek te gaan naar pistes om het kader van deze opdracht uit te breiden.

Art 53. Tijdig evoluties en anomalieën opmerken en gerichte beleidsinformatie verstrekken over de verwijderde zwangere vrouwen op basis van een analyse van de informatie die werd verzameld.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI BZ gegevensverzameling: In 2016 wordt de gegevensverzameling over de verwijdering van zwangere vrouwen uitgebreid tot alle verloven die verband houden met de moederschapsbescherming.

KPI BZ verslag zwangere vrouwen: Vanaf 2017 wordt jaarlijks, ten laatste in maart, aan het beheerscomité een verslag voorgelegd met de resultaten van de analyse over de zwangere vrouwen en eventuele beleidsaanbevelingen.

KPI BZ analyse zwangere vrouwen: Deze opdracht en de invulling ervan worden grondig geanalyseerd.

Hoofdstuk 2 - Kennis en expertise uitwisselen met het werkveld

Aandachtig blijven voor mogelijke klachten over het werk kan, naast de risicoanalyse, bijdragen tot het sneller identificeren van nieuwe risico's. Opdat de geneesheren nieuwe risico's systematischer zouden signaleren, werd een online loket (SIGNAAL) ontwikkeld binnen een pilootproject van het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten, de KULeuven en IDEWE. Via dit loket dat al gedeeltelijk werd geïmplementeerd in Vlaanderen kunnen geneesheren hun vermoedens communiceren over een nieuw verband tussen een blootstelling en/of een werksituatie en gezondheidsproblemen.

Deze signalen kunnen op een gestructureerde manier worden geëvalueerd door een groep experts. Een signaal geven via dit loket garandeert de anonimiteit van de werknemer.

Aangezien deze aanpak aansluit bij de huidige opdrachten van het FBZ, is het opzet om dit loket geleidelijk uit te breiden tot het hele land in samenwerking met de initiatiefnemers. Het loket zal worden ontwikkeld en beheerd door de commissie nieuwe ziekten die SIGNAAL zal moeten implementeren en de nieuwe signalen na de pilootfase zal moeten evalueren, sorteren en opvolgen. Op die manier kan de geneesheer feedback krijgen over het risico dat hij heeft gesignaleerd.

Art. 54. Het signaleren van nieuwe werkgerelateerde gezondheidsrisico's vergemakkelijken door een online loket te ontwikkelen voor de geneesheren.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI BZ PILOOTFASE: De pilootfase die een geleidelijke ontplooiing van een online loket voorbereidt, wordt in 2017 afgerond.

KPI BZ SIGNAAL: Een online loket voor het anoniem signaleren van nieuwe beroepsziekerisico's wordt eind 2017 beschikbaar gesteld.

KPI BZ verslag SIGNAAL: Een evaluatieverslag van het project SIGNAAL wordt aan de wetenschappelijke raad voorgesteld in 2018.

Voor zowel het huidige FBZ als het huidige FAO is de preventie van beroepsrisico's één van de hoofdopdrachten. Die houdt onder meer in dat de actoren op het terrein en de burgers worden bewustgemaakt en geïnformeerd. De twee Fondsen, en later de nieuwe instelling, plannen dan ook om hun expertise te verspreiden door gebruik te maken van verschillende bewustmakingsmogelijkheden. Op dit vlak vormt de medische wereld, of het nu gaat over arbeidsgeneesheren, specialisten, huisartsen of raadsgeneesheren, een geprivilegieerde gesprekspartner.

Art. 55. Bewustmaken van en informeren over beroepsrisico's, met name door de kennis beter ter beschikking te stellen en via publicaties.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI beroepsrisico's website: Vanaf de oprichtingsdatum van de nieuwe instelling wordt de kennis over beroepsrisico's verspreid via de website van de nieuwe instelling.

KPI opleiding beroepsrisico's: Jaarlijks wordt een opleidingsdag over beroepsrisico's georganiseerd in samenwerking met de medische wereld.

KPI thematische campagne: Vanaf 2018 wordt jaarlijks een informatiecampagne voor een bepaald doelpubliek of over een specifiek thema georganiseerd.

KPI AO campagne bedrijven: Er wordt een jaarlijkse bewustmakingscampagne georganiseerd voor bedrijven die, hoewel het niet gaat over verzwaarde risico's, een verhoogd risico vertonen in vergelijking met de risico-index van de sector.

KPI AO informatie controle welzijn: De verschillende inspectiediensten voor de controle van welzijn op het werk die erom vragen, krijgen de informatie op basis waarvan ze campagnes kunnen organiseren en bedrijven kunnen selecteren die in aanmerking komen voor een bezoek.

KPI AO verzwaaard risico: De lijst van ondernemingen met een verzwaaard risico wordt jaarlijks gelijktijdig aan de verzekeringsondernemingen en aan de de FOD WASO doorgegeven, zodat de FOD WASO kan nagaan of de preventiemaatregelen die de verzekeringsondernemingen hebben voorgesteld effectief worden genomen.

As 3 - ORGANISATIE & COMMUNICATIE

De nieuwe instelling wil haar diensten, procedures en middelenbeheer verbeteren. Er zal daarbij bijzondere aandacht gaan naar de communicatie en het informatiebeheer.

Titel 1 - Strategisch beheer

Hoofdstuk 1 - De nieuwe instelling zichtbaar, bekend en herkenbaar maken

De nieuwe instelling zal het statuut van openbare instelling van sociale zekerheid hebben in de zin van het Koninklijk Besluit van 03.04.1997 houdende maatregelen met het oog op de responsabilisering van de openbare instellingen van sociale zekerheid, met toepassing van artikel 47 van de wet van 26.07.1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels. Ze zal de opdrachten van de twee huidige Fondsen voortzetten. De opdrachten die beide Fondsen vervullen zijn: vergoeden, voorkomen en herinschakelen binnen de sectoren arbeidsongevallen en beroepsziekten en het Asbestfonds beheren. Voor de arbeidsongevallensector komt daar controleren bij.

De nieuwe instelling zal als volgt worden opgericht:

- stelselmatig en in verschillende stappen. Die zullen worden beschreven in het globale plan waarin staat in welke stappen beide Fondsen zullen worden samengevoegd. De nieuwe instelling zal ten vroegste op 1 januari 2017 worden opgericht en ten laatste op 1 januari 2018. De precieze datum zal in september 2016 worden bepaald op basis van de voortgang van de voorbereidende werken en in overleg met de regering en de sociale partners;
- volgens de projectmanagementmethode, opdat de samenvoeging efficiënt en binnen de termijnen zou worden afgerond;
- in nauw overleg met de belangrijkste belanghebbenden (de federale regering, de sociale partners en het personeel) op regelmatige basis en het volledige proces lang.

De nieuwe instelling zal ook betekenis moeten krijgen, een visuele identiteit en een organisatiestructuur, zowel op het vlak van het beheer als de interne organisatie.

Art. 56. De fusiewerkzaamheden op een efficiënte manier organiseren om de opvolging van de verschillende stappen in het integratieproces van de twee Fondsen en de oprichting van de nieuwe instelling te verzekeren.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI sturing: Het globale stuurplan dat de verschillende stappen in het integratieproces van de twee Fondsen en de oprichting van de nieuwe instelling bepaalt, wordt uitgevoerd en aangepast indien nodig.

Art. 57. De bestaansredenen van de nieuwe instelling definiëren, de manier waarop ze haar opdrachten wil vervullen en de waarden die ze daarbij hoog in het vaandel draagt.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI verklaring: Eind 2016 wordt er een verklaring over de "missie, visie en waarden" van de nieuwe instelling gedefinieerd met betrokkenheid van het personeel.

KPI sensibilisering: In 2017 wordt het personeel via een specifieke campagne bewustgemaakt van de verklaring van de nieuwe instelling.

Art. 58. Een aangepaste visuele identiteit creëren om de nieuwe instelling een optimale zichtbaarheid te geven.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI visuele identiteit: De nieuwe instelling heeft op de oprichtingsdatum een naam, een visuele identiteit en een logo die passen bij haar missie, visie en waarden.

Art.59. De organisatiestructuur van de nieuwe instelling definiëren met haar doelmatigheid en doeltreffendheid voor ogen.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI organigram: In 2016 wordt een geïntegreerd organigram uitgewerkt.

KPI implementatie organigram: Op de oprichtingsdatum van de nieuwe instelling wordt de nieuwe structuur geleidelijk in de praktijk geïmplementeerd.

Hoofdstuk 2 - Een instelling met een nieuw juridisch veld

De twee Fondsen zullen juridisch in de nieuwe instelling geïntegreerd worden door middel van een wet waarin met name de, eventueel herziene, opdrachten van de beide Fondsen zullen worden opgenomen. Alle goederen, rechten en wettelijke en contractuele verplichtingen van het Fonds voor arbeidsongevallen en het Fonds voor de beroepsziekten zullen aan de nieuwe instelling worden overgedragen.

Art. 60. Een wettelijke basis creëren voor de oprichting van de nieuwe instelling en wetwijzigingen en reglementaire en/of contractuele wijzigingen voorbereiden.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI wetsontwerp: Begin 2016 wordt het wetsontwerp tot oprichting van de nieuwe instelling voorgelegd aan het beheerscomité.

Uit een analyse van de geschillen over beroepsziekten en arbeidsongevallen en van de rechtspraak van het Grondwettelijk hof is gebleken dat de aanvragen van de privésector, van de provinciebesturen en lokale besturen en van de publieke sector ongelijk worden behandeld. De preventie, het herstel en de vergoeding van schade door beroepsziekten en arbeidsongevallen zouden moeten worden geharmoniseerd.

Art. 61. De wetgeving voor de slachtoffers van de privésector en die van de publieke sector op elkaar afstemmen.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI afstemming publiek - privé: Vóór deze bestuursovereenkomst afloopt, worden aan het beheerscomité concrete voorstellen gedaan om de wetgeving van de privésector en de publieke sector op elkaar af te stemmen.

Hoofdstuk 3 - Begroting & boekhouding

De nieuwe instelling rekent erop dankzij schaalvoordelen en synergieën haar financiële middelen op termijn efficiënter te kunnen gebruiken om haar opdrachten te vervullen. Dat impliceert wel dat de boekhoudings- en reportingtools zullen moeten worden aangepast.

Vanaf de begrotingscyclus die ingaat op de oprichtingsdatum van de nieuwe instelling, zullen de beheersuitgaven en -ontvangsten worden opgenomen in een geüniformeerd boekhoudplan. Bijgevolg zal ook de verslaggeving over die verrichtingen geharmoniseerd worden (periodieke uitgavenstaat, thesaurietabellen,...).

De uitgaven en ontvangsten die te maken hebben met de opdrachten zullen nog altijd worden opgenomen naargelang de specificiteit van het beroepsrisico in kwestie.

Zodra het boekjaar van de oprichting van de nieuwe instelling ingaat, zullen de jaarrekeningen worden opgemaakt in naam van de nieuwe instelling.

Art. 62. Beschikken over een geüniformeerd boekhoudplan voor de beheersverrichtingen en één enkele begroting voorleggen.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI boekhoudplan 2016: Het nieuwe boekhoudplan voor de beheersverrichtingen wordt tijdens de vergadering van het beheerscomité van april 2016 goedgekeurd.

KPI begroting: De begroting van de nieuwe instelling wordt voorgelegd op basis van de voorafbeelding van de begroting die reeds opgemaakt werd voor de oprichting van de nieuwe instelling. Die begroting bestaat uit een gemeenschappelijke beheersbegroting van zowel de ontvangsten als de uitgaven en uit een opdrachtenbegroting met afzonderlijke onderdelen voor elk van de specifieke stelsels van de nieuwe instelling: beroepsziekten, arbeidongevallen en Asbestfonds.

Art. 63. De jaarrekeningen voorleggen in naam van de nieuwe instelling.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI boekhoudplan: Vanaf het eerste boekhoudjaar van de nieuwe instelling zijn de beheersverrichtingen in het nieuwe, geüniformeerde boekhoudplan geregistreerd.

KPI rapportering jaarrekeningen: Vanaf het eerste boekjaar van de nieuwe instelling is er maar één rapportering meer.

KPI jaarrekeningen: De jaarrekeningen van de nieuwe instelling worden voorgelegd ten laatste tijdens de vergadering van het beheerscomité van de maand juni die volgt op het boekhoudjaar.

Art.64. Een systeem voor de analytische boekhouding ontwikkelen en implementeren, waarmee de kost van de hoofdactiviteiten en de kost voor de ontwikkeling en het onderhoud van nieuwe projecten kan worden bepaald.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI analytische boekhouding: Vóór deze bestuursovereenkomst afloopt, heeft de nieuwe instelling een systeem voor de analytische boekhouding ter beschikking.

Hoofdstuk 4 - Ondersteuning van het beleid

In de huidige context moeten de middelen efficiënter worden gebruikt. Daarbij zijn beleidsondersteuning en beheersinstrumenten essentieel. De nieuwe instelling wil van dergelijke tools gebruikmaken om haar opdrachten te vervullen.

Art. 65. De doelstellingen in de bestuursovereenkomst van de nieuwe instelling opvolgen.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI bestuursplan: Vanaf 2017 worden de strategische doelstellingen in een jaarlijks bestuursplan vertaald naar operationele doelstellingen volgens het SMART-principe.

Art. 66. Een Project Management Office voor de nieuwe instelling oprichten om de projectmanagers te ondersteunen en te begeleiden in hun opdracht.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI PMO oprichting: In 2016 moet een team van medewerkers van het Fonds voor de beroepsziekten en het Fonds voor arbeidsongevallen de managers van projecten in verband met de oprichting van de nieuwe instelling ondersteunen.

KPI PMO: Op het moment van de oprichting heeft de nieuwe instelling een team dat de projectmanagers moet ondersteunen en verbinden met het management.

Hoofdstuk 5 - Duurzame ontwikkeling

De nieuwe instelling streeft, net als andere federale instellingen, duurzame ontwikkeling na en zal daarvoor verschillende initiatieven nemen.

Art. 67. Energie besparen en de energieprestaties van het gebouw van de nieuwe instelling verbeteren.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI opvolging verbruik: Het verbruik en de energiekosten van het gebouw van de nieuwe instelling opvolgen zodra de verbouwingswerken afgerond zijn en zo bijdragen tot duurzame ontwikkeling.

KPI reporting verbruik: Er wordt een verslag opgemaakt van de verbruiksgegevens en de lasten en een actieplan om de energie-efficiëntie van het gebouw te verbeteren.

Art. 68. De medewerkers van de nieuwe instelling bewustmaken van duurzame ontwikkeling.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI campagnes DO: Vanaf 2017 worden via het intranet twee keer per jaar campagnes over duurzame ontwikkeling (afvalsortering, elektriciteits- en papierverbruik,...) gelanceerd.

KPI dag DO: De nieuwe instelling neemt deel aan de Dag van de Duurzame Ontwikkeling die elk jaar door de federale overheid wordt georganiseerd.

Art. 69. Duurzaamheidsvereisten opnemen in de overheidsopdrachten.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI overheidsopdrachten: De nieuwe instelling heeft, telkens als dat mogelijk was, milieugebonden en sociale clausules opgenomen in haar overheidsopdrachten.

KPI clause DO: Er is een duurzaamheidsclausule opgenomen in de overheidsopdrachten die voor de renovatie van het gekozen gebouw worden uitgeschreven.

Art. 70. Het vervoersplan voor het personeel van de nieuwe instelling optimaliseren.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI vervoersplan: Het vervoersplan dat is aangepast aan de realiteit van de nieuwe instelling wordt voorgelegd aan de bevoegde instanties binnen de vooropgestelde termijn.

Titel 2 - Relatie met het publiek

Sociaal verzekerden en alle andere partijen die met onze instelling te maken hebben, verwachten terecht een doelmatige en doeltreffende dienstverlening. De nieuwe instelling wil dan ook het publiek op een kwaliteitsvolle manier informeren, onthalen, antwoorden en verderhelpen.

Daarvoor zal een "Handvest voor een kwaliteitsvolle relatie tussen personeel en publiek" worden uitgewerkt waarin de verbintenissen zullen staan die de nieuwe instelling aangaat tegenover de belanghebbenden en waarin de rechten en plichten van beide partijen zullen worden beschreven. Op die manier weet het publiek precies wat het mag verwachten van de instelling waarmee het in contact komt.

De nieuwe instelling zal verder aandacht besteden aan de communicatie met haar belanghebbenden. Die moet duidelijk en volledig zijn en er moeten moderne communicatiemiddelen voor worden gebruikt, zoals de website of de eBox.

Tot slot zal de nieuwe instelling een effectief en efficiënt systeem voor het klachtenmanagement implementeren om de kwaliteit van haar dienstverlening aan de burger en andere doelgroepen voortdurend te verbeteren. Dit systeem moet gebaseerd zijn op de best practices, de expertise en de ervaring van het Fonds voor de beroepsziekten en het Fonds voor arbeidsongevallen. Een burger die een klacht indient, toont immers zijn onvrede over een dienst die niet of ontoereikend werd verleend. Gegronde klachten moeten wanneer mogelijk leiden tot kwalitatieve of structurele verbeteringen.

Hoofdstuk 1 - Een instelling die zich engageert

Art. 71. De verbintenissen formuleren die de instelling aangaat tegenover haar publiek.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI publicatie charter: In 2017 wordt het "Handvest voor een kwaliteitsvolle relatie tussen personeel en publiek" gepubliceerd op de website.

KPI toepassing charter: Alle medewerkers van de nieuwe instelling kennen het "Handvest voor een kwaliteitsvolle relatie tussen personeel en publiek" en passen het toe.

Hoofdstuk 2 - Een instelling die duidelijk en correct informeert

Art. 72. Alle doelgroepen correct, volledig en duidelijk informeren en een duidelijke communicatie voeren waarin de technische vaktaal plaatsmaakt voor een taal die iedereen begrijpt.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI externe communicatie oprichting: Op de oprichtingsdatum van de nieuwe instelling worden de externe belanghebbenden van het voormalige Fonds voor arbeidsongevallen en van het voormalige Fonds voor de beroepsziekten geïnformeerd over de oprichting van de nieuwe instelling.

KPI website: Op de oprichtingsdatum van de nieuwe instelling is de website operationeel en is het "AnySurfer-label" behaald.

KPI externe communicatie: De communicatiemiddelen (website, folders, banners,...) en briefsjablonen van de nieuwe instelling worden stelselmatig aangepast.

KPI leesbaarheid: Aan het einde van deze bestuursovereenkomst zijn de belangrijkste formulieren en brieven stelselmatig onderzocht, aangepast en waar mogelijk vereenvoudigd.

Art. 73. Snel en nauwkeurig een antwoord bieden op aanvragen tot gepersonaliseerde informatie.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI AO antwoorden: Het FAO antwoordt binnen de 15 dagen op 93 % van de aanvragen tot gepersonaliseerde informatie.

KPI antwoorden 2016: Voor de nieuwe instelling wordt een methodologie ontwikkeld voor de behandeling van aanvragen tot gepersonaliseerde informatie.

KPI antwoorden: De nieuwe instelling antwoordt op 93 % van de aanvragen tot gepersonaliseerde informatie binnen de 15 dagen.

Opmerking: De nieuwe instelling zal een opvolgingstool gebruiken om op 93 % van aanvragen tot gepersonaliseerde informatie binnen de 15 dagen te kunnen antwoorden. Dit instrument wordt al gebruikt binnen het FAO en zal worden overgenomen door de nieuwe instelling met een geïntegreerde methodologie.

Hoofdstuk 3 - Een instelling die toegankelijk is en die luistert

Art. 74. Toegankelijke, moderne en kwaliteitsvolle diensten bieden aan het publiek, hen ontvangen als gebruikers en hen bijstaan in hun inspanningen.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI onthaal: 80 % van de telefonische oproepen van buitenaf worden beantwoord voordat de telefoon 5 keer heeft gerinkeld.

KPI enquête telefonisch onthaal: In 2018 wordt een enquête uitgevoerd over de kwaliteit van het telefonische onthaal.

KPI eBox: Op de oprichtingsdatum van de nieuwe instelling kunnen burgers en ondernemingen informatie of documenten via hun eBox ontvangen.

Art. 75. Op regelmatige tijdstippen bij de gebruikers van de nieuwe instelling peilen naar hun tevredenheid over de diensten, hun verwachtingen en behoeften.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI enquête sociaal verzekerden: In 2018 wordt een tevredenheidsenquête uitgevoerd bij de sociaal verzekerden.

Art.76. Een geïntegreerd en doeltreffend systeem voor klachtenmanagement invoeren.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI klachten: Vanaf de oprichtingsdatum van de nieuwe instelling wordt 95 % van de klachten definitief beantwoord binnen de 15 werkdagen. Voor de overige 5 % van de klachten die een langere antwoordtermijn vereisen, wordt binnen de 15 werkdagen een ontvangstbevestiging verstuurd.

KPI verslaggeving klachten: Het jaarlijkse verslag van de nieuwe instelling over het aantal en het soort klachten die het afgelopen jaar werden ingediend wordt voorgelegd aan het beheerscomité.

KPI netwerk klachtenmanagement: Een vertegenwoordiger van de nieuwe instelling neemt regelmatig deel aan de vergaderingen van het Federaal Netwerk Klachtenmanagement.

KPI samenwerkingsprotocol: Er wordt een samenwerkingsprotocol tussen de federale Ombudsman en de nieuwe instelling ondertekend.

Titel 3 - Proces- en risicobeheer en interne controle

Interne controle beoogt de ondersteuning van het organisatiebeheer van de instelling om een redelijke garantie te kunnen bieden dat de doelstellingen zullen worden behaald. Interne controle omvat meerdere dimensies en middelen die elkaar versterken en de leidinggevenden ondersteunen.

Bij de oprichting van de nieuwe instelling zijn de uitdagingen op het vlak van interne controle talrijk. Voor de duur van deze bestuursovereenkomst zullen die rond 3 pijlers worden geconcentreerd:

- de cartografie van de processen van de nieuwe instelling opstellen om de processen te rationaliseren en te vereenvoudigen en om nutteloze stromen te vermijden;
- een analyse maken van de risico's binnen de nieuwe instelling die het moeilijk zouden kunnen maken om de opdrachten uit te voeren en de doelstellingen te behalen;
- een uniforme methodologie definiëren en implementeren voor de beschrijving van de werkprocedures. Dat is essentieel om een systeem voor interne controle te kunnen oprichten. Om de mate van risicobeheersing van een activiteit te kunnen evalueren, moeten we immers weten hoe die activiteit wordt uitgevoerd en welke regels erop van toepassing zijn.

Art. 77. De risico's beheersen die verband houden met de processen van de nieuwe instelling.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI cartografie: De cartografie van de processen wordt opgemaakt in het eerste jaar na de oprichting van de nieuwe instelling.

KPI procesbeschrijving: De prioritaire werkprocessen worden beschreven.

KPI risicoanalyse: Zodra de prioritaire processen zijn beschreven, worden de strategische risico's van die processen stelselmatig geïdentificeerd en geanalyseerd.

KPI federaal netwerk interne controle: Een vertegenwoordiger van de nieuwe instelling neemt regelmatig deel aan de vergaderingen van het federale netwerk voor interne controle dat werd opgericht door de FOD Budget en Beheerscontrole.

Art. 78. Een uniform systeem voor de beschrijving van de werkprocedures ontwikkelen.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI methodologie werkprocedures: Er wordt een geharmoniseerde methodologie gedefinieerd voor de beschrijving van de werkprocedures.

KPI beschrijving werkprocedures: Deze methodologie wordt daarna geleidelijk aan geïmplementeerd binnen de verschillende directies van de nieuwe instelling.

Titel 4 - Informaticabeheer

De nieuwe instelling wil in eerste instantie de beide fondsen fusioneren op het gebied van informatica, maar met de IT-synergie (cf. G-cloud) voor ogen op de lange en middellange termijn.

Voor de doelstellingen uit dit hoofdstuk zullen we in het bijzonder streven naar een rationalisering van de budgettaire en infrastructurele middelen om uiteindelijk schaalvoordelen te creëren. Hierbij moet worden opgemerkt dat de oprichting van de nieuwe instelling gepaard zal gaan met allerlei veranderingen (waaronder aanpassingen aan de procedures van de diensten) die dan op hun beurt weer aanpassingen aan onder meer de informaticatoepassingen van de vroegere twee Fondsen zullen vragen.

De belangrijkste interne toepassing FINAN/ATAO van het FAO is overigens in productie sinds 1999. Ze beheert een groot deel van zijn core business. Ze berekent en beheert de vergoedingen voor blijvende arbeidsongeschiktheid als gevolg van een arbeidsongeval. Ze beheert ook de betalingen en alles wat daarmee verband houdt (waaronder de fiscaliteit, RSZ en cumulatie met een pensioen). Die toepassing moet absoluut worden herschreven. Het FAO (en de nieuwe instelling op termijn) loopt immers een groot risico dat de betalingen stoppen of dat aanpassingen die worden gevraagd niet mogelijk zijn. Het zou ook de gelegenheid zijn om de toepassing te moderniseren en aan te passen aan de nieuwe bedrijfsprocessen. Ongeacht de invalshoek is het onvermijdelijk en van fundamenteel belang dat FINAN wordt herschreven.

Het herschrijven van deze toepassingen en van de toepassingen van het FBZ in JAVA (een project waar reeds meerdere jaren hard aan wordt gewerkt) biedt bij de fusie van beide fondsen de unieke gelegenheid om de toepassingen van het FAO en het FBZ voor dezelfde processen (registers, betalingen, bepaalde delen van het elektronische dossierbeheer...) te consolideren. Het gaat om essentiële werkzaamheden die de ruggengraat zullen vormen van de informatica van de nieuwe instelling.

Om die reden zal voor die veranderingen in eerste instantie een afzonderlijk en specifiek budget nodig zijn.

Of de onderstaande doelstellingen zullen kunnen worden behaald zal dan ook mee bepaald worden door het budget dat daarvoor wordt vrijgemaakt.

Art. 79. Tot een performant en gerationaliseerd informaticasysteem komen dat voldoet aan de behoeften van de nieuwe instelling.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI contracten IT: Eind 2016 worden de informaticacontracten voor onder meer het onderhoud en de licenties geanalyseerd. Op basis daarvan moeten de middelen, binnen het wettelijke kader, zo snel mogelijk worden gerationaliseerd en geüniformeerd.

KPI overgangperiode IT: In 2016 worden de beslissingen genomen over de contracten en de verlengingen die bij de oprichting van de nieuwe instelling noodzakelijk waren.

KPI masterplan IT: Tegen medio 2016 wordt er een masterplan IT opgemaakt over de middelen die prioritair moeten worden gefusioneerd. De krachtlijnen worden uitgezet voor 2017 en 2018 en omvatten de kosten, potentiële besparingen en mogelijkheden op het vlak van de langeretermijndoelstelling van de IT-synergie (cf. G-cloud).

KPI oprichting IT fase I: In 2016 wordt binnen de krachtlijnen van het masterplan IT voor minstens 2 van volgende pistes een roadmap uitgewerkt:

- Roadmap fusie van de infrastructuur
- Roadmap fusie van de financiële toepassingen (bv. PIA)
- Roadmap fusie van de toepassingen (FINAN, ATAO,...)
- Roadmap fusie van de GED

KPI oprichting IT fase II: De milestones uit de roadmaps worden behaald. Twee keer per jaar wordt een verslag over de stand van zaken voorgelegd aan het beheerscomité.

Opmerking: IT-toepassingen en –systemen uniformiseren is delicaat en vergt naast tijd en middelen ook expertise en knowhow. Voor een zo efficiënt mogelijke samenwerking tussen de beide instellingen kan het daarom opportuun zijn om een externe consultant aan te stellen die ervaring heeft met het fusioneren van de IT-infrastructuur en de IT-diensten van twee onafhankelijke instellingen. Ook hiervoor moet dus een specifiek budget worden bepaald.

Gedurende de oprichting van de nieuwe instelling zal IT op vele niveaus een belangrijke rol spelen, zowel voor de infrastructuur als voor de toepassingen. De IT-diensten moeten niet alleen samensmelten tot één nieuwe IT-supportdienst, maar ook support bieden aan alle andere diensten om hun doelstellingen op dit vlak te realiseren. Denk maar aan:

- support bieden aan de diensten bij hun samensmelting tot een eengemaakte dienst van de nieuwe instelling. Zo kan er pas sprake zijn van een eengemaakte personeelsdienst wanneer alle medewerkers van de personeelsdienst gebruikmaken van dezelfde software, ongeacht de instelling waarin ze voordien aan de slag waren.
- technische oplossingen bieden voor een vlotte samenwerking (op afstand) tussen de medewerkers zolang ze niet allemaal in hetzelfde gebouw werken.

- het gebouw op IT-vlak zodanig uitrusten dat het aan de eisen van de nieuwe, grotere instelling voldoet.

Art. 80. Bijdragen tot de oprichting van de nieuwe instelling door het hele proces lang technische support en expertise te bieden.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI IT-support: De gebruikers van de nieuwe instelling krijgen een antwoord op hun vraag om IT-support, en indien mogelijk en nodig heeft IT een oplossing geïmplementeerd/helpen te implementeren.

Opmerking: De oprichting van de nieuwe instelling zal voor IT een belangrijke extra werklast met zich meebrengen, aangezien de IT-diensten in samenwerking met andere diensten die moeten fusioneren binnen de nieuwe instelling, een rol zullen moeten spelen in het conceptualiseren en/of implementeren van oplossingen. Dat is alleen mogelijk als er voldoende budget is om indien nodig bepaalde aspecten uit te besteden, aankopen te kunnen doen of als er intern extra middelen kunnen worden vrijgemaakt.

AS 4 - HUMAN RESOURCES

Gedurende de looptijd van deze bestuursovereenkomst zullen in eerste instantie de twee Fondsen en vervolgens de nieuwe instelling, geconfronteerd worden met twee uitdagingen van formaat op het vlak van Human Resources:

- Enerzijds zal de fusie veranderingen teweegbrengen die een specifieke en aangepaste aanpak zullen vergen, opdat het personeel de samensmelting van de beide fondsen zo optimaal mogelijk kan beleven en kan voortwerken in een sereen klimaat.
- Anderzijds moet er een arbeidscultuur worden gedefinieerd en geïmplementeerd die eigen is aan de nieuwe instelling. Ook dat zal een specifieke begeleiding van het personeel vragen, zodat er rekening kan worden gehouden met zijn behoeftes en de aanpassing vlotter verloopt.

Tegenwoordig bestaat de grootste uitdaging op het vlak van human resources voor elke instelling in het aantrekken en aan boord houden van getalenteerde medewerkers.

Binnen die moeilijke context is de aantrekkelijkheid van een werkgever cruciaal. Die vergt een ondernemingsstrategie die flexibel kan worden aangepast aan de modernisering van arbeidsrelaties en aan de verwachtingen van alle werknemers (responsabilisering, resultaatgericht werk, evenwicht tussen privé en werk, ...)

De nieuwe instelling ambieert ondubbelzinnig een aantrekkelijke werkgever te zijn, die de huidige en toekomstige competenties van haar medewerkers stimuleert met respect voor iedereen en een motiverend arbeidsklimaat schept dat is aangepast aan de nieuwe werkvormen. De veranderingen die gepaard gaan met de fusie vormen dan ook de ideale gelegenheid om de werkvormen samen met het personeel te herdefiniëren opdat de nieuwe instelling over de middelen zou beschikken om deze ambitie waar te maken.

In dat verband wordt tegenwoordig vaak verwezen naar de “NWOW”, de New Way of Working of de New World of Work. De regering wil met haar federale administraties die weg opgaan. Die houdt in dat het werk zo wordt georganiseerd dat het is aangepast aan de behoeften van vandaag. Het idee erachter is dat een organisatie efficiënter is wanneer haar werknemers in zekere mate autonoom kunnen beslissen hoe ze hun taken vervullen.

Voor die aanpak moeten een aantal basisvoorwaarden zijn vervuld. De leidinggevenden moeten zorgen voor een cultuur van responsabilisering op basis van duidelijke afspraken en een aangepast systeem van prestatie management. De medewerkers moeten op hun beurt veel verantwoordelijkheidsbesef hebben, autonoom kunnen werken en nog polyvalenter en flexibeler zijn.

Met die nieuwe manier van werken wil de nieuwe instelling een arbeidsklimaat creëren waarin men vertrouwen heeft in het talent van zijn medewerkers. Dit alles berust op heldere principes die gedragen worden door het hele personeel en het management. Die principes zullen dan ook de basis vormen van het humanresourcesbeleid van de nieuwe instelling. En het is precies daarom dat ze zullen worden uitgewerkt in nauw overleg met het voltallige personeel, zowel de leidinggevenden als de medewerkers.

Dit nieuwe arbeidsklimaat berust op twee pijlers:

- Een dynamisch personeelsbeheer met duidelijke en aanvaardbare afspraken op basis waarvan elke medewerker aangepast en resultaatgericht kan werken.
- Een motiverend en flexibel arbeidsklimaat dat zowel beantwoordt aan de ambities van de nieuwe instelling als aan de behoeftes van het personeel, waarin ICT-oplossingen worden aangeboden waarmee alle medewerkers waar en wanneer zij dit wensen bereikbaar zijn en informatie kunnen uitwisselen met de andere leden van hun team.

Titel 1 – Change management

De uitdagingen die gepaard gaan met de fusie van de twee Fondsen en de implementatie van de nieuwe arbeidscultuur maken een goede begeleiding van ons personeel dan ook essentieel. Niet alleen opdat de veranderingen makkelijker zouden worden aanvaard en geïntegreerd, maar ook om een nieuwe arbeidscultuur te creëren.

Art. 81. Het organiseren van change management.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI change management: Het change management wordt op een adequate manier omkaderd met onder meer opleidingen, focusgroepen en een intranet.

KPI bedrijfscultuur: Er worden initiatieven genomen die bijdragen tot een beter groepsgevoel zoals teambuildings.

Titel 2 - Modern personeelsbeleid

Een nieuwe organisatie vraagt een nieuwe naam, een nieuw imago, maar ook een nieuwe visie, een nieuw waardenkader en een nieuwe manier van werken. Een participatief en motiverend management vormt daarbij de sleutel, waarbij de volgende elementen centraal staan: co-creatie, visie, ontwikkeling en competenties.

Hoofdstuk 1 - Een nieuwe instelling gebaseerd op een nieuwe arbeidscultuur

De implementatie van een nieuwe arbeidscultuur is enkel mogelijk met een duidelijke visie over hoe we dit concreet willen vertaald zien binnen onze organisatie. De implementatie moet berusten op duidelijk afgebakende principes die zijn overeengekomen met het voltallige personeel.

Voor de nieuwe instelling zal een eigen arbeidsreglement moeten worden opgesteld dat zowel rekening zal moeten houden met de regels en afspraken die van kracht waren in het Fonds voor arbeidsongevallen en het Fonds voor de beroepsziekten, als met de principes die deel uitmaken van de bovenvermelde nieuwe arbeidscultuur. Het arbeidsreglement is een belangrijk instrument in die zin dat het de organisatie van het werk vastlegt in een aantal regels over onder meer de werktijden, de uurroosters, de jaarlijkse vakantie, de aanvraagprocedures voor verlof, de procedure bij ziekte, de IT-policy en het telewerk.

In deze nieuwe arbeidscultuur verwerven de medewerkers meer autonomie en zullen ze niet langer voortdurend fysiek aanwezig moeten zijn op de werkplek. Dit vraagt een belangrijke aanpassing ten opzichte van de huidige werkwijze. Het personeel zal dan ook moeten worden begeleid om zich deze nieuwe arbeidscultuur eigen te maken. Aan alle medewerkers zullen specifieke opleidingen moeten worden gegeven. De leidinggevenden zullen zich nog sterker moeten profileren als coach en begeleider van hun team.

De implementatie van “flex work” of, in andere woorden, het inzetten van de juiste persoon op de juiste plaats, in functie van de noden van de organisatie, zal gebeuren door middel van een competentiematrix op basis waarvan de nieuwe instelling de talenten van haar medewerkers op vrijwillige basis optimaal zal kunnen inzetten. Op deze manier wil de nieuwe instelling ook tegemoetkomen aan de vraag van de medewerkers naar meer loopbaanmogelijkheden of mogelijkheden op het vlak van heroriëntatie (buiten het traditionele systeem van bevordering).

Art. 82. Een modern personeelsbeleid definiëren op basis van de principes van de nieuwe arbeidscultuur.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI principes: De principes eigen aan de nieuwe arbeidscultuur worden in 2016 vastgelegd in overleg met alle medewerkers.

Art. 83. Een nieuw arbeidsreglement uitwerken op basis van de waarden van de nieuwe instelling en de principes van de nieuwe arbeidscultuur.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI arbeidsreglement: Op de oprichtingsdatum van de nieuwe instelling is er een nieuw arbeidsreglement.

Art. 84. De medewerkers concreet begeleiden bij het opnemen van hun rol binnen deze nieuwe arbeidscultuur.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI leidinggevenden: In 2017 wordt een opleidingsprogramma voor leidinggevenden uitgewerkt om hen te begeleiden bij het verwerven en ontwikkelen van de competenties die nodig zijn om hun rol van leider, manager, ondernemer en coach te kunnen opnemen.

KPI medewerkers: In 2017 wordt een opleidingsprogramma op maat uitgewerkt op basis van het functieprofiel van de medewerker.

KPI opleiding: De opleidingsprogramma's, waarvan hierboven sprake, worden geleidelijk geïmplementeerd binnen de nieuwe instelling.

Art. 85. Het principe "de juiste persoon op de juiste plaats" implementeren om zo te kunnen inspelen op de noden van de nieuwe instelling.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI HR: In 2017 wordt een competentiematrix opgesteld op basis waarvan de talenten van de medewerkers optimaal kunnen worden ingezet in de instelling en dus finaal ook voor de burger.

KPI criteria flex work: Op basis van objectieve criteria wordt tegen eind 2018 een kader uitgewerkt voor het toekennen van flex work op vrijwillige basis.

Art. 86. De tevredenheid van de medewerkers van de nieuwe instelling meten.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI enquête nieuwe instelling: In 2017 wordt het personeel met een online enquête bevraagd over zijn welzijn, de arbeidscultuur en de integriteit, voor zover de fusie gerealiseerd kon worden op 01.01.2017.

KPI actieplannen: Binnen de 3 maanden na het onderzoek wordt een actieplan opgesteld op basis van de resultaten.

KPI tevredenheidsgraad: Vanaf 2018 worden de actieplannen geleidelijk uitgevoerd om de tevredenheid van het personeel te verhogen.

Art. 87. Ervoor zorgen dat de diversiteit van het personeel een verrijking vormt voor de nieuwe instelling.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI diversiteit: In de loop van het eerste jaar na de oprichting van de nieuwe instelling wordt een actieplan "diversiteit" ontwikkeld.

Hoofdstuk 2 - Evaluaties op basis van prestatie management

Het bevorderen van competenties, het aanspreken van talent, de motivatie en de wil om aan kwaliteitsvolle dienstverlening te doen vloeien onder meer voort uit prestatiedoelstellingen die duidelijk zijn en aanvaard worden door de medewerkers die ze moeten behalen. Deze doelstellingen moeten vastgelegd worden op basis van de volgende vier transparante criteria: het leveren van prestaties en het behalen van duidelijk afgelijnde resultaten, het bijdragen aan de teamgeest, klantgerichtheid en persoonlijke ontwikkeling door voortdurend te streven naar betere en nieuwe persoonlijke vaardigheden.

Art. 88. De taken van het personeel optimaliseren met een doeltreffend prestatie management.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI doelstellingen: Vanaf de oprichting van de nieuwe instelling hebben alle medewerkers van de nieuwe instelling duidelijke doelstellingen.

Art. 89. Alle medewerkers correct evalueren op basis van transparante criteria met respect voor de integriteit en binnen het reglementaire kader.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI evaluatiesysteem: Er wordt gebruikgemaakt van het jaarlijkse evaluatiesysteem dat is gebaseerd op de online toepassing Crescendo.

KPI ondersteuning: De medewerkers krijgen begeleiding bij en opleiding over het gebruik van deze toepassing en de zelfevaluatiemethodes.

Titel 3 - Een stimulerend en flexibel arbeidsklimaat

Talentrijk, competent en gemotiveerd personeel aantrekken en aan boord houden van wie de krachten gebundeld worden om de burger een kwaliteitsvolle dienstverlening te kunnen geven, vraagt eveneens een werkomgeving die is aangepast aan de noden van onze hedendaagse maatschappij. Die maatschappij maakt immers deel uit van een digitale wereld waar informatie altijd en overal beschikbaar is.

Hoofdstuk 1 - Een nieuwe infrastructuur die is aangepast aan het nieuwe arbeidsklimaat

Het nieuwe arbeidsklimaat vergt een aangepaste infrastructuur. Het personeel moet zijn werkpost kunnen kiezen op basis van de taak die hij op dat moment moet uitvoeren. Het gebouw van de nieuwe instelling zal aan het personeel eventueel op flexdesk geïnspireerde bureaus moeten aanbieden, ruimtes voor werk waar veel concentratie voor nodig is, vergaderzalen en ontspanningsruimten. Het gebouw moet ook toegankelijk zijn voor iedereen en zijn aangepast aan de specifieke behoeften van personen met een beperking.

Art. 90. De inrichting van het gebouw van de nieuwe instelling afstemmen op de nieuwe arbeidscultuur met aangepaste, modulaire ruimtes die toegankelijk zijn voor iedereen.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI vestigingsplan: In 2016 wordt in overleg met het personeel een vestigingsplan uitgewerkt waarin rekening wordt gehouden met de specifieke behoeften van personen met een handicap op het vlak van toegankelijkheid.

KPI verhuizing: De nieuwe instelling heeft haar nieuwe lokalen betrokken.

Opmerking: Er kan pas actie worden ondernomen om die doelstelling te behalen, zodra er is ingestemd met de samenvoeging van de investeringsbudgetten voor onroerend goed 2016 van het Fonds voor arbeidsongevallen en het Fonds voor de beroepsziekten.

Hoofdstuk 2 - Mogelijkheden tot flexibel werken: aanbieden van een goed evenwicht tussen werk en privé

De nieuwe instelling onderschrijft de intentie van de federale overheid om haar werknemers flexibel werk aan te bieden dat een beter evenwicht tussen werk en privé mogelijk maakt.

Telewerk is een van de sociale waarden waarvoor een werkgever kan kiezen. Deze waarden al dan niet onderschrijven bepaalt mee de aantrekkelijkheid van de werkgever op de arbeidsmarkt en heeft een belangrijke invloed op het imago van die werkgever. De bedoeling van de instelling op dit vlak is om telewerk stelselmatig aan een steeds groter aantal medewerkers aan te bieden.

De nieuwe instelling heeft daarvoor moderne IT-toepassingen nodig die het mogelijk maken om vanop afstand te werken en gemakkelijk te communiceren. De instelling zal zich daarom uitrusten met een doeltreffend systeem voor elektronisch dossierbeheer en een telecommunicatietechnologie die gebruikmaakt van een IP-netwerk. Die maakt niet alleen telewerk mogelijk, maar verhoogt ook de interne mobiliteit en flexibiliteit in de hele organisatie. Dankzij het gebruik van IP-adressen kunnen werknemers zich immers eender waar inloggen op het netwerk via een beveiligde verbinding.

Art.91 Flexibel werk verder uitbouwen, met de nadruk op een grotere mobiliteit voor het personeel.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI telewerk: Naarmate het elektronische dossier verder wordt ontwikkeld, wordt de mogelijkheid om te telewerken stelselmatig verder ingevoerd binnen de directies van de nieuwe instelling.

KPI telewerk evaluatie: In 2017 wordt het telewerk geëvalueerd.

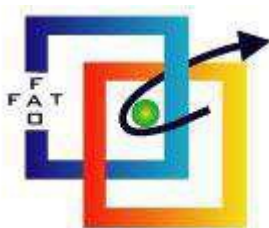
KPI UCM: Het geïnstalleerde telefoonsysteem is compatibel met de “Unified Communication” technologie.

KPI “Webservice”: In 2017 kunnen de personeelsleden hun persoonlijke gegevens eenvoudig beheren in een online beheersinstrument.



LUIK 3

DE GEMEENSCHAPPELIJKE ASSEN



5itel 1 – Algemene gemeenschappelijke verbintenissen voor beide partijen

Hoofdstuk 1 - Juridisch kader van de overeenkomst

Art. 92. De beleidskeuze voor de rechtsfiguur van de overeenkomst leidt tot een vervanging van de klassieke gezagsverhouding door een meer contractuele verhouding. Beide partijen verbinden zich dus tot structureel overleg en wederzijdse akkoorden als evenwaardige partners.

Opdat de instelling haar opdracht op een kwaliteitsvolle wijze kan uitvoeren, verbindt de federale Staat zich ertoe de instelling de overeengekomen middelen ter beschikking te stellen. Dit is een substantiële voorwaarde opdat de instelling zou kunnen worden gehouden tot de naleving van de verbintenissen van deze overeenkomst.

Daartegenover verbinden de OISZ er zich toe om de toegekende middelen op een zo efficiënt mogelijke wijze te gebruiken om maximaal het geheel van de opgenomen doelstellingen die hen met toepassing van het voorliggend contract zijn opgelegd te vervullen.

Hoofdstuk 2 – Beheerprincipes

Art.93. De overeenkomstsluitende partijen verbinden zich ertoe de principes van het paritair beheer na te leven. Het Beheerscomité en de verantwoordelijken voor het dagelijks bestuur treden op als echte partners.

Art. 94. De overeenkomstsluitende partijen verbinden zich ertoe alles in het werk te stellen om gunstige voorwaarden te scheppen met het oog op de uitvoering van de wederzijdse verbintenissen die in deze overeenkomst zijn vastgelegd. Op dat vlak vormt het eerbiedigen van het voorafgaande overleg bedoeld in Art. 103 een kritische succesfactor.

Indien de instelling in het kader van een wettelijke opdracht moet samenwerken met een federale overheidsinstelling, verbindt de federale Staat zich ertoe alle acties te ondernemen om de samenwerking van de overheidsinstelling met de instelling te waarborgen.

Art. 95. De Staat en de OISZ verbinden zich ertoe erop toe te zien dat de reglementeringen en procedures worden vereenvoudigd. De OISZ verbinden zich ertoe analyses te maken en voorstellen te formuleren aangaande administratieve en reglementaire vereenvoudigingen. De federale staat engageert zich om zoveel mogelijk rekening te houden met de voorstellen die hem daartoe worden voorgelegd door het FAO.

De OISZ verbinden zich ertoe de inspanningen inzake e-government verder te zetten en op elkaar af te stemmen zodat maximale synergieën kunnen worden gecreëerd. De Staat verbindt zich ertoe het gebruik van de e-governmenttoepassingen die werden ontwikkeld voor de werkgevers, de sociaal verzekerden of de meewerkende instellingen door het FAO zoveel mogelijk aan te moedigen of te veralgemenen.

Hoofdstuk 3 - Inwinnen van adviezen, voorafgaand overleg en informatieverstrekking door de federale Staat

Art. 96. In overeenstemming met de bepalingen van de wet van 25 april 1963 legt de federale Staat elk voorontwerp van wet of besluit tot wijziging van de wetgeving die de instelling moet toepassen voor advies aan het beheersorgaan van de instelling voor. In dit kader verbindt de federale Staat zich ertoe de instelling op de hoogte te houden van de verschillende relevante logistieke fasen en de eventuele in de loop van de procedure aangebrachte wijzigingen mee te delen.

De Staat verbindt zich ertoe contacten te leggen met de instelling om, enerzijds, rekening te houden met de technische aspecten en de haalbaarheid op het vlak van de toepassing van de overwogen wettelijke en reglementaire wijzigingen en anderzijds, haar in staat te stellen de nodige aanpassingen voor te bereiden binnen een redelijke tijdspanne. Na overleg met de instelling legt de federale Staat de datum van inwerkingtreding van de overwogen wijzigingen of nieuwe maatregelen vast, onder meer rekening houdend met de nodige tijd die vereist is om eventuele informatica-aanpassingen uit te voeren en een goede informatie aan de betrokkenen te verzekeren.

Hoofdstuk 4 - Verbintenissen over de wijzigingen van de overeenkomst

Afdeling 1 - Wijziging van de overeenkomst

Art. 97. De aanpassingen ingevolge objectieve parameters voorzien in de bestuursovereenkomst, namelijk de aanpassingen van opdrachten, taken, doelstellingen of indicatoren vermeld in de overeenkomst die geen weerslag hebben op de globale enveloppen voorzien in de overeenkomst, zullen worden uitgevoerd volgens de procedure voorzien in artikel 8, § 3, van het koninklijk besluit van 3 april 1997. Deze aanpassingen zullen worden meegedeeld aan de Voogdijminister die zijn beslissing binnen de 30 werkdagen zal nemen en ze zullen ter informatie worden overgemaakt aan de Minister tot wiens bevoegdheid de begroting behoort en aan de Minister tot wiens bevoegdheid de ambtenarenzaken behoren. Na deze termijn en indien geen beslissing wordt genomen, worden de aanpassingen beschouwd als zijnde goedgekeurd.

Art. 98. Iedere nieuwe opdracht toegewezen aan de instelling, bij of krachtens een wet, wordt in een aanhangsel bij de overeenkomst opgenomen. Over dit aanhangsel wordt onderhandeld door de Voogdijminister, de Minister tot wiens bevoegdheid de begroting behoort, de Minister tot wiens bevoegdheid de ambtenarenzaken behoren, de stemgerechtigde beheerders aangewezen door het beheersorgaan, evenals door de personen belast met het dagelijks beheer. Dit aanhangsel wordt pas gesloten na goedkeuring van het beheersorgaan en treedt pas in werking na goedkeuring door de Koning en op de door Hem bepaalde datum.

Indien de nieuwe opdracht mogelijk aanleiding kan geven tot verhoogde beheersuitgaven zal de procedure conform artikel 126 of artikel 127, naargelang de omstandigheden worden gevolgd.

Art. 99. Voor een vlotte opvolging van de verbintenissen van beide partijen zullen alle wijzigingen bij de uitvoering van de overeenkomst worden geconsolideerd in eenzelfde document.

Hoofdstuk 5 - Verbintenissen over de mededeling van de beslissingen van een begrotingsconclaaf

Art. 100. De federale Staat verbindt zich ertoe de budgettaire notificaties genomen tijdens het begrotingsconclaaf binnen een termijn van vijf werkdagen met de nodige toelichting aan de instelling mee te delen.

Hoofdstuk 6 - Verbintenissen over de opvolging van de uitvoering van de overeenkomst

Afdeling 1 - Opvolging van het bereiken van de doelstellingen en het uitvoeren van de projecten

Art. 101. De federale Staat en de instelling verbinden zich ertoe het bereiken van de doelstellingen en het uitvoeren van de projecten zoals beschreven in de bestuursovereenkomst aandachtig op te volgen. De timing van artikel 104 wordt hierbij gerespecteerd.

Art.102. Met het oog op de jaarlijkse toetsing van de uitvoering van de wederzijdse verbintenissen verbinden de overeenkomstsluitende partijen zich ertoe overeenkomstig artikel 8, § 3, derde lid, van het koninklijk besluit van 3 april 1997 jaarlijks en per instelling, een overlegvergadering te beleggen tussen de Regeringscommissarissen en de vertegenwoordigers van de instelling. Over de resultaten van dit overleg wordt door de deelnemers een tegensprekelijk en gemotiveerd verslag opgesteld, dat met betrekking tot de aangelegenheden waarover geen overeenstemming wordt bereikt, de onderscheiden standpunten weergeeft.

Afdeling 2 - Periodiek overleg georganiseerd door de federale Staat

Art.103. Om de correcte en adequate uitvoering van deze bestuursovereenkomst door de federale Staat en door de openbare instellingen van sociale zekerheid mogelijk te maken, zal de federale Staat minstens tweemaal per jaar een overleg organiseren met de administratiegeneraal en de vertegenwoordigers van het beheerscomité van de openbare instellingen van sociale zekerheid met betrekking tot iedere maatregel (budgettair, inzake het openbaar ambt of andere) die een betekenisvolle impact kan hebben op de instellingen. Dit overleg wordt georganiseerd op vraag van 1 van de partijen.

Afdeling 3 - Planning voor de rapporterings- en opvolgingsopdrachten

Art.104 De overeenkomstsluitende partijen verbinden zich er toe een planning na te leven voor de rapporterings- en opvolgingsopdrachten waarmee de Regeringscommissarissen en de instelling zijn belast. De planning wordt vastgelegd in gezamenlijk overleg tussen de Regeringscommissarissen en de instelling. Zij wordt voorgelegd aan de Voogdijminister(s), aan de Minister tot wiens bevoegdheid de begroting behoort en aan de Minister tot wiens bevoegdheid de ambtenarenzaken behoren.

Deze planning voor de jaarlijkse evaluatie mag evenwel geen termijnen voorzien die de hieronder vermelde termijnen overschrijden :

- bezorgen van een ontwerp van toetsing van de uitvoering van de wederzijdse verbintenissen door de instelling aan de Regeringscommissarissen ten laatste op 31 maart van het jaar dat volgt op het te evalueren jaar;
- overlegvergadering binnen de 15 werkdagen volgend op de indiening van het ontwerp van toetsing van de uitvoering van de wederzijdse verbintenissen door de instelling;
- bezorgen van het tegensprekelijk en gemotiveerd verslag over de resultaten van het overleg binnen de 15 werkdagen die volgen op de overlegvergadering;
- in voorkomend geval, aanpassing van de bestuursovereenkomst aan de gewijzigde situatie ter uitvoering van artikel 8, § 3, eerste lid, van het koninklijk besluit van 3 april 1997.

Onverminderd de rapportering aan de Regeringscommissarissen zullen het College van de OISZ en de Federale Staat in de loop van 2016 een model van samenwerkingsprotocol op

punt stellen waarin een eenvormig kader voor de opvolging van de bestuursovereenkomst wordt vastgesteld, met inbegrip van de gemeenschappelijke bepalingen.

Hoofdstuk 7 - Verbintenissen in het kader van de evaluatie van de uitvoering van de overeenkomst

Afdeling 1 - Weerslag van maatregelen die niet opgenomen zijn in de overeenkomst

Art. 105. In het kader van de jaarlijkse toetsing van de uitvoering van de wederzijdse verbintenissen opgenomen in de bestuursovereenkomst en conform de logica van het sluiten van bestuursovereenkomsten zal de federale Staat rekening houden met de weerslag van de maatregelen waarover werd beslist of die werden ingevoerd na het sluiten van de overeenkomst en die hebben geleid tot een relevante en meetbare stijging van de taken, van hun complexiteit of van sommige uitgaven, voor zover de instelling de weerslag van deze wijzigingen tijdig heeft meegedeeld.

Afdeling 2 - Naleving van de verbintenissen opgenomen in de bestuursovereenkomst

Art. 106. Wanneer één van de partijen de aangegane verbintenissen niet volledig of slechts gedeeltelijk kan naleven, zal deze partij de andere partij hiervan onmiddellijk op de hoogte brengen en zal ze met de andere partij overleg plegen om maatregelen af te spreken om die situatie te verhelpen of op te vangen.

In geval van een geschil over de al dan niet naleving van alle of een gedeelte van de in deze overeenkomst opgenomen verbintenissen of in geval van een fundamenteel meningsverschil over de maatregelen die moeten worden genomen om een tekortkoming te verhelpen, zullen de partijen trachten, in de mate van het mogelijke, het met elkaar eens te worden. In geval van blijvende onenigheid worden de partijen het in een tegensprekelijk verslag eens over de beste manier om hierover te beslissen.

Bij gebrek aan een afgesproken akkoord of in geval van niet-naleving van het gevolg dat aan dergelijk akkoord wordt gegeven, zal het dossier worden voorgelegd aan de Ministerraad, na advies van het Beheerscomité van de betrokken instelling en van het College van de openbare instellingen van sociale zekerheid.

Hoofdstuk 8 - Verbintenissen over veiligheidsnormen

Art. 107. De instelling verbindt zich ertoe om de minimale veiligheidsnormen na te leven die binnen het netwerk van de sociale zekerheid van toepassing zijn.

Hoofdstuk 9 - Verbintenissen over de Staatsfinanciering

Art. 108. Na overleg met de RSZ en het RSVZ, verbindt de Staat er zich toe het betalingsplan dat jaarlijks opgesteld wordt (alsook de wettelijke en reglementaire bepalingen) voor de storting van de financiële middelen (rijkstoelagen, alternatieve financiering en andere) door de federale overheid aan de globale financiële beheren van de werknemers en van de zelfstandigen, na te leven .

Hoofdstuk 10 - Verbintenissen over de opmaak van de opdrachtenbegroting

Art. 109. De Staat verbindt zich ertoe aan de openbare instellingen van sociale zekerheid de noodzakelijke parameters tijdig mee te delen voor het opmaken van de opdrachtenbegroting, conform de wettelijke en reglementaire bepalingen. Het gaat hier om de basishypotheses die door het Wetenschappelijk Comité voor de economische begroting worden vastgelegd. De parameters worden minstens 15 werkdagen, of 20 werkdagen wanneer meerjarenramingen verwacht worden, vóór de vergadering van het Beheerscomité van de sociale zekerheid (bij de RSZ) of van de Raad van beheer van het RSVZ meegedeeld, zodat de instellingen hun verplichtingen kunnen nakomen.

In de mate van het mogelijke zal elke OISZ een vergadering van het beheerscomité organiseren om de termijnen te kunnen respecteren die worden gevraagd door de federale regering.

Hoofdstuk 11 - Overheveling van bevoegdheden

Art. 110. De Staat verbindt zich ertoe de overheveling van bevoegdheden, voorzien in het kader van de staatshervorming of van de fusieoperaties, te laten verlopen in overleg met de betrokken instellingen, met eerbiediging van het paritair beheer, om een optimale overheveling te garanderen, namelijk voor de personeelsleden die thans werkzaam zijn bij deze instellingen, en om de sociaal verzekerde verder een doeltreffende en kwaliteitsvolle dienstverlening te kunnen aanbieden.

De instelling verbindt zich ertoe om deel te nemen aan elke technische werkgroep met betrekking tot de overdracht van bevoegdheden en om nuttige inlichtingen te verschaffen tijdens de voorbereidende fase van deze overdracht. De Staat verbindt zich ertoe om de instelling in elke opgerichte werkgroep op te nemen met het oog op de voorbereiding van de overheveling van bevoegdheden.

De instellingen die betrokken zijn bij de overdracht van bevoegdheden moeten de in het kader van de gemeenschappelijke bepalingen aangegane verbintenissen echter slechts naleven als die verenigbaar zijn met de beleidsbeslissingen die in het kader van die overdrachten zullen worden genomen.

Titel 2 - Specifieke gemeenschappelijke verbintenissen en synergieën tussen OISZ

Hoofdstuk 1 - Verbintenissen over het personeelsbeleid (HRM)

Art.111

Afdeling 1 – Loonmotor

In het kader van de synergieën tussen OISZ werd binnen de RSZ een gemeenschappelijke loondienst opgericht.

De hoofdtaak van deze dienst bestaat erin de wedden van alle personeelsleden van de deelnemende OISZ op basis van een uniek reglementair kader te berekenen. Deze taak zal geleidelijk vanaf 1 januari 2016 worden verzekerd.

In de optiek van de beperking van de papierstromen zal de dienst erop toezien dat de wedden - en belastingfiches in een elektronische versie ter beschikking worden gesteld, via het gebruik van de e-box Burger.

De deelnemende OISZ verbinden zich ertoe om geleidelijk de bevoegdheden van deze dienst uit te breiden met het oog op de uitvoering van de reportingopdrachten, met name Pdata, Fed20, Medexbestanden, OFO, monitoring van de personeelskredieten.

De integratie van de OISZ in de gemeenschappelijke loonmotor zal verder moeten geconcretiseerd worden volgens het schema in bijlage van het actieplan bedoeld in artikel 117.

Iedere OISZ rapporteert via zijn Regeringscommissarissen.

Afdeling 2 - Studie van impact en operationele haalbaarheid van de organisatie van de Selectie, de Aanwerving, de Vorming en de Ontwikkeling via shared services

Een studie van de impact en de operationele haalbaarheid met betrekking tot de evolutie van de HR-ondersteuningsdiensten op het vlak van selectie, aanwerving, vorming en ontwikkeling naar shared services, met inbegrip van de beoogde efficiëntiewinsten en mogelijke synergie met PersoPoint, zal gerealiseerd worden tegen 31 december 2017. Bij de uitvoering wordt rekening gehouden met de wettelijke en contractuele verplichtingen van de instellingen alsook met de door hen te realiseren investeringen.

Indien uit de studie van de impact en de operationele haalbaarheid een batig kostenresultaat blijkt, zal een gemeenschappelijke structuur worden gecreëerd tegen het einde van de overeenkomst.

Afdeling 3 - Federale monitoring van het risico van overschrijding van de personeelskredieten

De OISZ verbinden er zich toe om gebruik te maken van het instrument ter monitoring van hun personeelskredieten, ontwikkeld door het College in overleg met de Task Force P&O, zich daarbij inspirerend op de principes van de SEPP-methodologie zoals voorzien door de circulaires nr. 644bis en nr. 650.

De Staat verbindt er zich toe om te voorzien in eenvoudige, snelle en soepele procedures, die moeten toelaten om de beschikbare begrotingsmarge overeenkomstig de hierboven vermelde monitoring te gebruiken.

De Staat verbindt er zich toe dat de Regeringscommissaris van Begroting iedere adviesaanvraag betreffende de besteding van deze beschikbare begrotingsmarge zal behandelen binnen de termijnen zoals voorzien in artikel 123.

Afdeling 4 – Werkmeting

De OISZ engageren zich om tegen het einde van de bestuursovereenkomst een werkmeting uit te voeren voor de prioritaire diensten of processen, volgens de principes die gemeenschappelijk door het College werden vastgelegd. Als prioritair worden beschouwd:

- de diensten of processen die het grootste aandeel van de middelen aanwenden;
- de diensten of processen die kritisch zijn voor het functioneren van de organisatie;
- de diensten of processen die in aanmerking komen voor de redesign binnen de federale overheid.

De resultaten van de werkmeting zullen op termijn als objectieve basis dienen voor het opstellen van het personeelsplan voor deze diensten of processen.

Een methodiek voor de werkmeting in de ondersteunende diensten, daaronder te verstaan de financiële, HR-, ICT- en logistieke diensten, zal worden uitgewerkt voor het einde van de bestuursovereenkomst.

Afdeling 5 - New Way of Working

De OISZ verbinden zich ertoe om een gemeenschappelijk ondersteuningsaanbod uit te werken (expertise, pilootprojecten en goede praktijken, opleiding, stappenplan, advies en begeleiding, intervisie, tools, meetinstrumenten,...) om de uitrol te begeleiden van de nieuwe werkmethodes (werk dat niet plaatsgebonden is of niet gebonden is aan bepaalde uurregelingen) in het kader van people management, change management en de uitbouw van de organisatie; we denken daarbij aan het ter beschikking stellen van tools en informatie, aan de hiërarchische meerdere en aan de medewerkers, die hen in staat moeten stellen om prestatiedoelstellingen vast te leggen en de verandering en de nieuwe organisatie te ondersteunen.

Elke OISZ verbindt zich ertoe om aan minstens 30 % van haar medewerkers de mogelijkheid te bieden om te telewerken, thuis of in een satellietkantoor.

De OISZ ontwikkelen een methodologie voor het meten van de impact van de New Way of Working wat betreft de kosten en de gevolgen voor het personeel.

Afdeling 6 - Selectie & Werving

Het College van OISZ zal jaarlijks van zodra het budgettaire kader vaststaat, op basis van de afzonderlijke personeelsplannen, afspraken maken omtrent gemeenschappelijke initiatieven voor het organiseren van wervings- en/of bevorderingsselecties, overeenkomstig de samenwerkingsovereenkomst met Selor. De wervingsselecties kunnen zowel extern als via de interne markt georganiseerd worden en zullen het diversiteitsbeleid van de regering ondersteunen.

Er wordt systematisch overleg gepleegd tussen de OISZ en Selor op alle gebieden van het personeelsbeheer, namelijk om de nieuwe taken waarmee Selor zou belast worden over te dragen aan de OISZ, in voorkomend geval door de nodige reglementaire aanpassingen aan te brengen of door SLA's te sluiten, zoals voorzien bij voormelde samenwerkingsovereenkomst tussen de OISZ en Selor.

Afdeling 7 - Opleiding & Ontwikkeling

- Jaarlijks zal het College van OISZ de, in de afzonderlijke instellingen, bestaande opleidingen die in synergie kunnen aangeboden worden aan de medewerkers van de verschillende OISZ, bundelen en delen.
- Het College van OISZ zal jaarlijks van zodra het budgettaire kader vaststaat, op basis van de opleidingsplannen van de verschillende OISZ, afspraken maken omtrent nieuwe gemeenschappelijke initiatieven met betrekking tot opleiding en ontwikkeling van hun medewerkers.

De OISZ werken samen met het OFO een e-learning uit die ervoor zorgt dat de medewerkers van de OISZ hun kennis van de Belgische sociale zekerheid kunnen uitbreiden of actualiseren.

Afdeling 8 – Diversiteit

De OISZ moeten een inclusief diversiteitsbeleid voeren om ervoor te zorgen dat de maatschappij in hun personeel wordt vertegenwoordigd:

- door positieve acties door te voeren voor gehandicapte personen door ervoor te zorgen dat ze toegang tot de gebouwen hebben, door de werkposten aan te passen en door de specifieke lijst van de aparte wervingsreserve van Selor te raadplegen;
- door te vermijden dat het geslacht een rol kan spelen bij het loon, bevorderingen of aanwervingen;
- door ook ongelijkheden weg te werken op het vlak van toegang tot werk tussen de Belgen op basis van een Belgische herkomst of een immigratieachtergrond.

Daartoe verbinden de OISZ zich meer bepaald tot het voortzetten van de al eerder ondernomen acties om te streven naar:

- een tewerkstellingsgraad van 3% personen die erkend zijn als personen met een handicap, door het systematisch raadplegen van de specifieke lijst van de aparte wervingsreserve van Selor. Daarbij kan ook rekening gehouden worden met de overheidsopdrachten die aan instellingen worden gegund die met gehandicapte personen werken;

- en een vertegenwoordiging van één derde van het ondervertegenwoordigde geslacht in A3- tot A5-functies (of gelijkgestelden). De OISZ waar deze vertegenwoordiging niet bereikt wordt in de bezetting van functies van een niveau van A3 tot A5 zullen de nodige acties nemen om een beter genderevenwicht tot stand te brengen.

Het College verbindt zich ook tot het deelnemen aan de werkgroepen die door de federale stuurgroep inzake diversiteit werden opgericht.

De OISZ verbinden zich ten slotte tot het deelnemen aan de sensibiliseringsacties in het kader van de Federale Dag van de Diversiteit.

Afdeling 9 - Begeleiding op de werkvloer

De OISZ werken een gemeenschappelijke strategie uit om de medewerkers te begeleiden tijdens hun loopbaan. Deze begeleiding heeft niet enkel betrekking op de integratie van de medewerker bij de start van zijn loopbaan, op zijn integratie op de werkplek, op de kennisoverdracht en de ontwikkeling van de generieke competenties, maar ook op zijn ontwikkeling tijdens de volledige duur van zijn loopbaan.

Deze strategie heeft zeker betrekking op de re-integratie van arbeidsongeschikte personeelsleden en op een leeftijdsbewust personeelsbeleid, waarbij aan de medewerkers een boeiende loopbaan wordt aangeboden tot aan hun uittreding en waarbij er mogelijkheden worden voorzien voor de uitwisseling van ervaringen en voor een evoluerend beleid.

De OISZ zullen een actieplan ontwikkelen met betrekking tot het welzijn op de werkvloer. Hierbij zal niet alleen aandacht worden besteed aan het voorkomen van lichamelijke en psychische arbeidsongeschiktheid maar ook aan een beleid van snelle re-integratie na arbeidsongeschiktheid.

Afdeling 10 – Kennismanagement

De OISZ werken een gezamenlijke kennismanagementstrategie uit. Hierdoor kan de aanwezige expertise optimaal gebruikt worden, en wordt het risico op kennisverlies door uitstroom beperkt, in het bijzonder wat betreft de kritieke functies.

Het College zal een strategie inzake kennisbeheer concretiseren die gemeenschappelijk is voor de OISZ, die toegespitst is op de toegang tot de kennis voor de uitvoering van het werk, op het delen van deze kennis binnen de OISZ en tussen de OISZ onderling en op het behoud van die kennis en die gebaseerd is op het delen van de goede praktijken dienaangaande tussen de OISZ.

Afdeling 11 – Crescendo

Behalve indien er een gelijkwaardige informatietool bestaat die de zelfde rapportering naar de FOD P&O verzekert, zullen de OISZ vanaf januari 2016 starten met het gebruik van de toepassing Crescendo om de evaluatiecycli te beheren en om de competenties van hun personeelsleden in op te nemen, in de mate dat dit gebruik gratis is en een toegevoegde waarde biedt. Aldus moeten 85 % van de plannings- en evaluatiegesprekken zich in Crescendo bevinden. Alle personeelsleden van de OISZ, die over een actieve gebruikersaccount beschikken, moeten een generiek competentieprofiel in Crescendo hebben. De nieuwe technische competentieprofielen zullen in Crescendo opgenomen worden.

In dit verband verbindt de Staat zich om tegen het einde van de bestuursovereenkomst de nodige aanpassingen uitgevoerd te hebben aangaande de gebruiksvriendelijkheid van de software na analyse van het systeem op basis van feedback van de OISZ en andere overheidsinstellingen.

Hoofdstuk 2 - Verbintenissen over het ICT-beheer

Art. 112

Afdeling 1 - Virtualisatie en G-Cloud

Het project G-Cloud is een gemeenschappelijk project tussen de federale overheidsdiensten met als doel om de globale informaticakosten terug te schroeven via het delen van infrastructuur en diensten.

Het project G-Cloud werd opgesplitst in verschillende fasen om de integratie van de informaticastructuur en –diensten geleidelijk te laten evolueren:

- a) Het eerste traject bestaat uit de vermindering van het aantal rekencentra en de omschakeling naar een gemeenschappelijke IT-infrastructuur.
- b) Het tweede traject (IaaS en STaaS) bestaat in het ter beschikking stellen van processingmogelijkheden (virtuele servers en machines) en opslagmogelijkheden aan de instanties zodanig dat ze hun eigen toepassingssoftware kunnen uitrollen. Deze terbeschikkingstelling gebeurt in de vorm van diensten.
- c) Het derde traject (SaaS) bestaat uit de vermeerdering en de standaardisering van de diensten die worden aangeboden om in te spelen op een maximum aantal niet-specifieke behoeften van de verschillende overheidsdiensten.

In functie van hun toegekende investeringsmogelijkheden, verbinden de openbare instellingen van sociale zekerheid zich ertoe om de ICT-infrastructuurkosten verder te doen dalen via de virtualisatie van de servers, hetgeen een noodzakelijke stap is voor de integratie in een gemeenschappelijk federaal platform (G-Cloud).

Het Fonds voor arbeidsongevallen is één van de actoren van dit project en zal erop toezien dat zijn informaticasysteem en netwerkdiensten zoveel mogelijk binnen een gemeenschappelijke, open en beveiligde infrastructuur geïmplementeerd worden.

Het blijft wel aan de instelling en zijn beheerscomité om de regels van zijn business te bepalen en in te staan voor de financiële consequenties. Er moeten ook voldoende garanties zijn dat een instelling zijn eigen businessprioriteiten kan bepalen.

De openbare instellingen van sociale zekerheid zullen de evolutie van hun informatica inplannen en afstemmen op de aanwezigheid van de verschillende componenten van dit gemeenschappelijk platform.

Elke openbare instelling van sociale zekerheid zal een roadmap opstellen waarin gepreciseerd wordt hoe de G-Cloud en de diensten gebruikt zullen worden, volgens het principe van “comply or explain”.

In geval van discussie zal in gezamenlijk overleg naar een oplossing gezocht worden. Om maximaal synergieën te creëren en de IT-kosten te verminderen verbindt de federale staat zich ertoe om bij het federaal administratief openbaar ambt het principe van mutualisering van de diensten aan te moedigen, overal waar gemeenschappelijke diensten gevaloriseerd kunnen worden.

De federale staat verbindt zich ertoe om de noodzakelijke informatica investeringen van de OISZ te bevorderen die, voor hogervermelde doeleinden, een migratie van hun informatica-infrastructuur moeten realiseren.

Afdeling 2 - Gemeenschappelijke ontwikkeling van de ICT-aankopen en het ICT-beheer

Voor alle uitbreidingen of hernieuwingen van hun informaticaoplossingen doen de OISZ zoveel mogelijk een beroep op de verschillende diensten van de G-Cloud en de raamovereenkomsten. De OISZ organiseren binnen het kader van het G-Cloud-initiatief een gemeenschappelijke aanschaf van ICT-middelen en –diensten via raamovereenkomsten om zo gunstig mogelijke aanschafvoorwaarden te bekomen.

De openbare instellingen van sociale zekerheid en de federale overheidsdiensten zullen samen onderhandelen met de belangrijkste hardware- en softwareleveranciers teneinde de beste voorwaarden en prijzen te verkrijgen voor alle federale administraties.

Daartoe verbinden de OISZ er zich toe om de verschillende opdrachten inzake ICT, eventueel via Smals, te gunnen in de hoedanigheid van aankoopcentrale opdat elke OISZ zou kunnen genieten van de vooruitgang van de andere OISZ en zo hun infrastructuur gemeenschappelijk zouden kunnen laten evolueren. De OISZ verbinden er zich toe om prioritair een beroep te doen op reeds bestaande opdrachten.

Afdeling 3 - Elektronisch documentbeheer en elektronisch beheer van de workflow

Het gebruik van de digitale brievenbus voor de elektronische communicatie met de burger zal zoveel mogelijk worden aangemoedigd, bij voorkeur in evenwichtige omgevingen die herkenbaar en toegankelijk zijn voor de burger. Er wordt bij voorkeur op een elektronische en interactieve manier gecommuniceerd met de burger, waarbij evenwel rekening wordt gehouden met de digitale kloof. Deze elektronische communicatie wordt ook doorgetrokken naar de professionals toe (ondernemingen, sociale secretariaten of ander partners (advocaten, ...)).

De initiatieven van de OISZ dienen te worden afgestemd met andere gelijkaardige initiatieven met het oog op een uniformisering van de “digitale brievenbus”. In dit kader wordt de rol van iedere actor in de workflow gerespecteerd.

De OISZ verbinden zich ertoe om te onderzoeken of het al dan niet noodzakelijk is om de aangetekende verzendingen te handhaven. Voor zover mogelijk en rekening houdende met de rechtszekerheid zullen de aangetekende verzendingen worden verminderd en/of vervangen door elektronische aangetekende verzendingen, mits een eventuele aanpassing van het regelgevingskader.

Hoofdstuk 3 - Verbintenissen over het logistiek beheer

Art. 113

Afdeling 1 – Overheidsopdrachten

De OISZ verbinden er zich toe om prioritair gebruik te maken van de globale federale opdrachten (FOR-CMS) of een reeds bestaande opdracht voor alle aankopen van courante leveringen en diensten, behalve indien dat nadeliger zou blijken voor de OISZ.

De OISZ maken gebruik van het bestaande gemeenschappelijke platform met betrekking tot overheidsopdrachten voor het stockeren van lastenboeken, de inventaris van diverse lopende contracten en het delen van kennis.

Voor het plaatsen van overheidsopdrachten zal het gebruik van een “model van aankoopcentrale of een opdrachtcentrale” bevorderd worden. Telkens een nieuwe overheidsopdracht voor leveringen of diensten wordt gelanceerd onderzoeken de OISZ of het werken met een aankoopcentrale of opdrachtcentrale mogelijk is en/of er een gezamenlijke opdracht kan uitgevoerd worden. De bestekken zullen modulair gemaakt worden zodat zowel kleine als grote bestellingen kunnen, eventueel met gedifferentieerde prijzen.

In deze zin wordt als overheidsopdracht aanzien: de overeenkomst onder bezwarende titel die wordt gesloten tussen één of meer leveranciers of dienstverleners en één of meer aanbestedende overheden of overheidsbedrijven, en die betrekking heeft op het leveren van producten of het verlenen van diensten met een totale opdrachtwaarde groter dan 31.000 EUR inclusief BTW.

De OISZ verbinden zich tot het respecteren van de instructies voor de aankoopdiensten die de versterking van de duurzaamheid van de federale overheidsopdrachten beogen en zijn opgenomen in de omzendbrief van 16/5/2014 waar tevens aandacht geschonken wordt aan sociale clausules en maatregelen ten voordele van kleine en middelgrote ondernemingen. Bijzondere aandacht wordt geschonken aan opdrachten die toegekend worden aan organisaties die werken met personen met een handicap, zoals in de sociale economie.

D

e OISZ zullen de ontwikkelingen in e-Procurement inclusief e-catalogue opvolgen en verder toepassen.

Afdeling 2 - Gebouwenbeheer / Shared Services ivm logistiek

Het bestaande kadaster van het onroerend patrimonium van het geheel van de OISZ wordt actueel gehouden. Elk vraag tot huur, koop, verkoop en grondige renovatie van gebouwen moet vooraf worden voorgelegd aan het College van OISZ. Het kadaster kan uitgebreid worden met andere elementen zoals bv EPC (energieprestatiecertificaat).

De OISZ engageren zich om bij renovaties en nieuwe huisvesting :

- de normen vastgesteld door de Regie der Gebouwen maximaal na te leven,
- bij de inrichting van de lokalen de mogelijkheid te voorzien van een aangepaste configuratie en aangepast materieel om het concept van NWOW te kunnen toepassen.

De OISZ lijsten minimum standaarden op met betrekking tot het beheer van gebouwen. Deze standaarden zullen opgenomen worden in de vorm van een checklist.

In dit kader wordt verwezen naar het specifieke regeringsbeleid inzake huur van gebouwen.

De OISZ zullen tegen 1 januari 2017 een actieplan opstellen teneinde een antwoord te bieden op de aanbevelingen die in de audit van het Rekenhof over het vastgoed van de OISZ werden geformuleerd. Hierin zal ook aandacht worden besteed aan een verdere rationalisering van het gebouwenpark in functie van de evolutie van het personeel, de geldende oppervlakenormen en de toepassing van de principes van NWOW. Hierbij zullen ook de effecten op het vlak van facility management worden in kaart gebracht en zal de mogelijkheid tot een shared aanpak worden onderzocht.

Een werkgroep zal op periodieke basis bijeenkomen om best practices uit te wisselen en verbeteringsvoorstellen door te voeren. Op volgende domeingebieden wordt gefocust:

- energie (energieaudit, energieperformantie, reglementering...)
- afval
- EMAS
- FMIS (facilitair management information system)
- centraal meldpunt
- verzekeringen (audit)
- optimalisatie van beschikbare resources en technische competentie binnen de OISZ
- bewaking

De OISZ streven ernaar om e-invoicing (binnenkomende facturen) te implementeren.

De OISZ streven ernaar om een beheer met respect voor het milieu te implementeren en de voorbeeldfunctie van de federale overheid te versterken.

De OISZ verzekeren een duurzame mobiliteit.

Hoofdstuk 4 - Verbintenissen over interne audit

Art. 114 Wat de synergie inzake de uitbouw van de interne auditfuncties en auditcomités in hun instellingen betreft, engageren de OISZ zich tot de volgende gemeenschappelijke doelstellingen:

- tegen het einde van de looptijd van de Bestuursovereenkomst 2016-2018 zal een Gemeenschappelijk Auditcomité de werking van alle interneauditdiensten binnen de OISZ onderworpen hebben aan een toetsing;

- het jaarlijkse activiteitenrapport en de gemeenschappelijke aanbevelingen van het Gemeenschappelijk Auditcomité worden na kennisname door de beheerscomités door de Regeringscommissarissen aan de Voogdijminister worden overgemaakt,

- periodiek wordt door elke instelling een auditplan en een jaarverslag meegedeeld aan het Gemeenschappelijk Auditcomité. Met het oog op deze rapportering, zullen er op niveau van het Platina netwerk templates worden uitgewerkt;

- tijdens de looptijd van de Bestuursovereenkomst 2016-2018 zullen, onder de coördinatie van het College van OISZ, verdere initiatieven worden genomen met het oog op de afstemming van de planning en methoden van de interneauditfuncties met de activiteiten van de andere toezichtsactoren bevoegd voor de OISZ. In eerste instantie zal het samenwerkingsprotocol met het Rekenhof in de praktijk worden gebracht;

- er zullen per kalenderjaar minstens 4 bijeenkomsten van het PLATINA-netwerk worden georganiseerd met het oog op de gemeenschappelijke opbouw, afstemming en

uitwisseling tussen de interneauditfuncties van de OISZ van kennis en goede praktijken op conceptueel, methodologisch en organisatorisch vlak;

Voor het einde van het eerste trimester van elk jaar zal het PLATINA-netwerk ten behoeve van het College van OISZ en de afzonderlijke auditcomités een rapport opmaken met daarin een overzicht van de activiteiten van het netwerk in het voorbije kalenderjaar, de voornaamste evoluties op vlak van interne audit binnen de afzonderlijke OISZ, alsook de initiatieven die werden genomen op vlak van de afstemming en samenwerking met de andere toezichtsactoren in de OISZ.

Hoofdstuk 5 - Verbintenissen over het openstellen van synergieën voor andere partners (secundair netwerk)

Art. 115. De OISZ wensen de synergieën open te stellen voor hun partners van het secundaire netwerk zodat die kunnen profiteren van de effectieve besparingen die daaruit kunnen voortvloeien op het vlak van hun werkingskosten, in samenhang met hun financieringsniveau, zodat het optimale beheer van hun opdrachten gewaarborgd blijft.

In het kader daarvan stellen de OISZ voor om met hun secundaire netwerk overleg te plegen over een uitwisseling van de goede praktijken inzake synergieën en na te gaan in welke domeinen die zouden kunnen worden ontwikkeld.

Er zou daarbij een gemeenschappelijk actieplan of een plan voor de uitbreiding van de synergieën kunnen worden uitgewerkt, rekening houdend met de respectieve statuten van de instellingen van de secundaire netwerken. De OISZ informeren de Voogdijministers over de vooruitgang van de gesprekken met het secundaire netwerk.

Hoofdstuk 6 - Verbintenissen over de aanpassing van de administratieve organisatie van de sociale zekerheid

Art. 116. Het College van OISZ en de sociale partners zullen nauw betrokken worden bij de besprekingen over de optimalisatie van de federale overheid die een impact kunnen hebben op de OISZ.

De Staat verbindt er zich toe om het College van OISZ, de sociale gesprekspartners en de geïmpacteerde meewerkende instellingen te betrekken bij de besprekingen over de optimalisatie van de federale overheid die een impact kunnen hebben op de OISZ. De OISZ verbinden zich om proactief mee te werken aan deze werkzaamheden.

Hoofdstuk 7 - Verbintenissen over gemeenschappelijke rapportering

Art. 117 Het College van OISZ en de sociale partners delen tegen 30 juni 2016 een gezamenlijk actieplan mee aan de regering met betrekking tot de synergieën bedoeld in de artikelen 111, 112, 113 en 114. Hierin worden de initiatieven, de ingezette middelen, de deelnemende OISZ en de voorziene timing opgelijst.

Jaarlijks zal het College van de OISZ en de sociale partners tegen 31 maart een gemeenschappelijk verslag opstellen over de vooruitgang ervan en de bereikte resultaten. In de periodieke rapportering van de OISZ zal aandacht worden besteed aan de inspanningen die door de instelling werden geleverd en aan de bereikte impact.

Het algemeen evenwicht tussen mannen en vrouwen binnen de OISZ zal als genderindicator opgenomen worden in dit gemeenschappelijk verslag.

Hoofdstuk 8 - Diensten ontwikkelen of gebruiken in het kader van de synergieën

Art. 118 Het behoort tot de opdracht van elke openbare instelling van sociale zekerheid die diensten (geheel of gedeeltelijk) zelf ontwikkelt of met toepassing van de regelgeving inzake de gunning van overheidsopdrachten gebruik maakt van diensten van derden, binnen haar mogelijkheden, die diensten, ongeacht hun aard, in het kader van de beoogde synergieën tegen kostprijs aan te bieden aan andere administratieve overheden, ongeacht hun bevoegdheidsniveau (waaronder, niet exhaustief, de overheidsdiensten van de federale regering en de gemeenschaps- en gewestregeringen, de openbare instellingen met rechtspersoonlijkheid die onder de federale overheid, de gemeenschappen of de gewesten ressorteren, de provincies, de gemeenten en de openbare centra voor maatschappelijk welzijn), aan de privaatrechtelijke instanties die erkend zijn om mee te werken aan de toepassing van de sociale zekerheid en aan de sectorale fondsen voor bestaanszekerheid.

Titel 3: Budgettair, financieel en boekhoudkundig luik

De inhoud van dit hoofdstuk wordt geregeld bij

- het KB van 3 april 1997 houdende maatregelen met het oog op de responsabilisering van de openbare instellingen van sociale zekerheid,
- het KB van 22 juni 2001 (gewijzigd door het KB van 26 januari 2014) tot vaststelling van de regelen inzake de begroting, de boekhouding en de rekeningen van de openbare instellingen van sociale zekerheid die zijn onderworpen aan het bovenvermelde KB van 3 april 1997
- het KB van 26 januari 2014 tot vaststelling van het genormaliseerd boekhoudplan van de openbare instellingen van sociale zekerheid die zijn onderworpen aan het bovenvermelde KB van 3 april 1997
- en de respectievelijke omzendbrieven.

Hoofdstuk 1 - De beheersbegroting

Art. 119 De beheersbegroting omvat het geheel van de ontvangsten en uitgaven die op het beheer van de instelling betrekking hebben, zoals opgesomd in bijlage 1 van het bovengenoemd KB van 26 januari 2014 en verduidelijkt in de richtlijnen vastgesteld door de Commissie voor normalisatie van de boekhouding van de OISZ.

Art. 120 De verdeling van de begrotingsartikelen in de verschillende categorieën geschiedt in overeenstemming met de bijlage 2 van het gewijzigd KB van 22 juni.

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen:

- de personeelsuitgaven
- de gewone werkingsuitgaven
- de informaticawerkingsuitgaven
- de investeringsuitgaven verdeeld in drie delen : onroerende goederen, informatica en roerende goederen
- de niet limitatieve werkingsuitgaven.

De Commissie voor normalisatie van de boekhouding van de OISZ wordt belast met de vastlegging van de concrete inhoud van de begrippen limitatieve kredieten en niet limitatieve kredieten.

Art. 121 De beheersbegroting bevat enkel limitatieve kredieten, met uitzondering van de kredieten met betrekking tot :

- de directe en indirecte belastingen,
- vergoedingen verschuldigd als gevolg van fiscale bepalingen,
- uitgaven in het kader van gerechtelijke procedures of uitspraken, voor zover zij niet vallen onder de opdrachtenbegroting.

De niet-limitatieve kredieten kunnen van nature nooit het voorwerp van lineaire besparingen of compensatie uitmaken en worden in een aparte categorie vermeld van de beheersbegroting.

Art. 122. Indien er budgettaire of boekhoudkundige wijzigingen betreffende de verdeling tussen de opdrachtenbegroting en de beheersbegroting tijdens de looptijd van de bestuursovereenkomst zouden optreden, verbindt de Staat er zich toe rekening te houden met de budgettaire of operationele gevolgen hiervan op de werking van de betrokken OISZ, desnoods door middel van de aanpassingsprincipes en -procedure voorzien in de artikelen 126 en 127.

Hoofdstuk 2 - De adviezen van de Regeringscommissaris van Begroting in verband met begroting, boekhouding, personeel, ICT...

Art. 123 De Staat verbindt er zich toe dat de Regeringscommissaris van Begroting de in artikel 12, 14 en 19 van het KB van 3 april 1997 voorziene termijnen respecteert.

De termijnen voor het uitbrengen van een advies door de Regeringscommissaris van Begroting voor andere adviesaanvragen worden in overleg tussen de instelling en de Regeringscommissaris vastgelegd in het samenwerkingsprotocol dat in de loop van de bestuursovereenkomst zal worden opgesteld. De Staat verbindt er zich toe dat de Regeringscommissaris van Begroting de afgesproken termijnen respecteert.

In uiterst dringende gevallen kan de instelling de hoogdringendheid inroepen voor adviesaanvragen. De instelling verantwoordt duidelijk deze hoogdringendheid. In dit laatste geval tracht de Regeringscommissaris van Begroting zo snel als mogelijk een advies te verlenen.

Art 124 Elke aanvraag die het akkoord vereist van de Minister tot wiens bevoegdheid de begroting behoort (zoals bijvoorbeeld een beroep tegen een negatief advies van een Regeringscommissaris, een vraag tot akkoord over de begroting of een vraag tot herverdeling) zal vooraf of op hetzelfde moment aan de Voogdijminister worden gecommuniceerd.

Hoofdstuk 3 - De aanpassing van de beheersbegroting ingevolge herschikkingen tussen begrotingsartikelen

Art. 125 De overdrachten tijdens eenzelfde begrotingsjaar tussen de kredieten, zoals voorzien in artikel 14, § 1, van het KB van 3 april 1997, worden door de Regeringscommissaris van Begroting behandeld, binnen de in het eerste lid van het artikel 123 bepaalde termijn.

Om een goed beheer mogelijk te maken wordt maximale flexibiliteit toegestaan tussen werkings- en investeringskredieten (met inbegrip van de enveloppe gebouwen). De opgelegde besparingen, de ROI en de bijkomende kredieten voor het geheel van de begrotingsartikelen

inzake uitgaven binnen de beheersbegroting mogen herverdeeld worden, opdat zij op optimale wijze de 5e bestuursovereenkomst zouden kunnen uitvoeren.

Herschikkingen tussen begrotingsartikelen tijdens eenzelfde begrotingsjaar kunnen het ganse jaar door gebeuren. Het is eveneens toegelaten over te gaan tot een kredietherverdeling bij de afsluiting van het boekjaar, die plaatsvindt in het jaar n+1.

Hoofdstuk 4 - Aanpassing van de beheersbegroting ingevolge gewijzigde omstandigheden

Art. 126 De volgende thematieken zullen op initiatief van de instelling besproken worden met de Voogdijminister(s), de Minister tot wiens bevoegdheden de begroting behoren en indien noodzakelijk de Minister tot wiens bevoegdheid de ambtenarenzaken behoren, zodanig dat bijkomende kredieten voorafgaandelijk aan de inwerkingtreding eventueel kunnen worden toegekend na een regeringsbeslissing:

- Nieuwe opdrachten
 - Indien tijdens de looptijd van de bestuursovereenkomst de instelling een bijkomende opdracht moet uitvoeren en na een voorafgaande toetsing vastgesteld wordt dat deze niet kan uitgevoerd worden binnen de toegekende beheersenveloppe en bijgevolg aanleiding zal geven tot verhoogde beheersuitgaven (rekening houdend met de eenmalige opstartkosten, hoofdzakelijk informatica, en met recurrente jaarlijkse personeels- en werkingskosten op kruissnelheid),
- Personeel
 - Indien het globaal bedrag van het personeelskrediet berekend volgens de formule van artikel 135 evenwel lager is dan het bedrag bekomen door middel van de berekeningsmethode eigen aan de instelling, vermeld in artikel 134 van deze bestuursovereenkomst en voor zover dat het bereiken van bepaalde doelstellingen of de realisatie van bepaalde projecten zoals opgenomen in deze overeenkomst in gevaar zou brengen. De verplichte, noodzakelijke en onvoorziene bijkomende personeelsuitgaven die het gevolg zijn van een beslissing van de Regering zullen aan de personeelskredieten worden toegevoegd,
- Werking en investering
 - Indien door de toepassing van de evolutie van de werkings- en investeringskredieten in functie van het gezondheidsindexcijfer van artikel 135 het bereiken van bepaalde doelstellingen of de realisatie van bepaalde projecten opgenomen in deze overeenkomst in gevaar zou komen.

In het geval van nieuwe uitgaven voor het zich in regel stellen met wettelijke verplichtingen (zoals bijvoorbeeld de milieubepalingen, de risicoanalyse van de liften, de sociale bijdragen, de verzekeringen).

Hoofdstuk 5 - De verlaging of de niet-aanpassing van de beheersbegroting ingevolge een nieuwe opdracht of zonder nieuwe opdracht

Art. 127 Indien de beschikbare middelen (inzake personeel of budget) worden verminderd of de opdrachten worden uitgebreid zonder dat de kredieten worden verhoogd, kan dit gebrek aan middelen zijn weerslag hebben op de uitvoering van de doelstellingen van de overeenkomst.

Na constructief overleg tussen de Voogdijminister(s), de Minister tot wiens bevoegdheid de begroting behoort, de stemgerechtigde beheerders aangewezen door het beheersorgaan, evenals de personen belast met het dagelijks beheer, zal de instelling, de te bereiken doelstellingen kunnen verlagen overeenkomstig artikel 7 van het koninklijke besluit van 3 april 1997 en op basis van een objectief meetinstrument, in volgende gevallen :

- Indien de federale Staat het bij het artikel 132 afgesproken begrotingskader niet in acht kan nemen binnen de context van het begrotingsbeleid van de Staat, indien de beschikbare middelen (inzake personeel of budget) worden verminderd,
- Indien de opdrachten worden uitgebreid zonder dat de kredieten worden verhoogd
- Indien bijkomende noodzakelijke kredieten niet toegekend kunnen worden,

Dit enkel voor zover deze beslissingen de realisatie van bepaalde in deze overeenkomst opgenomen projecten of doelstellingen in gevaar zouden kunnen brengen.

Bij de evaluatie van de overeenkomst zal rekening worden gehouden met de tussentijdse aanpassing van de doelstellingen.

Hoofdstuk 6 - De verhoging van de beheersbegroting van het lopende jaar ingevolge de toekenning van eigen beheersontvangsten

Art. 128 § 1. De eigen ontvangsten, die voortvloeien uit prestaties die kaderen binnen de opdrachten van de instelling, en geleverd worden aan derden op basis van een terugvordering van de kosten, worden toegevoegd aan de beheersenvolpe van het lopende jaar mits naleving van de procedure inzake bepaling en aanpassing van de budgetten, zoals vastgelegd in het koninklijk besluit van 3 april 1997.

§ 2. Vanaf 2016 mogen de andere hierna opgesomde in de begroting van het lopende jaar voorziene eigen beheersontvangsten van de instelling jaarlijks worden toegevoegd aan de beheersenvolpe van het lopende jaar mits gunstig advies van de Regeringscommissaris van Begroting, binnen de in het eerste lid van het artikel 123 bepaalde termijn.

Dit gunstig advies betreft een akkoord over zowel het bedrag van de in het lopende jaar voorziene eigen beheersontvangsten als over de bestemming van dit bedrag door de instelling in het lopende jaar.

Volgende types van eigen beheersontvangsten, waarvoor een principedossier met inbegrip van een raming van de voorziene bedragen vooraf werd goedgekeurd door het beheerscomité/raad van beheer, worden hier bedoeld :

1. éénmalige beheersontvangsten ingevolge de verkoop van een onroerend goed op basis van de integrale verkoopprijs, waarbij de bijzondere voorwaarden van artikel 136 werden gerespecteerd

2. periodieke beheersontvangsten ingevolge de verhuur op contractuele basis van een onroerend goed (b.v. een gebouw of een verdieping van een gebouw) worden toegevoegd aan de beheersenvolpe, ofwel volledig in geval van verhuur tegen kostprijs aan een andere overheidsdienst, ofwel voor de helft in geval van verhuur tegen marktprijs aan een andere derde,

3. periodieke beheersontvangsten ingevolge de detachering van personeelsleden (b.v. naar een beleidscel - buiten deze van de Voogdijminister(s) - of naar een syndicale organisatie) of ingevolge de ter beschikkingstelling van personeelsleden (b.v. voor een gemeenschappelijke Auditdienst of voor SIOD,...) worden toegevoegd aan de toegekende personeelskredieten.

4.beheersontvangsten die voortvloeien uit de levering van diensten tegen kostprijs aan derden en aan andere OISZ (b.v. het scannen van dossiers voor derden)

5.periodieke beheersontvangsten ingevolge de verdere uitvoering door de instelling van bepaalde opdrachten voor rekening van de gefedereerde entiteiten tijdens of na de overgangsfase van de zesde staatshervorming, in het kader van de samenwerkingsakkoorden die werden gesloten met de gefedereerde entiteiten.

§ 3. De gerealiseerde andere eigen beheersontvangsten van het vorige jaar (b.v. ingevolge de levering van drukwerken, het verhuren van vergaderzalen, het afleveren van attesten of de opmaak van statistieken,...), de bij deze levering gemaakte personeels- en andere werkingskosten mogen integraal worden toegevoegd aan de beheersenveloppe van het lopende jaar. Als incentive voor goed beheer, mag het verschil tussen de gefactureerde marktprijs en de gemaakte personeels- en andere werkingskosten voor de helft worden toegevoegd aan de beheersenveloppe van het lopende jaar mits gunstig advies van de Regeringscommissaris van Begroting, binnen de in het eerste lid van het artikel 123 bepaalde termijn.

Dit gunstig advies betreft een akkoord over zowel het bedrag van de tijdens het vorige jaar geboekte andere eigen beheersontvangsten als over de bestemming van dit bedrag door de instelling in het lopende jaar.

§ 4. Voor de synergieprojecten, die momenteel opgenomen zijn in de gemeenschappelijke bepalingen, worden de nodige middelen voorzien op de beheersbegroting van de deelnemende OISZ. De impact van synergieprojecten (b.v. de loonmotor) op de beheersbegrotingen van de deelnemende OISZ wordt voorafgaandelijk geregeld op het begrotingsplan binnen het College OISZ. Deze beheersontvangsten komen bovenop de beheersenveloppe van de instelling die de prestaties levert voor de andere OISZ, mits gunstig advies van de Regeringscommissaris, en worden ter informatie meegedeeld aan de Voogdijministers, aan de Minister tot wiens bevoegdheid de begroting behoort en aan de Minister tot wiens bevoegdheid de ambtenarenzaken behoren.

Dezelfde principes zijn toepasselijk op de synergieprojecten buiten de sociale zekerheid en op de fusieoperaties zoals zij worden gedefinieerd in de bestuursovereenkomst.

§ 5. De bedragen van bovenvermelde voorziene en gerealiseerde eigen beheersontvangsten, alsook de bestemming van deze bedragen, welke een positief advies gekregen hebben van de Regeringscommissaris van Begroting, mogen door de instelling worden ingeschreven in een aanpassingsblad van de beheersbegroting van het lopende jaar.

Hoofdstuk 7 - De verhoging van de beheersbegroting ingevolge de overdracht van kredieten van het vorige begrotingsjaar

Art. 129 De overdracht van kredieten van het vorige begrotingsjaar naar het lopende jaar wordt onder de voorwaarden voorzien in artikel 14, § 2, van het KB van 3 april 1997 toegestaan mits gunstig advies van de Regeringscommissaris van Begroting, binnen de in het artikel 123 bepaalde termijn.

Bij gunstig advies van de Regeringscommissaris van Begroting mogen de goedgekeurde overdrachten door de instelling worden toegevoegd aan de kredieten van het lopende jaar.

Om het mogelijk te maken voor de Regeringscommissarissen om de voortgang van de opgenomen projecten te volgen en te kunnen oordelen over de opvolging ervan alsook over de opportuniteit van de herinschrijvingen zal de OISZ ervoor zorgen dat de Regeringscommissarissen frequent toegang hebben tot de planning en tot de resultaten van het investeringsprogramma. De instelling zal elk semester een stand van zaken van het investeringsprogramma overmaken. Dit zal het voorwerp van een eenvormige toepassing in elke instelling uitmaken.

Hoofdstuk 8 - De aanpassing van de beheersbegroting ingevolge een wijziging van de sociale bijdragen

Art. 130 Indien de sociale bijdragen betreffende de personeelsleden (hoofdzakelijk pensioenbijdragen voor de Pool der parastatalen) wijzigen, zal de beheersbegroting aangepast worden. De bedragen die zullen dienen als basis voor de berekening, zullen instelling per instelling bepaald worden in overleg met het College, (desgevallend PDOS) en de FOD Budget en Beheerscontrole. Ter info: de betaling door de OISZ van de patronale pensioenbijdragen voor de Pool der parastatalen vormt een neutrale financiële en budgettaire operatie.

Voor de uitgaven inzake de Pool der parastatalen zal een nieuw begrotingsartikel worden voorgesteld door de Commissie voor de normalisatie van de boekhouding om de toegekende begrotingskredieten op te nemen bij deze bijdragen.

Hoofdstuk 9 - De verhoging van de beheersbegroting ingevolge de betalingen van achterstallige competentiepremies

Art. 131 Voor zover dit mechanisme nog toepasselijk is en in de mate dat dit het geval zal zijn, zal jaarlijks een provisie voor de uitbetaling van de achterstallige competentiepremies die verschuldigd zullen zijn, bij de FOD Budget en beheerscontrole worden aangelegd. Het bedrag van de per OISZ toegestane personeelsuitgaven, zoals vermeld in de bestuursovereenkomst, zal worden verhoogd met het nodige bedrag van de achterstallige competentiepremies die tussen januari en september uitbetaald werden (eerste schijf), voor zover het totaal van de bedragen van alle instellingen het totaal bedrag van de provisie niet overschrijdt. Een tweede schijf voor de achterstallen betaald tussen oktober en december kan ook nog toegekend worden.

Deze verhogingen zullen ten laatste op 31 januari van het volgende jaar worden toegestaan door de Minister tot wiens bevoegdheid de begroting behoort, op voorstel van de Voogdijminister(s) van de betrokken instelling en op basis van bewijsstukken voor de verrichte uitbetalingen en op advies van de Regeringscommissaris die bij de instelling, de Minister tot wiens bevoegdheid de begroting behoort, vertegenwoordigt.

Hoofdstuk 10 - Beheersbegroting voor de jaren 2016, 2017 en 2018

Art. 132 De beheersbegroting van de instelling voor de jaren 2016, 2017 en 2018, die overeenkomstig artikel 119 en de beslissing van de Ministerraad van 18/12/2015 werd bepaald, wordt als volgt vastgelegd:

	2016	2017(1)	2018(1)
Personeelsuitgaven	13.589.392	13.322.504	13.060.954
Werkingsuitgaven waarvan:	5.363.846	6.566.596	5.438.352
Gewone werking	1.406.354	2.683.767	1.628.692
Informatica	3.957.492	3.882.829	3.809.660
Investerings waarvan:	408.517	5.863.347	8.569.440
Roerende investeringen	34.794	544.099	797.417
Informatica-Investerings	364.789	2.857.493	3.650.343
Onroerende investeringen	8.934	2.461.755	4.121.680
Niet limitatieve werkingsuitgaven	59.119	57.936	56.778
Totaal	19.420.874	25.810.383	27.125.524

(1) voor de begrotingsjaren 2017 en 2018 : berekening in prijzen van 2016

Deze beheersenvolp omvat eveneens de kredieten voor de uitvoering van goedgekeurde regeringsmaatregelen en voor de uitvoering van moderniseringsprojecten, zoals beschreven in de bestuursovereenkomst.

De uitvoering van de begroting 2016 zal geschieden overeenkomstig de beslissingen van de Ministerraad van 18/12/2015.

Hoofdstuk 11 - Maximumbedrag van de kredieten voor het statutair personeel

Art. 133 Overeenkomstig artikel 5 van het KB van 3 april 1997 wordt het maximumbedrag van de kredieten voor het statutair personeel vastgelegd op 12.628.625 € voor het jaar 2016, op 12.486.957 € voor het jaar 2017 en op 12.225.407 € voor het jaar 2018.

Hoofdstuk 12 - Jaarlijkse herziening

Art. 134 De begrotingsbedragen voor de jaren 2017 en 2018 worden verkregen op basis van de berekeningsmethode eigen aan de instelling en op basis van de huidige hypothesen. Deze bedragen kunnen jaarlijks worden herzien en worden dus ter informatie vermeld. In de mate van het mogelijke en binnen de mogelijkheden van het begrotingsbeleid van de federale Staat verbindt de federale Staat zich niettemin ertoe de ingeschreven bedragen (of de opnieuw geschatte bedragen in geval van herschatting) maximaal in acht te nemen voor de werkingsjaren 2017 en 2018.

Indien de federale Staat dit afgesproken begrotingskader niet in acht kan nemen binnen de context van het begrotingsbeleid van de Staat wordt de bestuursovereenkomst aangepast overeenkomstig artikel 127.

Art. 135 Bij ongewijzigd beleid zullen voor de jaren 2017 en 2018 de bedragen van elke uitgavencategorie op de volgende manier herzien worden, na toepassing van de begrotingsbesparingen die beslist worden door de overheid en eventuele verdere heronderhandeling van de verbintenissen van de OISZ:

Afdeling 1 - Personeelskredieten

De personeelskredieten zullen in functie van de evolutie van de gemiddelde vereffeningscoëfficiënt geparametriseerd worden volgens de formule :

Gemiddelde vereffeningscoëfficiënt van de lonen jaar N (1)

Gemiddelde vereffeningscoëfficiënt van de lonen jaar N-1 (2)

- (1) hypothese van het economisch budget van het Planbureau
- (2) reële coëfficiënt

Als de evolutie van de personeelskredieten het bereiken van bepaalde doelstellingen of de realisatie van bepaalde projecten zoals opgenomen in deze overeenkomst in het gedrang zou brengen wordt de bestuursovereenkomst aangepast overeenkomstig artikel 126 of artikel 127 naargelang de omstandigheden.

Afdeling 2 - Werkings- en investeringskredieten met inbegrip van de onroerende investeringskredieten

De kredieten van het vorige jaar evolueren in functie van het gezondheidsindexcijfer, die beschreven wordt in het economisch budget, dat als basis dient voor de vaststelling van het budget van het betrokken jaar.

Als de evolutie van de werkings- en/of investeringskredieten het bereiken van bepaalde doelstellingen of de realisatie van bepaalde projecten zoals opgenomen in deze overeenkomst in het gedrang zou brengen wordt de bestuursovereenkomst aangepast overeenkomstig artikel 125 of artikel 126 naargelang de omstandigheden.

Hoofdstuk 13 - Onroerende verrichtingen

Art. 136 Binnen de grenzen van haar opdrachten kan de instelling beslissen over de verwerving, de aanwending of de vervreemding van lichamelijke en onlichamelijke goederen en de vestiging of de opheffing van zakelijke rechten op deze goederen, alsmede over de uitvoering van dergelijke beslissingen.

Elke beslissing tot verwerving, oprichting, renovatie of vervreemding van een onroerend goed of recht, waarvan het bedrag 5 miljoen euro overschrijdt, is onderworpen aan de voorafgaande machtiging van de Voogdijminister(s) en van de Minister tot wiens bevoegdheid de begroting behoort.

Voor zover de instelling behoort tot het Globaal beheer, vereisen de bestemming van de opbrengst van een vervreemding van deze onroerende goederen waarvan het bedrag 5 miljoen euro overschrijdt, en de toevoeging van deze opbrengst aan de beheersenvolp van het lopende jaar het voorafgaand akkoord van de Voogdijminister(s) en van de Minister tot wiens bevoegdheid de begroting behoort. Deze bijkomende beheersenvolp moet worden gebruikt voor de oprichting of aankoop van een ander gebouw of voor renovatiewerken in een bestaand gebouw, in het kader van een beleid van optimaal gebruik van de onroerende

goederen (b.v. bij de uitrol van telewerk of van new way of working) of in het kader van een fusie.

Hoofdstuk 14 - Algemene en analytische boekhouding

Art. 137 De instelling verbindt zich ertoe een boekhoudplan toe te passen conform het genormaliseerd boekhoudplan voor de openbare instellingen van sociale zekerheid, zoals bepaald in het KB van 26 januari 2014. Het genormaliseerd boekhoudplan wordt verder uitgediept door de Commissie voor de Normalisatie van de boekhouding van de OISZ, in samenwerking met de FOD Begroting en Beheercontrole en de FOD Sociale Zekerheid en volgens de in de Commissie voor de Normalisatie van de boekhouding van de OISZ afgesproken termijnen.

De instelling zal het systeem van analytische boekhouding gebruiken om de kosten van de voornaamste basisactiviteiten te bepalen en te evalueren. Bovendien zal dit systeem ook gebruikt worden om de kost van ontwikkeling en onderhoud van nieuwe projecten te bepalen.

Hoofdstuk 15 - Bezorgen van periodieke staten

Art. 138 De instelling zal, overeenkomstig de richtlijnen van de Regering, aan de Voogdijminister(s) en aan de Minister tot wiens bevoegdheid de begroting behoort, evenals aan de FOD Sociale Zekerheid en aan de FOD Budget en Beheerscontrole, maandelijks een staat van de ontvangsten en uitgaven aangaande het beheer bezorgen.

De OISZ zetten een maandelijks of eventueel driemaandelijks opvolging op in gestandaardiseerd formaat van hun opdrachtenbegroting en vragen de nodige gegevens aan de meewerkende organisaties van sociale zekerheid als dat nodig is.

In het kader van een gecentraliseerde communicatie van de jaarrekeningen aan de EU verbinden de OISZ zich ertoe om, in samenwerking met de FOD Sociale Zekerheid en de FOD Begroting, het systeem e-BMC te implementeren en te gebruiken.

Art. 139 De instelling verbindt er zich toe om voor elke begrotingsoefening van het monitoringcomité de gevraagde synoptische tabellen voor de opdrachten en voor het beheer kwaliteitsvol, volledig en tijdig op te sturen en conform de structuren die gedefinieerd worden in de bijlagen van de KB's van 26 januari 2014 en 22 juni 2001.

Titel 4 - Meewerking aan transversale projecten

Art. 140 De OISZ engageren zich ertoe, ieder wat hen betreft, om mee te werken aan de uitvoering van de programma's inzake administratieve vereenvoudiging, inzake armoedebestrijding en inzake bestrijding van sociale fraude.

Ze zullen ook in hun dagdagelijks beheer aandacht hebben voor initiatieven met betrekking tot het beleid van duurzame ontwikkeling.

Specifieke aandacht zal daarbij gaan naar de toepassing van het beginsel van "handistreaming", in overeenstemming met de bepalingen van het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap, waarbij op transversale wijze de integratie van personen met een handicap in alle domeinen van het maatschappelijk leven bevorderd wordt en in de verschillende fasen van beleidsvoering rekening gehouden wordt met de dimensie handicap. Hiervoor zal de instelling in het bestuursplan aandacht besteden aan "Handistreaming". Bij dit alles zal een beroep gedaan worden het aanspreekpunt "Handicap" dat in elke instelling en bij elke beleidscel aangeduid werd en zal samengewerkt worden met

het federale coördinatiemechanisme opgericht bij de FOD Sociale Zekerheid en met het maatschappelijk middenveld.

De instelling zal zich ook inschrijven in het nastreven en intensifiëren van het actuele beleid inzake gender mainstreaming, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 7 januari 2007 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de federale beleidslijnen en van haar uitvoeringsbesluiten.

Art. 141 De OISZ engageren zich om verder actief deel te nemen aan de Federale Netwerken Klantgerichtheid en Klachtenmanagement en daarbij deel te nemen aan de jaarlijkse rapportering van de indicatoren klachtenmanagement en actief bij te dragen aan de realisatie van het Federaal Plan Klantgerichtheid dat voor 2016 de focus zal leggen op de optimalisatie van het onthaal en de product- en dienstencatalogus.

De OISZ engageren zich om minstens 1 maal tijdens de duur van de bestuursovereenkomst de klanttevredenheid te meten, met het oog op het verbeteren van hun product- en dienstverlening.

Gedurende de uitvoering van deze bestuursovereenkomst, om de rechten van de sociaal verzekerden te optimaliseren en om de uitoefening van deze rechten aan te passen in functie van de maatschappelijke en technologische evoluties, verbindt het College van de OISZ en de sociale partners er zich toe om aan de federale regering concrete voorstellen tot actualisering van het Handvest van de sociaal verzekerde mee te delen, met de actieve steun van de werkgroep College – FOD Sociale Zekerheid die de monitoring van de toepassing van dat handvest verzekert. Tijdens deze oefening zal de werkgroep College – FOD Sociale Zekerheid zo proactief mogelijk zowel de sociaal verzekerden als de andere instellingen van sociale zekerheid betrekken.

Titel 5 – Slotbepalingen

Art. 142 De verbintenissen van deze bestuursovereenkomst doen geen afbreuk aan de verplichting van de instelling om de diverse wettelijke en reglementaire teksten na te leven die algemene richtlijnen bevatten voor de instellingen van sociale zekerheid bij het onderzoek van de rechten op prestaties en in de relaties met de sociaal verzekerden, met name:

- de wet van 29 juli 1991 op de uitdrukkelijke motivering van bestuurshandelingen;
- het Handvest van de gebruiker van overheidsdiensten van 4 december 1992;
- de wet van 11 april 1994 met betrekking tot de openbaarheid van bestuur;
- de wet van 11 april 1995 tot invoering van het handvest van de sociaal verzekerde.

Voor iedere dienst waarvoor er contacten met de sociaal verzekerden zijn, gelden de bepalingen van het Handvest van de sociaal verzekerde en moeten de verbintenissen nageleefd worden.

De in deze bestuursovereenkomst vervatte verbintenissen doen geen afbreuk aan de verplichting van de instelling om op een efficiënte manier de andere wettelijke opdrachten uit te voeren waarvoor geen specifieke doelstelling wordt bepaald.

Getekend te Brussel op

In 2 exemplaren

Voor het Fonds

De vertegenwoordigers van de werkgevers en
de werknemers aangeduid door het beheerscomité

Catherine VERMEERSCH

Voor de Staat

Maggie DE BLOCK

Minister van sociale Zaken
en Volksgezondheid

Serge DEMARRÉE

Sophie WILMES

Minister van Begroting

Anne LEONARD

Steven VANDEPUT

Minister van Defensie, belast
met Ambtenarenzaken

Estelle CEULEMANS

Pierre POTS

Adjunct administrateur generaal



CONTRAT D'ADMINISTRATION 2016 - 2018

ENTRE

L'ETAT BELGE

ET

LE FONDS DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

INSTITUTION PUBLIQUE DE SÉCURITÉ SOCIALE

Préambule	6
Définitions	10
Mission	12
Vision	12
VOLET 1 LES MISSIONS DE BASE DU FAT	13
AXE 1 - TACHES ET MISSIONS DU FONDS	14
Titre 1 - Tâches et objectifs concernant la mission de service public en matière de contrôle	14
Chapitre 1 - Contrôle technique, médical et financier	14
Chapitre 2 - La lutte pour la sauvegarde des droits des victimes et contre toute	15
discrimination	15
Chapitre 3 - La lutte contre la fraude sociale	16
Chapitre 4 - Entérinement des accords conclus entre les entreprises d'assurances et les victimes	17
Chapitre 5 - Contrôle des employeurs	18
Section 1 - Contrôle de l'obligation d'assurance	18
Section 2 - Contrôle de la déclaration d'accident.....	19
Titre 2 - Tâches et objectifs concernant la mission de service public en matière d'indemnisation des victimes	20
Chapitre 1 - Paiement des allocations annuelles, rentes et autres allocations	20
Chapitre 2 Remboursement des frais médicaux et des frais de prothèse pour les accidents antérieurs au	21
1 ^{er} janvier 1988	21
Chapitre 3 - Octroi ou retrait de la reconnaissance des orthopédistes et des centres médicaux de	21
prothèse et d'orthopédie.....	21
Chapitre 4 - Indemnisation des incapacités temporaires	21
Chapitre 5 - Gestion des accidents déclarés et des demandes d'allocation d'aggravation	22
Chapitre 6 - La réinsertion professionnelle des victimes d'accidents du travail.....	23
Chapitre 7 - La gestion des paiements indus	23
Titre 3 - Tâches et objectifs concernant la mission du service public en matière de perception	23
Chapitre 1 - Perception des capitaux et versements périodiques à la charge des entreprises d'assurances	24
Chapitre 2 - Perception de cotisations à la charge des entreprises d'assurances	25
Chapitre 3 - Perception de primes à la charge des amateurs de la pêche maritime.....	25
Chapitre 4 - Perception de cotisations et de montants à la charge des employeurs en défaut d'assurance	25
Chapitre 5 - Gestion du portefeuille	26
Titre 4 - Tâches et objectifs concernant la mission de service public en matière d'information.....	26
Chapitre 1 - Organe d'avis et d'études, soutien à la communication	26

Chapitre 2 - Réseau primaire de la Banque-carrefour de la sécurité sociale	27
Chapitre 3 - Prévention	28
Chapitre 4 - Mission d'assistance sociale aux victimes et aux ayants droits	29
VOLET 2 : LES AXES QUI SONT COMMUNS AUX ACTUELS FAT ET FMP ET QUI CONCERNENT LA NOUVELLE INSTITUTION QUI NAITRA DE LA FUSION DE CES DEUX INSTITUTIONS	30
AXE 2 : CONNAISSANCE ET EXPERTISE EN MATIÈRE DE RISQUES PROFESSIONNELS	31
I. Développer une Evidence-Based Policy	31
II. Echange de connaissance et d'expertise avec le monde du travail	36
AXE 3 : ORGANISATION & COMMUNICATION	37
I. Gestion Stratégique.....	37
i. Rendre la nouvelle organisation visible, connue & reconnaissable	38
ii. Une institution avec un nouveau champ juridique	39
iii. Budget & Comptabilité	40
iv. Soutien à la gestion	41
v. Développement durable.....	41
II. Relations avec le public	42
i. Une institution qui s'engage.....	43
ii. Une institution qui informe Clairement et Correctement.....	43
iii. Une institution qui est Accessible et à l'Ecoute.....	44
III. Gestion des Processus, Maitrise des Risques et Contrôle Interne	45
IV. Gestion Informatique	46
AXE 4 : RESSOURCES HUMAINES	48
I. Accompagnement au changement	49
II. Gestion dynamique du personnel	50
i. Une Nouvelle Institution basée sur une Nouvelle Culture de Travail.....	50
ii. Évaluations basées sur un Management des Prestations	52
o Un environnement de travail motivant et flexible	53
i. Une infrastructure de bureau adaptée à la nouvelle culture de travail	53

- ii. Des formes de travail flexibles, offrant un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée 53

VOLET 3 : LES AXES COMMUNS 55

Titre 1 : Engagements généraux communs aux deux parties 56

Chapitre 1 : Cadre juridique du contrat 56

Chapitre 2 : Principes de gestion 56

Chapitre 3 : Sollicitation d'avis, concertation préalable et information par l'État fédéral 56

Chapitre 4 : Engagements concernant les modifications du contrat 57

Section 1- Modification du contrat 57

Chapitre 5 : Engagements concernant la communication des décisions prises lors d'un conclave budgétaire 57

Chapitre 6 : Engagements concernant le suivi de la réalisation du contrat 57

Section 1: Suivi de la réalisation des objectifs et de l'exécution des projets 57

Section 2: Concertation périodique organisée par l'Etat fédéral 58

Section 3: Calendrier pour les missions de rapportage et de suivi 58

Chapitre 7 : Engagements dans le cadre de l'évaluation de la réalisation du contrat 59

Section 1 : Impact des mesures qui n'ont pas été reprises dans le contrat 59

Section 2 : Respect des engagements repris dans le contrat d'administration 59

Chapitre 8 : Engagements concernant les normes de sécurité 59

Chapitre 9 : Engagements de l'Etat concernant le financement 59

Chapitre 10 : Engagements concernant l'établissement du budget des missions 59

Chapitre 11 : Transferts des compétences 60

Titre 2 : Engagements communs spécifiques et synergies entre IPSS 60

Chapitre 1 : Engagements concernant la politique du personnel (HRM) 60

Section 2 : Etude d'impact et de faisabilité opérationnelle relative à l'organisation de la Sélection, du

Recrutement, de la Formation et du Développement en shared services 60

Section 4: Mesure du travail 61

Section 5: New Way of Working 61

Section 6: Sélection & Recrutement 62

Section 7: Formation & Développement 62

Section 8: Diversité 62

Section 9: Accompagnement sur le lieu de travail 63

Section 10: Gestion des connaissances 63

Section 11: Crescendo 63

Chapitre 2 : Engagements concernant la gestion informatique 64

Section 1: Virtualisation et G-Cloud 64

Section 2: Développement en commun des achats ICT et de la gestion ICT 65

Section 3: Gestion électronique de documents et gestion électronique du workflow 65

Chapitre 3 : Engagements concernant la gestion logistique	65
Section 1 : Marchés publics	65
Section 2 : Gestion immobilière / Shared Services en lien avec la logistique	66
Chapitre 4 : Engagements en matière d'audit interne	67
Chapitre 5 : Engagements concernant l'ouverture de synergies à d'autres partenaires (réseau secondaire) 68	
Chapitre 6 : Engagements concernant l'adaptation de l'organisation administrative de la sécurité sociale ..	68
Chapitre 7 : Engagement en matière de rapportage commun	68
Chapitre 8: Développer ou utiliser des services dans le cadre des synergies	69
Titre 3 : Volet budgétaire, financier et comptable	69
Chapitre 1 : Le budget de gestion	69
Chapitre 2 : Les avis du Commissaire du Gouvernement du Budget concernant le budget, la comptabilité, le personnel, l'ICT.....	70
Chapitre 3 : L'adaptation du budget de gestion à la suite de remaniement entre articles budgétaires	70
Chapitre 4 : Adaptation du Budget de gestion suite aux modifications de circonstances	71
Chapitre 5 : La diminution ou la non-adaptation du budget de gestion à la suite d'une nouvelle mission ou sans nouvelle mission.....	71
Chapitre 6 : L'augmentation du budget de gestion de l'année en cours à la suite de l'octroi de recettes de gestion propres	72
Chapitre 7 : L'augmentation du budget de gestion à la suite du transfert de crédits de l'exercice budgétaire précédent.....	73
Chapitre 8 : L'adaptation du budget de gestion à la suite d'une modification des cotisations sociales	74
Chapitre 9 : L'augmentation du budget de gestion à la suite des paiements d'arriérés de primes de compétences	74
Chapitre10 : Budget de gestion pour les exercices 2016, 2017 et 2018	74
Chapitre 11 : Montant maximal des crédits pour le personnel statutaire	75
Chapitre 12 : Révision annuelle.....	75
Section 1 : Crédits de personnel	76
Section 2 : Crédits de fonctionnement et d'investissement en ce compris les crédits d'investissement immobiliers	76
Chapitre13 : Opérations immobilières	76
Chapitre 14 : Comptabilité générale et analytique	77
Chapitre 15 :Transmission des états périodiques	77
Titre4 : Participation aux projets transversaux	77
Titre 5 : Dispositions finales	78

Préambule

La rédaction du présent contrat s'est déroulée dans un contexte particulier car le Fonds des maladies professionnelles (FMP) et le Fonds des accidents du travail (FAT) se sont engagés de manière volontaire dans un processus de fusion. Ils contribuent ainsi à l'optimisation de la structure organisationnelle de l'administration fédérale, telle que prévue dans l'accord du gouvernement.

Pour ce cinquième contrat d'administration, les deux Fonds se sont fixés les objectifs fondamentaux suivants : d'une part, maintenir un service de qualité au citoyen et aux *stakeholders* des deux institutions et d'autre part, créer et développer une nouvelle institution dédiée aux risques professionnels, résultant de la fusion des deux Fonds.

Le rassemblement du FAT et du FMP en une seule institution se justifie en effet pleinement par la cohérence de leurs *core business*, à savoir la réunion des deux branches du risque professionnel au sein d'une même entité.

Ainsi, une bonne partie de la législation et des processus du *core business*, les publics cibles, les *stakeholders*, les partenaires sociaux relatifs aux deux institutions sont identiques, voisins ou compatibles de sorte que leur fusion est porteuse de sens et que l'appropriation des matières par le personnel des deux Fonds en sera facilitée.

Rassembler les accidents de travail et les maladies professionnelles au sein d'un même organisme permet non seulement de garder la spécificité des risques professionnels et, au sein de ces risques professionnels, la spécificité et l'organisation de chaque régime, mais aussi de renforcer le positionnement et la visibilité du risque professionnel. Il faut souligner que la connaissance des risques professionnels est essentielle, tant en matière d'indemnisation, de prévention, que de réinsertion socioprofessionnelle.

Un tel rapprochement permettra dès lors de développer plus facilement une approche globale et cohérente des risques professionnels, notamment sur les aspects « expertise », « prévention » et « réinsertion socioprofessionnelle ». Dans le futur, d'autres possibilités de rapprochement pourraient être explorées, comme l'uniformisation de certains publics cibles dans les deux régimes et l'élargissement vers le secteur public.

Par le partage d'expertise et les possibilités de prévoir des *back up* pour certaines fonctions, cette fusion permettra par ailleurs le renforcement du professionnalisme des services, au bénéfice des citoyens et des *stakeholders* des deux institutions actuelles. Elle devrait à terme engendrer des gains d'efficience pour la nouvelle institution.

La fusion poursuivra donc notamment les objectifs suivants :

- Augmenter la visibilité du secteur des risques professionnels et développer plus facilement une approche globale et cohérente des risques professionnels, en collaboration avec les acteurs concernés, notamment en matière de prévention et de réinsertion professionnelle;
- Assurer un meilleur fonctionnement des services de soutien, en facilitant notamment le *back up* des fonctions et en recherchant l'optimisation des bonnes pratiques (via l'analyse de risques);

- Pérenniser l'application des principes de bonne gouvernance, en optimisant le fonctionnement de services tels que contrôle interne, audit interne, comptabilité analytique, sécurité informatique, prévention et protection du travail, etc.
- Renforcer le professionnalisme dans le service aux assurés sociaux et aux *stakeholders*, malgré la période de restrictions budgétaires, notamment par l'amélioration des processus;
- Être attractif en tant qu'employeur et offrir de plus grandes possibilités de carrière pour le personnel, tout en restant une organisation à échelle humaine.

La réussite de la fusion repose sur des points d'attention qui ont d'ores et déjà été identifiés. Elle nécessite notamment :

- une concertation étroite avec les partenaires sociaux et le gouvernement;
- la garantie de l'emploi pour le personnel, dans le cadre de l'opération de fusion;
- la disposition des ressources humaines et des moyens budgétaires, permettant la réalisation des investissements nécessaires à la fusion (notamment en ayant la possibilité d'utiliser les recettes propres des Fonds, qu'ils s'agissent des loyers existants ou des futurs revenus provenant de la vente du bâtiment du FAT) , ainsi qu'une certaine souplesse dans les techniques budgétaires concernant l'utilisation des moyens disponibles (possibilités d'utilisation commune de crédits d'investissements immobiliers des deux Fonds avant la fusion, possibilités de report d'une année à l'autre en fonction de la réalisation d'un plan d'investissement, ...);
- l'établissement d'un timing réaliste, tenant compte des différentes étapes, ainsi que la gestion de la phase transitoire;
- l'accompagnement du processus de changement et la création d'une nouvelle culture d'entreprise;
- le respect des mécanismes de financement et des budgets spécifiques des deux régimes (notamment la cotisation payée par les entreprises d'assurances pour les activités de contrôle et d'entérinement qui doit continuer à servir effectivement au maintien de l'effectif pour ces activités afin de garantir un niveau de contrôle de qualité et pérenniser le résultat des efforts communs dans le cadre du projet EVA-LEA);
- la localisation dans un bâtiment répondant aux besoins de la nouvelle institution.

La structure du présent Contrat d'administration est le reflet du contexte dans lequel les deux Fonds évoluent. En effet :

- Le premier volet porte sur les missions de base en matière d'accidents du travail. Il s'agit de l'axe 1 « Missions de base »;
- Le second volet porte sur les axes qui sont communs aux actuels FAT et FMP et qui concernent la nouvelle institution née de la fusion de ces deux institutions : il s'agit de l'axe 2 « Connaissance et Expertise en matière de risques professionnels », de l'axe 3 « Organisation et Communication » et de l'axe 4 « Ressources humaines »;

- Le troisième et dernier volet reprendra les objectifs fixés communément à toutes les institutions publiques de Sécurité sociale.

REMARQUE: dans l'optique du rassemblement des deux contrats d'administration individuels du FAT et du FMP en un seul contrat lors de la création de la nouvelle institution, le choix s'est porté sur la prise en compte des numérotations individuelles des deux contrats. Ainsi, le volet 1 du contrat d'administration du FAT comprend les articles allant de 1 à 35 alors que le volet 2 commence à l'article 48. Ces numéros d'article "manquants" se trouvent dans le volet 1 du contrat d'administration du FMP, qui comprend les articles 36 à 47. La numérotation des volets 2 et 3, qui sont identiques pour les deux institutions, est de cette manière uniforme.

La date de création de la nouvelle institution n'est à l'heure actuelle pas encore arrêtée. Elle pourrait être fixée au plus tôt, à la date du 1^{er} janvier 2017 et au plus tard, à la date du 1^{er} janvier 2018, en fonction de l'état d'avancement des travaux préparatoires à la fusion des deux Fonds.

Enfin, pour l'année 2016 (et 2017, si la fusion n'est pas effective au 1^{er} janvier 2017), il faut considérer dans le volet 2 commun aux deux Fonds que les indicateurs de performance spécifiques aux accidents du travail seront réalisés par l'actuel Fonds des Accidents du Travail et les indicateurs de performance spécifiques aux maladies professionnelles seront réalisés par l'actuel Fonds des maladies professionnelles.

Le Fonds des accidents du travail, institution publique de sécurité sociale

Le Fonds des accidents du travail, institué par l'arrêté royal n° 66 du 10 novembre 1967, est le résultat de la fusion de plusieurs organismes qui, à des titres divers, s'occupaient d'accidentés du travail. L'un de ces organismes était la Caisse de Prévoyance et de Secours en faveur des victimes des accidents créée par la loi du 21 juillet 1890, il y a donc plus de 100 ans. Le secteur des accidents du travail, bien qu'il fasse partie intégrante de la sécurité sociale depuis la loi du 29 juin 1981, est particulier puisqu'il s'articule, d'une part, sur le principe d'une gestion des accidents par le secteur privé, via les entreprises d'assurances privées et, d'autre part, sur le contrôle de la branche assuré par un organisme public, en l'espèce, le Fonds des accidents du travail. Par arrêté royal du 8 avril 2002, le Fonds est classé parmi les institutions publiques de sécurité sociale.

Dans le secteur privé, on a dénombré en 2014, 161.829 accidents du travail déclarés dont 19.964 firent l'objet d'une décision de refus et 141.865 d'une décision de prise en charge. Parmi ces derniers, on recense 20.670 accidents sur le chemin du travail, 103 accidents mortels et 13.936 accidents avec prévision d'une incapacité permanente.

Les principes de la réparation sont définis dans la loi du 10 avril 1971, loi d'ordre public. Celle-ci contient des dispositions tant pour les incapacités temporaires que pour les incapacités permanentes, les frais médicaux, pharmaceutiques, hospitaliers et de prothèse.

Le nombre d'entreprises d'assurances privées est actuellement de 12 (dont 2 caisses communes).

Les 12 entreprises d'assurances gèrent 503.461 polices pour un encaissement de 991.835.818€ euros à titre de primes en 2014.

Les principes de la réparation des accidents du travail survenus dans le secteur public sont fixés par la loi du 3 juillet 1967 sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public.

En ce qui concerne les accidents du travail survenus dans le secteur public, on a dénombré en 2014, 50.884 accidents dont 46.291 firent l'objet d'une décision d'acceptation et 4.593 d'un refus de prise en charge.

Il convient de souligner que depuis le 01.01.2014, la méthode utilisée pour récolter les données des accidents du travail dans le secteur public a été fondamentalement être modifiée : la communication des données au FAT s'effectue via le portail de la sécurité sociale (PUBLIATO) et non plus via le transfert des données soit par le réassureur si l'employeur public est réassuré soit par l'administration si elle reste son propre assureur. La nouvelle méthode permettra de gagner en volume et en fiabilité.

Définitions

Dans le présent contrat d'administration, on entend par:

- **La loi du 10 avril 1971 (LAT)** : la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail;
- **Loi du 3 juillet (loi 67)** : la loi du 3 juillet 1967 sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public ;
- le **FAT** : le Fonds des accidents du travail visé par l'arrêté royal n°66 du 10 novembre 1967 portant extension des attributions de la Caisse de prévoyance et de secours en faveur des victimes des accidents du travail et modification de sa dénomination en celle de « Fonds des accidents du travail »;
- le **FMP** : le Fonds des maladies professionnelles visé à l'article 4 des lois coordonnées;
- la **Nouvelle institution** : l'institution qui sera créée par la fusion du FAT et du FMP;
- le **SPF Sécurité sociale** : le service public fédéral Sécurité sociale;
- le **SPF ETCS** : le service public fédéral Emploi, Travail et Concertation social;
- le **SPF P&O** : le service public fédéral Personnel et Organisation;
- l'**INAMI** : l'Institut national d'assurance maladie-invalidité;
- la **BCSS** : la Banque Carrefour de la Sécurité sociale, instituée à l'article 1^{er} de la Loi du 15 janvier 1990 relative à l'institution et à l'organisation d'une Banque-carrefour de la sécurité sociale;
- le **Comité de gestion** : le Comité de gestion visé par la loi du 25 avril 1963 sur la gestion des organismes d'intérêt public de sécurité sociale et de prévoyance sociale;
- les **tableaux de bord** : les tableaux de bord visés par l'article 10 de l'arrêté royal du 3 avril 1997 portant mesures d'harmonisation en vue de la responsabilisation des institutions publiques de sécurité sociale, en application de l'article 47 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions;
- le **plan d'administration** : le plan d'administration visé à l'article 10 de l'arrêté royal du 3 avril 1997 précité;
- les **médiateurs fédéraux** : les médiateurs fédéraux institués par la loi du 22 mars 1995 instaurant des médiateurs fédéraux;
- **jours** : jours calendrier, sauf indication contraire;

- le **compteur** : une application informatique permettant de calculer des délais d'instruction dans le traitement des dossiers;
- **KPI** : un jalon unique qui indique, lorsqu'il est atteint (dans le délai indiqué), que l'objectif auquel il se rapporte est également atteint (Key Performance Indicator);
- **SLA**: un document qui définit la qualité de service requise entre un prestataire de service et un client (Service Level Agreement) ;
- **BPR** : une approche qui vise à repenser les processus de travail de l'institution pour les rendre plus efficace (Business Process Reengineering);
- **Flexwork**: En se basant sur une matrice de compétence, un portefeuille de tâches varié et flexible est offert aux collaborateurs de manière à placer la bonne personne au bon poste;
- **Label AnySurfer** : le label de qualité, délivré par le projet AnySurfer, qui atteste de l'accessibilité (lecture accessible à tous, y compris les personnes avec un handicap) d'un site internet.

Mission

En tant qu'organisme public de sécurité sociale, le Fonds des accidents du travail contribue activement au fonctionnement optimal du secteur des accidents du travail au sein de la sécurité sociale.

Vision

En tant qu'institution tournée vers l'avenir, nous travaillons à :

- sauvegarder au mieux les droits des preneurs d'assurance et des assurés en exerçant le contrôle des entreprises d'assurances et des employeurs et en procurant une assistance sociale aux victimes et aux ayants droit ;
- garantir la sécurité d'existence des victimes d'accidents du travail par un paiement correct et à temps des prestations qui ne sont pas à la charge des assureurs ;
- fonctionner comme centre d'information accessible en matière d'accidents du travail ;
- appuyer le fonctionnement optimal de la sécurité sociale par un échange efficace de données par voie électronique en tant qu'organisme du réseau primaire ;
- développer l'expertise en matière de protection contre les risques professionnels en vue de donner des avis sur la politique à suivre dans le cadre de la gestion paritaire ;
- contribuer à l'équilibre financier dans la sécurité sociale.
- percevoir les fonds correctement et à temps ;
- effectuer avec rigueur les transferts du secteur à destination de la gestion financière globale ;
- assurer l'utilisation et la gestion responsable des moyens financiers.

VOLET 1

Les missions de base du FAT

AXE 1 - TACHES ET MISSIONS DU FONDS

Les tâches et missions du Fonds se répartissent en missions de service public en matière de contrôle, d'indemnisation, de perception, d'information et de prévention.

Titre 1 - Tâches et objectifs concernant la mission de service public en matière de contrôle

Chapitre 1 - Contrôle technique, médical et financier

Art. 1 Le Fonds exerce une mission de contrôle auprès des entreprises d'assurances et des employeurs.

La mission du Fonds en tant qu'organisme de contrôle se présente sous deux aspects:

L'aspect technique et médical : le contrôle du règlement correct tant au niveau de la gestion des dossiers d'accidents du travail qu'au niveau des polices d'assurance;

L'aspect financier : le contrôle du calcul correct par les entreprises d'assurances des cotisations à verser au Fonds.

Dans le cadre du contrôle technique et médical, le Fonds traite les demandes individuelles d'intervention et procède à des sondages. Le résultat des demandes individuelles est communiqué à la personne qui a formulé la demande.

Cet objectif sera considéré comme atteint si les KPI suivants sont remplis:

KPI contrôle technique et médical : Le Fonds intervient et communique les résultats de sa première intervention dans les 3 semaines qui suivent la réception de la demande dans 80 % des cas et ce, que les accidents du travail soient survenus dans le secteur privé ou dans le secteur public.

KPI contrôle qualité : Le Fonds s'assure que son intervention contribue à résoudre le problème posé ou à donner une réponse de qualité à la demande d'information. À cet effet, il utilise l'instrument de mesure qui a été développé lors d'un contrat d'administration précédent.

L'instrument de mesure est basé sur 2 critères :

1. l'exhaustivité de l'examen : tous les éléments de la demande d'intervention ont-ils été examinés ?
2. Le contenu de l'examen et de la réponse.

Art. 2 En vue d'assurer le fonctionnement optimal du secteur des accidents du travail et la garantie maximale des droits des assurés sociaux, le Fonds examine les anomalies/fautes qui sont commises dans la gestion des dossiers accidents du travail par les entreprises d'assurances. Pour cela, il établit le profil de chaque entreprise d'assurances. Il organise ses contrôles en fonction de ce profil. Le profil de chaque entreprise d'assurance sera progressivement mis au point.

Cet objectif sera considéré comme atteint si les KPI suivants sont remplis:

KPI évaluation des entreprises d'assurance : Le Fonds transmet annuellement, pour la fin mars, un rapport d'évaluation à chaque entreprise d'assurances de sorte que celle-ci puisse prendre les mesures afin d'éviter la récurrence des fautes et que l'on puisse contrôler que les engagements précédents ont été tenus de manière efficace.

KPI rapportage : Le Fonds transmet annuellement un rapport global au comité de gestion.

KPI instauration d'amendes administratives : En concertation avec le Conseil consultatif du droit pénal social, les services examinent le système d'amendes administratives existant et adhèrent à un système moderne via le service d'amendes administratives du SPF ETCS. L'inventaire des infractions et les propositions seront soumis au comité de gestion.

KPI contrôle des accidents du travail dans le secteur public : Dans le cadre de sa compétence de contrôle des accidents du travail survenus dans le secteur public, le Fonds s'engage à transmettre annuellement un rapport global au comité de gestion.

Art. 3 De plus en plus d'entreprises d'assurances disposent exclusivement de dossiers numériques. Fin 2015, 4 entreprises d'assurances ont ouvert un accès à distance de leurs dossiers sinistres aux inspecteurs du FAT.

Cet objectif sera considéré comme atteint si le KPI suivant est rempli :

KPI contrôle à distance : le Fonds poursuit ses actions en vue d'établir et d'optimiser le l'accès à distance des dossiers.

La généralisation de ce système dépendra de la collaboration des entreprises d'assurances.

Art. 4 Le Fonds contrôle les transferts financiers des entreprises d'assurances à destination du Fonds.

Cet objectif sera considéré comme atteint si le KPI suivant est rempli:

KPI contrôle financier : En 2016, le Fonds vérifie la bonne exécution de l'AR du 13 juillet 2014 modifiant l'arrêté royal du 30 décembre 1976 portant exécution de certaines dispositions de l'article 59quater de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail obligeant chaque entreprise d'assurances à faire certifier ses déclarations par un réviseur d'entreprise.

Le Fonds réalise des contrôles par sondage à l'issue des opérations menées par le réviseur d'entreprise.

Chapitre 2 - La lutte pour la sauvegarde des droits des victimes et contre toute discrimination

Art. 5 Le Fonds s'engage à collaborer avec la Ministre des Affaires sociales à la lutte pour la sauvegarde des droits des victimes et pour éviter toute discrimination.

L'entreprise d'assurances qui refuse de prendre le cas en charge ou qui estime qu'il existe un doute quant à l'application de la loi à l'accident prévient le Fonds dans les trente jours qui suivent la réception de la déclaration. Le Fonds peut procéder à une enquête au sujet des causes et circonstances de l'accident et dresse alors procès-verbal.

Afin de garantir les droits des victimes, le Fonds contrôle les refus de prise en charge des accidents déclarés par les entreprises d'assurances et la motivation correcte du refus. Ce contrôle s'effectue aussi bien sur la base des demandes d'intervention que sur la base d'échantillons.

En 2014, les services sont intervenus à 877 reprises dans 761 dossiers (rappels compris). Il fut constaté qu'une grande majorité des remarques concernent la communication de pièces entre les services et les entreprises d'assurances.

De même, les administrations publiques doivent porter à la connaissance du Fonds les accidents du secteur public qu'elles refusent de prendre en charge.

Lorsqu'une demande d'intervention est transmise pour enquête à l'inspecteur ou médecin inspecteur en charge du contrôle de l'entreprise d'assurances ou de l'administration publique concernée, celui-ci rédige un rapport relatif à son intervention dans les 3 semaines de la transmission du dossier.

Cet objectif sera considéré comme atteint si les KPI suivants sont remplis:

KPI contrôle des accidents refusés dans le secteur public : Dès que le personnel pour lequel un budget supplémentaire a été accordé, sera opérationnel, le Fonds double le nombre de dossiers contrôlés.

KPI contrôle des accidents refusés : le Fonds, dans minimum 95 %, des cas, ouvre un dossier et envoie un accusé de réception dans les 2 semaines à compter de la réception de la demande par la cellule Accidents refusés.

Dès la mise en production du dossier électronique, dans 80 % de ces dossiers, le demandeur sera informé du résultat de l'enquête ou de l'état de son dossier dans un délai de maximum 4 mois suivant la réception de la demande.

KPI procédure judiciaire : en exécution de l'article 11 de la loi du 21 décembre 2013 portant des dispositions diverses urgentes en matière de législation sociale, le Fonds transmet les dossiers d'accidents refusés, selon lui à tort, à son avocat dans un délai de 2 mois après l'expiration du délai de 3 mois à dater du recommandé à la poste en vue de porter l'affaire devant le tribunal compétent. La procédure en exécution dudit article 11 fait l'objet d'un suivi basé sur un tableau de bord.

KPI rapportage des accidents refusés : Le Fonds présente, chaque année, un rapport circonstancié au comité de gestion reprenant les résultats de l'examen des motifs qui sous-tendent le nombre d'accidents refusés et le suivi des procédures en exécution de l'article 11 de la loi précitée.

Chapitre 3 - La lutte contre la fraude sociale

Art. 6 Le Fonds participera activement à la lutte renforcée contre la fraude sociale, non seulement en soutenant les services d'inspections concernés, mais aussi en proposant une série de mesures concrètes qui devraient permettre de combattre plus efficacement la fraude sociale.

En outre, Il s'engage à collaborer à toute initiative de l'Etat fédéral en matière de lutte contre la fraude sociale en mettant l'accent sur un meilleur « data sharing, data matching et data mining ».

Le système électronique uniforme de verbalisation (e-pv) permettra entre autres de rédiger des pro justitia de qualité et de favoriser l'échange de données avec d'autres services d'inspection. Dans le cadre de la lutte contre la fraude et d'une approche systématique des employeurs récidivistes, l'e-pv constituera un outil utile permettant des contrôles plus efficaces et plus ciblés.

Cet objectif sera considéré comme atteint si le KPI suivant est rempli:

KPI adhésion à l'e-pv : Le service d'inspection adhère à l'e-pv. En 2016, il constitue le dossier d'autorisation et liste toutes les infractions et sanctions. Si les développements informatiques sont réalisés, le service d'inspection aura intégré cette plateforme en 2017.

Art. 7 Dolsis est une application web visant la consultation individuelle de données permettant de screener facilement un employeur, un travailleur ou un détaché en ne consultant qu'une seule banque de données.

Cet objectif sera considéré comme atteint si les KPI suivants sont remplis:

KPI Dolsis : en 2016, le Fonds poursuit le suivi du développement et, en fonction du planning des autres partenaires, fait appel à cette application.

KPI information auditorat du travail : dans chaque dossier d'accident portant sur un emploi non assuré, le Fonds informe par écrit l'auditeur du travail de tout soupçon d'exploitation de travailleurs qui ne tombent pas dans le champ d'application de la législation sociale belge.

Chapitre 4 - Entérinement des accords conclus entre les entreprises d'assurances et les victimes

Art. 8 Les parties sont tenues de soumettre à entérinement par le Fonds tout accord concernant les indemnités dues pour un accident du travail. Cet entérinement n'intervient qu'après un contrôle de toutes les données du dossier.

L'accord ne produit ses effets qu'après entérinement par le Fonds.

Le Fonds poursuit un double objectif dans le cadre de cette mission. En traitant rapidement les dossiers, il souhaite d'une part éviter que les victimes restent longtemps dans l'incertitude quant au règlement final de leur accident du travail.

D'autre part, le service d'entérinement souhaite contribuer à optimiser la gestion des dossiers en envisageant systématiquement avec les entreprises d'assurances comment éviter à l'avenir les manquements constatés dans le règlement des accidents du travail. Ces interventions viseront en même temps à améliorer de manière proactive la qualité des accords-indemnités.

Dans l'exécution de ses missions, le Fonds est quelquefois tributaire de la collaboration des entreprises d'assurances et/ou des victimes.

En 2014, 5.826 dossiers ont été soumis à entérinement.

Cet objectif sera considéré comme atteint si les KPI suivants sont remplis:

KPI Entérinement : le Fonds entérine dans les 90 jours 92 % des dossiers qui ne sont pas suspendus.

Art. 9 Les résultats des contrôles portant sur les dossiers présentés à l'entérinement seront inventoriés, analysés et suivis pour chaque entreprise d'assurances. On prêtera notamment attention aux dossiers incomplets, aux dossiers entérinés sans suspension, aux délais de suspension ainsi qu'aux modifications apportées aux accords-indemnités.

Cet objectif sera considéré comme atteint si les KPI suivants sont remplis:

KPI rapportage entérinement : les résultats sont communiqués annuellement au comité de gestion au cours du 1^{er} trimestre suivant l'année sur laquelle porte l'aperçu.

KPI contrôle qualité entérinement : en vue de l'amélioration permanente de la qualité du règlement des sinistres, les résultats pertinents et les points essentiels réclamant une attention particulière font chaque année l'objet d'entretiens avec les entreprises d'assurances concernées et ce, avant la fin du 1^{er} semestre.

Art. 10 Au cours de la procédure d'entérinement, on examine les aspects médicaux du règlement de l'accident, essentiellement au moyen du rapport de consolidation. Dans un nombre toujours croissant de cas, ces rapports de consolidation sont incomplets ou incohérents et les services se voient contraints de demander et de faire intégrer des rapports manquants. Cette procédure s'opère sur papier et exige énormément de temps.

Cet objectif sera considéré comme atteint si les KPI suivants sont remplis:

KPI promotion du rapport de consolidation : Le Fonds examine avec les assureurs dans le cadre d'un groupe de travail les problèmes actuels relatifs au rapport de consolidation. Ces discussions débouchent sur une adaptation de la structure du rapport de consolidation et sur une précision de fond de l'actuelle circulaire ministérielle n° 254 relative à l'application de l'arrêté royal du 10 décembre 1987 fixant les modalités et les conditions de l'entérinement des accords par le Fonds des Accidents du Travail. Le résultat des discussions est attendu pour la fin 2016.

KPI échange électronique des données médicales : le Fonds examine si l'échange électronique de données médicales entre les médecins-conseils, les médecins traitants et le Fonds *via* e-Health peut simplifier et accélérer la procédure.

Chapitre 5 - Contrôle des employeurs

Section 1 - Contrôle de l'obligation d'assurance

Art. 11 Depuis le 1^{er} janvier 1972, tout employeur est tenu d'assurer ses travailleurs contre les accidents du travail auprès d'une entreprise d'assurances autorisée. Cette obligation vaut non seulement pour le personnel assujéti à la sécurité sociale mais encore pour le personnel auquel la loi a été étendue, tel que les étudiants sous contrat spécifique d'étudiant.

Le Fonds vérifie si les employeurs se sont acquittés de leur obligation d'assurance afin d'éviter aux travailleurs les situations de non-assurance et d'éviter aux employeurs non assurés les procédures de recouvrement des prestations allouées par le Fonds.

L'employeur qui n'a pas souscrit d'assurance est affilié d'office et doit payer une cotisation dont le montant est fonction de la période de défaut d'assurance ainsi que du nombre de personnes qu'il a occupées durant cette période.

Fondamentalement, la mission du Fonds consiste d'abord à prévenir les situations de non-assurance, le cas échéant, à les limiter et si nécessaire à procéder à l'affiliation d'office des employeurs.

Le Fonds a initié un projet relatif à la prévention de la non-assurance des entreprises débutantes lors d'un contrat d'administration précédent. A cette fin, un courrier est adressé automatiquement à ces entreprises lorsqu'aucune police d'assurance ne figure dans le répertoire des polices lors de la réception de la "Demande d'identification" à l'ONSS.

Cet objectif sera considéré comme atteint si les KPI suivants sont remplis:

KPI webservices : en 2016, le Fonds intègre l'accès au webservice Dolsis dans le programme REAT afin de poursuivre l'optimisation du téléchargement automatique des données relatives aux travailleurs d'un employeur à affilier d'office pour la période de non-assurance.

KPI prévention du risque de non-assurance : en 2016, le Fonds examine comment adapter la méthode de travail afin que le risque de non-assurance soit autant que possible limité dans le temps. Et ce, en mettant en œuvre une détection plus rapide et une approche de la récurrence, des délais d'examen plus courts et des affiliations d'office provisoires. Il implémente cette méthode de travail en 2017.

Le Fonds rédige systématiquement un pro justitia pour les employeurs présentant plusieurs périodes de non-assurance. Cet engagement sera réalisé dès que le Fonds aura adhéré au e-pv, tel que prévu à l'article 6.

Section 2 - Contrôle de la déclaration d'accident

Art. 12 La poursuite de l'amélioration de la politique de la déclaration

L'employeur est tenu de déclarer à son assureur accidents du travail tout accident susceptible de donner lieu à l'application de la loi. En cas de négligence de sa part, la victime ou ses ayants droit ont la faculté de faire la déclaration, éventuellement assistée par le Fonds.

Les services contrôlent l'application des dispositions de l'arrêté royal du 19 mars 2014 modifiant l'arrêté royal du 12 mars 2003 établissant le mode et le délai de déclaration d'accident du travail.

La lutte contre les phénomènes de sous-déclaration des accidents du travail sera intensifiée.

Cet objectif sera considéré comme atteint si les KPI suivants sont remplis:

KPI sensibilisation aux nouvelles modalités réglementaires en matière de déclaration des accidents du travail : sur la base des constats repris dans le rapport au comité de gestion concernant la campagne de sensibilisation aux dispositions de l'arrêté royal du 12 mars 2003 établissant le mode et le délai de déclaration d'accident du travail, les services mènent en 2016 des actions visant à augmenter la notoriété de cette législation.

KPI « travail adapté » : Lorsque l'employeur propose un travail adapté (dans une autre fonction ou régime de travail) à un travailleur qui a été victime d'un accident du travail, le Fonds vérifie l'indemnisation correcte par l'entreprise d'assurance et la communication correcte de ces périodes d'incapacité. A cet effet, il rédige à l'attention des employeurs et

des entreprises d'assurances des directives précises qui fixent leurs obligations en la matière pour fin 2016.

En 2017, le Fonds procède à l'évaluation du phénomène du « travail adapté » afin que les statistiques de sinistres reflètent la situation réelle et que les droits de la victime soient ainsi garantis. Au plus tard en 2018, il formule, le cas échéant, des propositions d'adaptation de la législation.

KPI contrôle de l'obligation de déclaration : le Fonds, dans 95 % des dossiers pour lesquels la victime se plaint de l'absence de déclaration d'accident par l'employeur, fait part d'une première réaction, à la victime et à l'employeur, dans les 7 jours qui suivent la création du dossier.

Art.13 Depuis 2003, Le Fonds a développé 4 scénarii donnant la possibilité de faire des DRS électroniques. Il faut constater que leur utilisation reste fort limitée.

L'utilisation des DRS électronique sera intensifiée. Pour ce faire, le Fonds crée, en 2016, un groupe de travail avec les partenaires sociaux chargé de procéder à l'évaluation des scénarii actuels et d'établir un plan d'action sur la base des résultats enregistrés.

Cet objectif sera considéré comme atteint si le KPI suivant est rempli :

KPI DRS électronique : conformément à l'avis n° 1901 du 25 mars 2014 du CNT et en fonction des résultats du groupe de travail DRS, le Fonds formule des propositions pour rationaliser les scénarios DRS et généraliser les déclarations DRS accident du travail électroniques.

Titre 2 - Tâches et objectifs concernant la mission de service public en matière d'indemnisation des victimes

Chapître 1 - Paiement des allocations annuelles, rentes et autres allocations

Art.14 Le Fonds assure le paiement des allocations annuelles et des rentes pour les incapacités permanentes jusqu'à 19 % inclus.

Le Fonds accorde, en outre, diverses allocations aux victimes et ayants droit : allocations supplémentaires, spéciales, de péréquation, d'adaptation au bien-être, d'aggravation et de décès.

Ces prestations sont limitées, le cas échéant, en cas de cumul avec une pension.

L'ensemble des bénéficiaires s'élève en 2014 à 192.640 pour lesquels 811.856 paiements sont effectués chaque année et augmente chaque année.

La périodicité des paiements (annuels, trimestriels, mensuels) est fonction de la nature des prestations et de leur montant.

Cet objectif sera considéré comme atteint si le KPI suivant est rempli:

KPI paiement : le Fonds effectue les paiements à l'échéance réglementaire, dans 97 % des cas, quels que soient les motifs de non-exécution de certains paiements.

Chapitre 2 Remboursement des frais médicaux et des frais de prothèse pour les accidents antérieurs au 1^{er} janvier 1988

Art. 15 Le Fonds a pour mission de rembourser les frais médicaux, pharmaceutiques et hospitaliers nécessités par l'accident. Il rembourse également les frais d'entretien et de renouvellement des appareils de prothèse et d'orthopédie. Il importe que les victimes et prestataires concernés obtiennent à bref délai le remboursement des dépenses engagées ou des prestations fournies. Les victimes et les fournisseurs doivent être informés rapidement de l'accord donné pour le renouvellement ou l'entretien d'appareils de prothèse et d'orthopédie.

En 2014, le Fonds a enregistré 20.035 demandes d'intervention.

Cet objectif sera considéré comme atteint si le KPI suivant est rempli:

KPI Remboursement des frais médicaux et des frais de prothèse : Le Fonds rembourse les victimes ou les dispensateurs de prestations (ou notifie l'accord de fourniture s'il s'agit de prothèses) ou notifie la décision de refus dans les 2 mois qui suivent la réception de la demande et ce dans 85 % des cas.

Chapitre 3 - Octroi ou retrait de la reconnaissance des orthopédistes et des centres médicaux de prothèse et d'orthopédie

Art. 16 Le Fonds octroie la reconnaissance aux orthopédistes et aux centres médicaux de prothèse et d'orthopédie. Seuls les orthopédistes et les centres médicaux reconnus par le Fonds peuvent être chargés de l'entretien et du renouvellement des appareils fournis par le Fonds ou les entreprises d'assurances. Cette reconnaissance est accordée sur demande aux prestataires agréés par l'Inami qui s'engagent à respecter un certain nombre de règles exigées par le Fonds dont les plus importantes sont la pratique du système du tiers payant et le respect de l'autorisation préalable à la fourniture.

La reconnaissance est octroyée pour une durée maximale de cinq ans renouvelable.

Cet objectif sera considéré comme atteint si les KPI suivants sont remplis:

KPI reconnaissance orthopédistes et des centres médicaux de prothèse et d'orthopédie : le Fonds actualise la liste des orthopédistes et des centres médicaux de prothèse et d'orthopédie reconnus chaque année et l'adresse aux entreprises d'assurances.

KPI optimisation de la procédure : en 2016, le Fonds exploite les informations relatives aux problèmes qui sont rencontrés dans le cadre de l'agrément en déterminant les moyens à mettre en œuvre dans l'optique d'une amélioration de la situation. Concrètement, le Fonds formalise les procédures d'exécution des sanctions envisagées pour les prestataires qui ne respectent pas les conditions d'agrément.

En 2018, le Fonds analyse les effets des procédures mises en place. Cette analyse devra permettre d'être fixé sur la nécessité de nouvelles conditions d'agrément.

Chapitre 4 - Indemnisation des incapacités temporaires

Art. 17 Le Fonds indemnise les incapacités temporaires de travail des gens de mer (pêche maritime et marine marchande), celles des travailleurs occupés par des employeurs non assurés ainsi que les aggravations temporaires de lésions permanentes dans le cas des accidents survenus avant le 01.01.1988.

Du point de vue sociétal, c'est-à-dire notamment dans l'optique de préserver les revenus des victimes d'un accident du travail, il est très important que le temps qui s'écoule entre l'acceptation du sinistre ou la notification d'une période de rechute et la date de l'indemnisation soit le plus court possible

Lorsque des objectifs sont fixés en la matière, il faut particulièrement tenir compte des dispositions du protocole sur l'échange électronique de données entre le secteur des accidents du travail et celui de l'assurance maladie-invalidité.

Cet objectif sera considéré comme atteint si le KPI suivant est rempli :

KPI indemnisation des incapacités temporaires : l'ordre de payer l'indemnité relative à une première période d'incapacité temporaire (après l'accident du travail) ou à une rechute est donné dans un délai de 60 jours dans 85 % des cas. Ce délai commence le jour où le Fonds a été informé que l'assurance maladie n'intervenait pas.

Si l'assurance maladie réclame le remboursement dans le cadre de son droit de subrogation, le délai commence le jour où le Fonds a été informé de la date de fin de l'intervention de l'assurance maladie.

Si la fin de la période d'incapacité temporaire de travail se situe avant la date de communication de la fin de l'intervention de l'assurance maladie, le délai commence uniquement le jour où le Fonds a été informé des montants versés par l'assurance maladie.

Le délai ne court pas tant que le Fonds n'est pas en possession d'un certificat médical prouvant la période d'incapacité temporaire invoquée.

Chapitre 5 - Gestion des accidents déclarés et des demandes d'allocation d'aggravation

Art. 18 Le Fonds intervient en tant qu'organisme assureur pour les marins pêcheurs et les marins de la marine marchande.

Parallèlement, le Fonds indemnise les victimes dont les employeurs ont négligé de souscrire une police d'assurance alors que c'est une obligation légale.

Enfin, le Fonds examine les demandes d'allocation d'aggravation ou de décès. Ces allocations sont accordées lorsque l'aggravation des lésions présente un caractère permanent ou entraîne le décès de la victime après le délai de révision (accidents avant le 01.01.1988).

Le caractère particulier de ces dossiers tient aux circonstances spéciales dans lesquelles les marins travaillent. Les situations sont souvent marginales en cas de défaut d'assurance et il est parfois laborieux de constituer un dossier de demande en aggravation. Ceci ne doit néanmoins pas être un frein à la notification rapide aux victimes de la décision d'acceptation ou de refus.

Cet objectif sera considéré comme atteint si le KPI suivant est rempli:

KPI gestion des accidents déclarés et des demandes d'aggravation : La décision d'accepter ou de refuser les accidents déclarés et celle relative aux demandes d'allocation d'aggravation est prise dans les 4 mois de la réception de la demande dans 75 % des cas.

Pour les demandes d'allocation d'aggravation, le délai durant lequel les lésions ne sont pas consolidables de même que celui nécessaire à l'obtention d'un rapport médical si la victime réside à l'étranger et à l'obtention de l'avis du comité médico- technique n'entre toutefois pas en ligne de compte.

Art. 19 Le Fonds est tributaire de la collaboration des victimes pour le traitement des demandes des chapitres 2, 4 et 5.

Chapitre 6 - La réinsertion professionnelle des victimes d'accidents du travail

Art. 20 La réinsertion des personnes qui sont en incapacité fait partie des travaux du CNT et est un des points importants de l'accord du gouvernement.

Cet objectif sera considéré comme atteint si le KPI suivant est rempli:

KPI réinsertion professionnelle : Le Fonds collabore activement à l'adaptation du cadre réglementaire en vue de créer les conditions équilibrées pour favoriser la réinsertion professionnelle volontaire des victimes en incapacité temporaire de travail en collaboration avec les partenaires sociaux et les instances concernées.

Pour fin 2017, le Fonds définit les critères d'évaluation utiles et les données disponibles afin d'obtenir une vue claire des mesures existantes pour la réinsertion AT et de leur efficacité. Si les données ne sont pas disponibles, il liste les problèmes et prévoit des solutions.

Chapitre 7 - La gestion des paiements indus

Art. 21 En cas de constatation d'un indu, le Fonds le notifie le plus rapidement possible à l'intéressé, avec une information correcte, un décompte clair et précis ainsi qu'une motivation adéquate ; le délai de prescription est dûment motivé.

Sur l'ensemble des ± 812 000 paiements (rentes et allocations) effectués chaque année, on constate des indus pour environ 480 dossiers (0,05 %).

Les causes en sont multiples : application tardive des règles de cumul avec les pensions, modifications dans le droit (changements du taux d'incapacité permanente, paiement du tiers en capital de la rente, rechutes en incapacité temporaire totale, orphelins âgés de plus de 18 ans, erreurs de calcul).

Le Fonds met en place un mécanisme de prévention; à cet effet, il compare le fichier de ses bénéficiaires avec ceux des organismes qui paient des pensions.

Cet objectif sera considéré comme atteint si le KPI suivant est rempli:

KPI Gestion des indus : le Fonds s'engage à ne pas dépasser la norme de 500 dossiers de récupération non soldés mentionnés à l'inventaire au 31 décembre de chaque année.

Titre 3 - Tâches et objectifs concernant la mission du service public en matière de perception

Le Fonds fait une distinction entre le système de répartition et le système de capitalisation.

Le système de répartition du Fonds appartient à la Gestion Globale de la sécurité sociale. Dans ce système de répartition, le financement se base sur les besoins de trésorerie à financer, mais le Fonds perçoit aussi des fonds en provenance des entreprises d'assurances

et des employeurs qu'il verse à la gestion globale. Le système de capitalisation ne fait pas partie de la Gestion Globale.

Chapitre 1 - Perception des capitaux et versements périodiques à la charge des entreprises d'assurances

Art. 22 Le Fonds perçoit à la charge des entreprises d'assurances les capitaux suivants :

- les capitaux représentatifs des allocations annuelles et des rentes pour les accidents entraînant une incapacité permanente jusqu'à 19 % inclus.
- les capitaux correspondant aux rentes des ascendants qui ne fournissent pas la preuve que la victime était leur principale source de revenus.
La rente viagère reste due à l'ascendant au-delà de la date à laquelle la victime aurait atteint l'âge de 25 ans pour autant qu'il puisse apporter la preuve que la victime était sa principale source de revenus.

Si cette preuve n'est pas apportée, le capital constitutif de la rente est versé au Fonds par l'entreprise d'assurances après le 25^e anniversaire de la victime ou directement après le décès de la victime si elle avait plus de 25 ans au moment de l'accident.

- les capitaux représentatifs de l'épargne dans le cadre des mesures qui limitent le cumul avec les pensions. Ces mesures tendent à limiter le cumul des revenus de remplacement prévus au sein de la sécurité sociale. Elles ramènent le montant des allocations et rentes à un montant forfaitaire versé par le Fonds.

Cet objectif sera considéré comme atteint si les KPI suivants sont remplis:

KPI vérification des capitaux : en ce qui concerne la vérification des capitaux ($\leq 19\%$, cumul et ascendants), le Fonds notifie les erreurs et retards de paiement dans les 4 semaines dans 90 % des cas.

KPI versements périodiques : pour la partie cumulable faisant l'objet de versements périodiques par les entreprises d'assurances, le Fonds notifie les erreurs et retards dans les 4 mois d'une clôture semestrielle dans 90 % des cas.

KPI demandes d'exonérations : les demandes d'exonération des majorations et intérêts de retard - en matière de transferts de capitaux pour les cas d'incapacité permanente jusqu'à 19 % inclus, capitaux cumul et capitaux ascendants et capitaux prothèses - sont soumises trois fois par an au comité de gestion.

Art. 23 Le Fonds est chargé de la détection des cas de cumul avec les pensions après le règlement de l'accident.

Il a mis au point un système de comparaison de fichiers avec les organismes de paiement des pensions en ce qui concerne le régime belge des pensions mais peu utilisable pour les régimes étrangers.

Cet objectif sera considéré comme atteint si les KPI suivants sont remplis:

KPI détection pension : le Fonds notifie à temps aux entreprises d'assurances les dates de mise à la pension dans 89 % des cas.

KPI simplification administrative : le Fonds examine et formule des propositions visant une simplification administrative pour la détection et l'applications des règles de cumul.

Chapitre 2 - Perception de cotisations à la charge des entreprises d'assurances

Art. 24 Le Fonds perçoit à la charge des entreprises d'assurances une cotisation sur les provisions techniques définitives pour les accidents antérieurs au 1er janvier 1988 et une cotisation de 20 % sur les primes pour les personnes auxquelles la loi a été étendue.

Cet objectif sera considéré comme atteint si le KPI suivant est rempli:

KPI perception des cotisations à charge des entreprises d'assurance : le Fonds notifie dans 90 % des cas les majorations et intérêts éventuels sur la base des données figurant dans la déclaration annuelle de l'entreprise d'assurances dans un délai de 4 semaines à dater de la réception des cotisations.

Chapitre 3 - Perception de primes à la charge des armateurs de la pêche maritime

Art. 25 Le Fonds perçoit les primes d'assurance à la charge des armateurs de la pêche maritime. Pour calculer les primes correctement, les services doivent obtenir les prestations des marins auprès des secrétariats sociaux auxquels les armateurs sont affiliés.

Compte tenu des objectifs économiques du Fonds, il faut que les primes dues soient perçues rapidement et correctement.

Cet objectif sera considéré comme atteint si le KPI suivant est rempli:

KPI perception des cotisations à charge des armateurs de la pêche maritime : Le Fonds vérifie l'exactitude des primes versées ; s'il constate des erreurs ou des paiements retardataires, il les notifie à l'armateur dans le délai d'un mois dans la proportion de 90 % des cas.

Chapitre 4 - Perception de cotisations et de montants à la charge des employeurs en défaut d'assurance

Art. 26 L'employeur en défaut d'assurance est affilié d'office et doit payer une cotisation dont le montant dépend de la période de non-assurance et du nombre de personnes occupées pendant cette période. Le Fonds doit notifier le plus rapidement possible les décisions d'affiliation d'office.

Cet objectif sera considéré comme atteint si le KPI suivant est rempli :

KPI notification de l'affiliation d'office : Le Fonds notifie l'affiliation d'office endéans les 10 semaines qui suivent la réception de l'avis que la période de non-assurance a pris fin et ce dans 85 % des cas.

Art. 27 En cas de non-paiement des cotisations d'affiliation d'office, le Fonds peut, après notification des majorations et intérêts, transmettre le dossier pour récupération au SPF Finances.

Cet objectif sera considéré comme atteint si le KPI suivant est rempli :

KPI gestion des affiliations d'office : Le Fonds transmet le dossier au SPF Finances endéans les 16 semaines qui suivent la notification, et ce dans 90 % des cas.

Art. 28 Afin d'activer la récupération des créances, le Fonds a conclu un protocole avec le SPF Finances.

Cet objectif sera considéré comme atteint si le KPI suivant est rempli :

KPI protocole Finances : Le Fonds organise chaque année une réunion de concertation avec le SPF Finances.

Art. 29 Vu l'objectif économique du Fonds, tout doit être mis en œuvre pour récupérer les débours en rapport avec les accidents du travail survenus auprès d'employeurs non assurés en sommant rapidement l'employeur en défaut de rembourser, en suivant de près les plans d'apurement et, au besoin, en procédant à la récupération via le SPF Finances.

Cet objectif sera considéré comme atteint si le KPI suivant est rempli :

KPI gestion récupération des débours : Le Fonds dans 90 % des cas :

- notifie la créance une fois par trimestre à l'employeur si elle est de 250 euros au moins ;
- envoie le dossier au SPF Finances, après que le service a été mis en possession d'un titre exécutoire, en cas de défaut de paiement dans les 16 semaines de l'envoi de la dernière lettre de rappel ou dans les 16 semaines de la non-exécution d'un plan de paiement approuvé.

Chapitre 5 - Gestion du portefeuille

Art. 30 En vue de retirer un produit optimal de son portefeuille, le Fonds a confié la gestion des provisions constituées dans le régime de capitalisation à plusieurs établissements financiers.

C'est le Fonds qui gère les liquidités dans le régime de capitalisation . En faisant jouer la concurrence entre les institutions financières, le Fonds cherche à obtenir un rendement maximal des liquidités.

Les performances des gestionnaires sont comparées puis évaluées et peuvent donner lieu à une redistribution des parts du portefeuille entre les établissements financiers.

Cet objectif sera considéré comme atteint si le KPI suivant est rempli :

KPI gestion du portefeuille : Le Fonds en assure un suivi rigoureux dont il communique le résultat au comité de gestion tous les trimestres.

Titre 4 - Tâches et objectifs concernant la mission de service public en matière d'information

Chapitre 1 - Organe d'avis et d'études, soutien à la communication

Art. 31 Par son comité de gestion, le Fonds a une compétence d'avis et d'études pour faire d'initiative à son Ministre de tutelle, des propositions de modifications de lois et d'arrêtés qu'il est chargé d'appliquer. Il peut également donner des avis sur toute proposition de loi ou

sur tout amendement concernant la législation que le comité est chargé d'appliquer et dont le Parlement est saisi.

Le Ministre de tutelle demande également l'avis du comité de gestion du Fonds sur tout avant-projet de loi ou d'arrêté concernant la législation que le comité est chargé d'appliquer.

Cet objectif sera considéré comme atteint si le KPI suivant est rempli:

KPI compétence d'avis : Les demandes d'avis du Ministre sont présentées au comité de gestion du Fonds lors de la deuxième séance qui suit l'introduction de la demande, sauf si l'avis d'un comité technique est requis.

Chapitre 2 - Réseau primaire de la Banque-carrefour de la sécurité sociale

Art. 32 Au sein du réseau de la Banque-carrefour de la sécurité sociale, le Fonds est chargé de gérer le réseau secondaire constitué par les entreprises d'assurances. Il en assure le contrôle et veille à sa sécurité.

Le Fonds s'est engagé à collaborer à la réalisation de l'e-government de la sécurité sociale fixé par le gouvernement.

Le Fonds continuera à chercher avec les entreprises d'assurances et à étendre les applications qui répondent à cet objectif d'e-government.

Dans la poursuite de cet objectif d'e-government de la sécurité sociale, le Fonds suit les travaux du Comité de coordination de la BCSS en veillant à développer les projets informatiques qui sont primordiaux aux différentes institutions de la sécurité sociale.

Le Fonds poursuit, avec les entreprises d'assurances, l'analyse globale des flux de données à destination, en provenance et à l'intérieur du secteur des accidents du travail et fixe les priorités.

Cet objectif sera considéré comme atteint si les KPI suivants sont remplis:

Remarque importante : les différents KPI sont aussi fonction de priorités fixées par le Gouvernement en cette matière et ils sont réalisés au mieux des moyens budgétaires octroyés par le gouvernement tant pour le développement que pour l'entretien des programmes et seront conditionnés par l'état d'avancement des travaux chez les partenaires au projet .

KPI communication aux mutuelles : Les données relatives au règlement de l'accident sont transmises aux mutuelles dans le courant 2016.

KPI cadastre pension : Une exploitation du cadastre des pensions intégrant le traitement des mutations est réalisée pour la fin de ce contrat d'administration".

KPI consultations des données du Fonds : Le projet CARBONAT (la consultation en ligne des attestations par les autres IPSS) est réalisé en partie pour fin 2018 (toutes les données demandées ne sont pas encore disponibles).

KPI CADAF : La consultation du répertoire de FAMIFED est réalisé pour fin 2018 et ce, afin de garantir les droits des enfants des victimes d'un accident du travail

KPI Bien-être : les modalités de l'adaptation des prestations AT au bien-être sont implémentées

KPI organe de liaison : Le Fonds, en tant qu'organe de liaison, collabore au projet EESSI qui vise l'échange de formulaires informatisés au sein de l'espace européen.

KPI entretien/développement : Le Fonds développe les extensions qui s'avèrent nécessaires aux projets en production, entretient les applications en production et garantit leur disponibilité.

Chapitre 3 - Prévention

Art. 33 Dans le cadre de l'accord gouvernemental, de l'avis 1918 du CNT du 25.11.2014 et de la communication du 06.06.2014 de la Commission européenne relative à un cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail 2014-2020, le Fonds collaborera à la mise en place d'une chaîne de prévention intégrée, incluant, notamment, la prévention primaire (prévention du dommage) pour servir une culture de prévention.

Cet objectif sera considéré comme atteint si les KPI suivants sont remplis:

KPI exécution du protocole : Le Fonds tient deux réunions par an avec le SPF ETCS dans le cadre du protocole de collaboration signé le 19 février 2009 et met à jour ce protocole en concertation avec le SPF ETCS.

KPI identification des risques aggravés : Le Fonds identifie annuellement, à partir du datawarehouse des accidents du travail, les entreprises dont l'indice de risque s'écarte de manière disproportionnée de l'indice moyen des entreprises de leur secteur d'activités. Il analyse l'effet des nouveaux critères pris en considération pour identifier les risques aggravés et évalue les modes de recours instaurés dans la réglementation.

Dans le cas des travailleurs pour lesquels il s'avère impossible d'exploiter la DMFA, ce qui rend les dispositions relatives au risque aggravé inapplicables, le Fonds examinera s'il existe d'autres voies permettant de solutionner le problème.

KPI promotion de la prévention : Le Fonds participe à la mise en œuvre d'un outil d'analyse globale de la prévention à définir par le Comité de gestion et procède à l'évaluation de ce système constituant, éventuellement, une alternative au projet initial de différenciation de primes. L'objectif poursuivi est de soutenir les employeurs à développer une politique de prévention.

Art. 34 Une meilleure connaissance de leur risque d'accidents du travail permet d'améliorer la prévention des groupes vulnérables.

Cet objectif sera considéré comme atteint si le KPI suivant est rempli :

KPI protection des travailleurs détachés : le Fonds examine la possibilité d'introduire dans la législation l'obligation de déclarer les accidents du travail survenus en Belgique à des travailleurs détachés.

Il examine également la possibilité de rendre obligatoire, dans la déclaration d'accident du travail, l'identification de l'entreprise utilisatrice des travailleurs intérimaires et l'identification

de l'employeur où se trouvait la victime dans le cadre de travaux effectués par une entreprise extérieure.

Chapitre 4 - Mission d'assistance sociale aux victimes et aux ayants droits

Art. 35 Le Fonds procure une assistance sociale aux victimes et aux ayants droit en tenant des permanences sociales dans un nombre important d'arrondissements du pays. Dans certains cas, il effectue des visites à domicile.

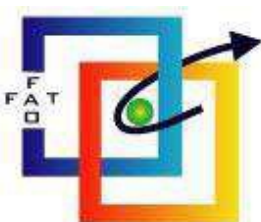
Ces dernières années, le Fonds a effectué des recherches d'indicateurs afin de pouvoir détecter la vulnérabilité sociale des victimes.

Cet objectif sera considéré comme atteint si le KPI suivant est rempli:

KPI application des indicateurs : Le Fonds opérationnalise davantage ces indicateurs afin de rendre possible des mailings plus ciblés. Ces mailings ont pour but d'acquérir de la notoriété auprès de groupes socialement vulnérables afin qu'ils franchissent le pas et prennent contact avec les services du Fonds pour être informés à temps et de manière correcte.



**VOLET 2 : LES AXES QUI SONT
COMMUNS AUX ACTUELS FAT ET
FMP ET QUI CONCERNENT LA
NOUVELLE INSTITUTION QUI NAITRA
DE LA FUSION DE CES DEUX
INSTITUTIONS**



Contrat d'administration 2016-2018



Axe 2 : Connaissance et Expertise en matière de Risques Professionnels

Nous vivons dans un monde en mutation, dans lequel de nouveaux risques professionnels apparaissent tant en maladie professionnelle qu'en accident de travail. La collecte et l'analyse d'informations sur ce sujet ont des conséquences importantes. Un suivi rigoureux des données relatives aux maladies professionnelles et aux accidents de travail permet en effet d'aider les politiques à adapter les différentes mesures ou actions en matière de prévention ou réparation des dommages engendrés par des risques professionnels, ainsi que le fonctionnement des Fonds eux-mêmes. Par ailleurs, une analyse sérieuse des données peut même permettre de prévoir certaines évolutions dans le domaine du travail et de les anticiper.

Dans ce cadre, elle conclura un nouveau protocole avec le SPF ETCS.

Née de la fusion du Fonds des maladies professionnelles et du Fonds des accidents de travail, la nouvelle institution occupera une position privilégiée pour développer son propre centre de connaissance et d'expertise spécifiquement consacré aux risques professionnels.

Par ailleurs, la nouvelle institution poursuivra et développera la mission de prévention AT et MP telle que décrite dans le 1er axe.

I. Développer une Evidence-Based Policy

La politique du secteur est, en collaboration avec les partenaires sociaux, du ressort des autorités. Celles-ci ont besoin de l'appui de l'Administration pour leur donner un feedback concernant l'efficacité de la politique suivie ou pour les conseiller sur la politique prévue. En confrontation avec une législation technique compliquée en matière de prévention des risques professionnels en général, des maladies professionnelles et des accidents du travail en particulier, un effort permanent est nécessaire afin de tendre vers une législation simple, transparente et plus harmonisée.

Le FAT et le FMP réunissent divers experts en la matière au sein de différents comités, commissions et conseils. En concertation, ils y étendent les connaissances en matière de prévention et dans les domaines médicaux et sociaux. Ainsi, ils peuvent formuler des avis et des propositions à l'attention du législateur.

Au sein de l'actuel FAT, il existe quatre comités techniques :

- Le comité technique de la prévention donne des avis sur la prévention des accidents du travail, sur la collaboration entre les différents services et organismes de prévention et sur une éventuelle intervention financière du FAT dans des projets de prévention;
- Le comité médico-technique donne, à la demande du comité de gestion ou d'initiative, des avis sur tout problème médical survenu à la suite d'un **accident du travail**, sur l'évaluation de l'incapacité de travail et sur les indemnités, les allocations et l'assistance sociale octroyées sur la base de l'article 58, § 1er de la loi sur les accidents du travail. De plus, ce comité décide aussi de la reconnaissance des services médicaux,

pharmaceutiques ou hospitaliers, des orthopédistes et des centres médicaux de prothèse et d'orthopédie et aussi de l'adaptation annuelle des prix, de la durée et des frais d'entretien des appareils de prothèse et d'orthopédie. Sur cette base, les entreprises d'assurances constituent leurs provisions;

- Le comité technique pour la pêche maritime donne des avis sur les rémunérations de base des gens de mer, les montants des primes dues au FAT par les armateurs et les demandes d'indemnisation introduites par les gens de mer ou par leurs ayants droit;
- Le comité technique pour la marine marchande est compétent pour les marins de la marine marchande et donne des avis sur les rémunérations de base des gens de mer, les montants des primes dues au FAT par les armateurs et les demandes d'indemnisation introduites par les gens de mer ou leurs ayants droit.

De même, l'actuel FMP dispose :

- d'un Comité technique de prévention en charge de la formulation de propositions concernant les missions préventives du Fonds;
- d'un conseil scientifique en charge de la formulation d'avis concernant la liste des maladies professionnelles et les moyens les plus adaptés au traitement et à la prévention des maladies professionnelles. Le Conseil scientifique est soutenu dans son fonctionnement par des commissions médicales, composées de représentants du monde académique et d'experts pour les pathologies y afférentes. Ces commissions médicales sont au nombre de huit :
 - La commission affections respiratoires;
 - La commission cancers professionnels;
 - La commission appareil locomoteur;
 - La commission agents biologiques;
 - La commission agents chimiques et toxiques;
 - La commission agents physiques;
 - La commission dermatoses;
 - La commission nouvelles maladies.

Art. 48 Prévoir des rapports statistiques annuels qui permettent d'évaluer de façon optimale la stratégie menée ou de concevoir la stratégie future.

Cet objectif sera considéré comme atteint si les KPI suivants sont remplis:

KPI MP rapport annuel : L'analyse statistique annuelle sur l'évolution du nombre de demandes en fonction de différents paramètres (pathologie, sexe, région, secteur,..) est publiée annuellement au mois de mars.

KPI MP annexe technique : Une annexe technique, avec les données financières est ajoutée annuellement au mois de juin au rapport statistique.

KPI MP contentieux: Une analyse annuelle des contentieux est réalisée et les points d'amélioration éventuels qui en ressortent sont communiqués au Comité de gestion et au Conseil scientifique.

KPI AT rapport annuel privé: Un rapport statistique annuel des accidents de travail est publié avant fin septembre de l'année suivant l'année concernée, pour autant que les données correctes et complètes des accidents du travail soient disponibles avant le 1er juin,

sinon endéans les 3 mois après la réception des données correctes de la dernière entreprise d'assurances.

KPI AT rapport annuel privé - public: Un rapport statistique annuel des accidents du travail des travailleurs salariés des secteurs privé et public est publié à partir des accidents du travail de 2015.

KPI AT statistique annuel règlement : Des statistiques annuelles sont publiées sur les règlements des accidents du travail, au cours de l'année suivant l'année du règlement.

KPI AT rapport annuel loi : Un rapport annuel est publié concernant l'exécution de la loi sur la base des rapports annuels de gestion spéciale. Ce rapport reprend les statistiques des bénéficiaires et des paiements.

KPI AT fiches annuelles: Des fiches sur les accidents du travail sont publiées annuellement dans au moins 30 secteurs d'activité. Ces fiches présentent, pour chaque secteur, l'évolution d'indicateurs au cours des 5 dernières années et l'analyse concernant les accidents mortels et les accidents ayant entraîné une incapacité permanente.

KPI RP fiches annuelles : A partir de 2017, les fiches annuelles sur les accidents de travail sont progressivement transformées en fiches sur les risques professionnelles, reprenant des indicateurs tant sur les accidents de travail que sur les maladies professionnelles.

KPI AT accidents sur le chemin du travail: le FAT a collaboré à la réalisation du rapport concernant les accidents survenus sur le chemin du travail réalisé par l'Institut Belge pour la Sécurité Routière (IBSR). La possibilité de mettre en relation les bases de données du Fonds et de l'IBSR est examinée afin d'améliorer les statistiques en la matière.

KPI AT BCSS: La possibilité de produire des statistiques récurrentes sur la suite du parcours socioprofessionnel des victimes en incapacité permanente après le règlement de l'accident du travail est examinée avec la BCSS.

L'article 17 de la loi du 25.04.2014 portant des dispositions diverses en matière de sécurité sociale a créé un Collège national de Médecine d'Assurance en matière d'incapacité de travail entre autres chargé de proposer des méthodes standardisées pour l'évaluation de l'incapacité de travail avec, comme objectif, une harmonisation des évaluations dans les différents secteurs de la sécurité sociale.

Le FAT et le FMP désigneront un délégué et un délégué suppléant chargés de contribuer activement au fonctionnement du Collège national de Médecine d'Assurance et de mettre en avant la spécificité du secteur des risques professionnels, notamment dans le cadre de l'évaluation de l'incapacité du travail.

Art. 49: Contribuer activement au fonctionnement du Collège national de Médecine d'Assurance en mettant en avant la spécificité des risques professionnels, notamment dans le cadre de l'évaluation de l'incapacité du travail.

Cet objectif sera considéré comme atteint si les KPI suivants sont remplis :

KPI Collège national de Médecine d'Assurance : Un délégué effectif et un délégué suppléant sont désignés pour représenter chaque Fonds.

KPI Intervention Collège national de Médecin d'Assurance : Les représentants des deux Fonds sont intervenus, en mettant en avant la spécificité des risques professionnels, notamment dans le cadre de l'évaluation de l'incapacité du travail.

KPI Rapport au Collège national de Médecine d'Assurance : le FAT présente, en 2016, le rapport du groupe de travail synergies médicales sur le rapport de consolidation, la modification du BOBI et les autres activités dudit groupe de travail.

Le travail connaît, tout comme la médecine, des évolutions permanentes, notamment au regard des nouvelles technologies qui sont découvertes et utilisées. Ces évolutions font apparaître de nouveaux risques pour la santé au travail, entraînant parfois de nouvelles maladies professionnelles ou accidents de travail. Un maintien et une amélioration continue du niveau de connaissance des risques professionnels sont dès lors essentiels pour mener une politique adaptée, tant en matière d'indemnisation, de prévention que de réinsertion socioprofessionnelle.

Art.50. Maintenir la surveillance et poursuivre le développement de la connaissance sur les accidents de travail et les maladies professionnelles.

Cet objectif sera considéré comme atteint si les KPI suivants sont remplis:

KPI MP Avis : Le conseil scientifique émet des avis réguliers sur les nouveautés ou les révisions relatives aux maladies professionnelles.

KPI cadastre : Une analyse de faisabilité concernant l'élaboration d'un cadastre global des risques professionnels est élaborée, en collaboration avec l'ONSS et le SPF ETCS.

KPI partenariats : Les partenariats, contacts et échanges de données sont renforcés avec les universités et les associations scientifiques en matière de médecine d'assurance et médecine du travail.

Art.51. Suivre les évolutions de la médecine et de la nomenclature-INAMI et veiller à ce que la nomenclature spécifique, dans le contexte des maladies professionnelles, en soit le reflet afin de garantir une prestation de services adaptée.

Cet objectif sera considéré comme atteint si le KPI suivant est rempli :

KPI MP analyse soins nécessaires: Une analyse comparative entre les soins nécessaires aux victimes de maladies professionnelles et les prestations remboursables dans le cadre de la nomenclature INAMI est réalisée. Sur cette base, des pistes de changement possibles de la nomenclature spécifique sont signalées aux responsables politiques.

L'enjeu de la pénibilité au travail fait partie des réflexions du moment, notamment dans le cadre de la réforme des pensions. Le gouvernement a ainsi récemment décidé de la mise en place d'un comité national des pensions, organe de concertation sociale qui aura pour mission de définir précisément les contours de plusieurs réformes structurelles importantes, notamment la définition de la prise en compte de la pénibilité au travail. Cet organe pourra faire appel à l'expertise des administrations pour mener à bien ses missions. Forte de son

expertise en matière de risques professionnels, la nouvelle institution pourra apporter sa contribution à la réflexion concernant l'enjeu de la pénibilité au travail.

On pourra notamment examiner le cas de la France qui a développé un compte de prévention de la pénibilité, afin de rétablir une certaine égalité des travailleurs face aux risques professionnels. Ce dispositif a pour objectif d'inciter les employeurs à réduire l'exposition de leurs salariés à des situations de travail pénible et de permettre aux travailleurs exposés à se réorienter vers un nouveau métier grâce à la formation, à réduire leur temps de travail ou à accéder à la retraite de manière anticipée. Il repose sur la définition de seuils annuels d'exposition et de facteurs de risques professionnels. Etant donné le caractère novateur de ce dispositif, il est intéressant de voir s'il est transposable au niveau belge et dans ce cas, d'en étudier les conditions.

Art 52. Contribuer par son expertise à la réflexion concernant l'enjeu de la pénibilité au travail.

Cet objectif sera considéré comme atteint si le KPI suivant est rempli :

KPI critères d'exposition: Une analyse des critères d'exposition permettant d'établir l'existence de facteurs de pénibilité est réalisée.

Depuis 2010, le FMP a pour mission d'assurer le suivi et l'analyse des écartements professionnels des travailleuses enceintes. Cette mission remplace la mission d'indemnisation, qui depuis 2010 est reprise par les organismes assureurs. Le but est de centraliser les données et de les analyser afin de pouvoir dresser un aperçu global des congés prophylactiques. Le Roi peut déterminer des modalités pour l'exécution de cette compétence.

Afin de développer au mieux les aspects liés au suivi de ces procédures d'écartement, le FMP doit rassembler les informations nécessaires provenant d'une part des organismes assureurs et d'autre part des employeurs. Les informations rassemblées sont ensuite analysées périodiquement, ce qui doit permettre au FMP de noter à temps les évolutions et anomalies pour fournir des informations stratégiques ciblées.

À l'heure actuelle, la nature des informations disponibles ne permet pas d'assurer un suivi satisfaisant dans ce domaine de compétence. Un des enjeux de ce contrat sera donc, tout en continuant à présenter un rapport annuel de suivi, d'analyser cette mission en profondeur afin de la rendre plus efficiente. Il sera notamment très important d'analyser la fiabilité des données reçues et d'examiner les possibilités d'extraire de ces données des pistes, permettant d'étendre le cadre de cette mission.

Art 53. Au moyen d'une analyse des informations collectées concernant l'écartement des travailleuses enceintes, signaler à temps les évolutions et les anomalies et fournir des informations stratégiques.

Cet objectif sera considéré comme atteint si les KPI suivants sont remplis :

KPI MP Collecte de données : En 2016, la collecte des données concernant l'écartement des travailleuses enceintes a été élargie à tous les congés liés à la protection de la maternité.

KPI MP rapport travailleuses enceintes: A partir de 2017, annuellement, au plus tard en mars, un rapport contenant les résultats de l'analyse concernant les travailleuses enceintes, incluant des recommandations stratégiques éventuelles, est présenté au Comité de gestion.

KPI MP analyse travailleuses enceintes: Une analyse approfondie de cette mission et de son contenu est réalisée.

II. Echange de connaissance et d'expertise avec le monde du travail

Outre l'évaluation des risques, le fait de rester attentif à l'apparition de plaintes liées au travail peut contribuer à identifier rapidement de nouveaux risques. Afin de rendre plus systématique le signalement de nouveaux risques par les médecins, un guichet en ligne (SIGNAAL) a été développé dans le cadre d'un projet-pilote développé par le *Nederlands Centrum voor Beroepsziekten*, la *KULeuven* et l'*IDewe* (<https://www.signaal.info/content/signaal>). Par l'intermédiaire de ce guichet déjà partiellement déployé en Flandre, les médecins peuvent communiquer leurs soupçons quant à l'existence d'un nouveau lien entre une exposition et/ou une situation de travail et un problème de santé.

Ces signaux peuvent ainsi être évalués de manière structurée par une équipe d'experts. Le signalement via ce guichet garantit l'anonymat du travailleur.

Cette approche s'inscrivant dans les missions actuelles du FMP, l'idée est de développer progressivement ce guichet sur l'ensemble du pays en collaboration avec les initiateurs du projet. L'outil sera développé et géré par la Commission Nouvelles Maladies qui sera chargée de mettre en œuvre SIGNAAL et, après une phase pilote, d'évaluer et de trier les nouveaux signalements, ainsi que d'en assurer le suivi. Ainsi, le médecin à l'origine du signalement pourra recevoir un feedback à propos du risque signalé.

Art.54. Faciliter le signalement de nouveaux risques pour la santé liés au travail, à travers la création d'un guichet en ligne pour les médecins.

Cet objectif sera considéré comme atteint si les KPI suivants sont remplis :

KPI MP PHASE PILOTE : Une phase pilote menant à un déploiement progressif du guichet en ligne a été réalisée en 2017.

KPI MP SIGNAAL: Un guichet en ligne de signalement anonyme de nouveaux risques en matière de maladies professionnelles est rendu accessible fin 2017.

KPI guichet rapport SIGNAAL: Un rapport d'évaluation sur le projet SIGNAAL est présenté au conseil scientifique en 2018.

La prévention des risques professionnels est une des missions principales des actuels FAT et FMP. La prévention de ces risques passe aussi par la sensibilisation et l'information des acteurs de terrain, mais aussi des citoyens. Les deux Fonds, et la nouvelle institution ensuite, prévoient donc de transmettre leur expertise par la voie de divers moyens de

sensibilisation. À ce titre, le corps médical, que ce soient les médecins du travail, les médecins spécialistes, généralistes ou médecins-conseil par exemple, est un interlocuteur privilégié.

Art.55. Sensibiliser et informer sur les risques professionnels, notamment via une meilleure mise à disposition de la connaissance acquise, et via des publications.

Cet objectif sera considéré comme atteint si les KPI suivants sont remplis :

KPI site internet risques professionnels : Dès la création de la nouvelle institution, les connaissances en matière de risques professionnels sont progressivement diffusées sur le site internet de la nouvelle institution.

KPI formation risques professionnels : Une journée de formation sur les risques professionnels est organisée annuellement avec le corps médical.

KPI campagne thématique : A partir de 2018, une campagne d'information sur un public-cible ou une thématique est menée annuellement.

KPI AT campagne entreprises : Une campagne annuelle de sensibilisation est organisée auprès des entreprises qui, bien que n'étant pas des 'risques aggravés', ont un indice de risque particulièrement élevé par rapport à l'indice de leur secteur.

KPI AT informations contrôle bien être : Les informations nécessaires pour organiser des campagnes et cibler les entreprises susceptibles de faire l'objet d'une visite sont fournies aux différents services d'inspection du contrôle du Bien-être au travail qui en font la demande.

KPI AT risques aggravés : Lors de la notification annuelle aux entreprises d'assurances, la liste des entreprises risques aggravés est communiquée au SPF ETCS, afin de lui permettre de vérifier l'application effective des mesures de prévention proposées par l'entreprise d'assurances.

Axe 3 : Organisation & Communication

La nouvelle institution veillera à optimiser ses services, ses processus et la gestion de ses ressources avec une attention particulière pour la communication et la gestion de l'information.

I. Gestion Stratégique

i. **Rendre la nouvelle organisation visible, connue & reconnaissable**

Le nouvel organisme sera créé sous le statut d'institution publique de sécurité sociale au sens de l'arrêté royal du 3 avril 1997 portant des mesures en vue de la responsabilisation des institutions publiques de sécurité sociale, en application de l'article 47 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions. Il reprendra les missions des deux Fonds actuels, à savoir les missions d'indemnisation, de prévention et de réinsertion des secteurs 'accidents du travail' et 'maladies professionnelles', de gestion du fonds amiante et de contrôle du secteur 'accidents du travail'.

La mise en place de cette nouvelle institution se fera selon les principes suivants :

- de manière progressive et en plusieurs étapes qui seront déterminées dans un plan global reprenant les différents processus d'intégration des deux Fonds. La date de création de la nouvelle institution est prévue au plus tôt le 1^{er} janvier 2017 et au plus tard le 1^{er} janvier 2018. Sur base d'une évaluation des travaux de préparation de la fusion, la date sera décidée en septembre 2016 en concertation avec le gouvernement et les partenaires sociaux;
- selon la méthodologie de gestion de projets afin de garantir l'efficacité du travail d'intégration et le respect des délais;
- en concertation étroite avec les principales parties prenantes concernées (gouvernement fédéral, partenaires sociaux, personnel), de manière régulière et tout au long du processus.

Pour donner forme à la nouvelle institution, il s'agira par ailleurs de lui donner du sens, une identité visuelle et une structure organisationnelle, tant au niveau de sa gestion que de son organisation interne.

Art.56. Piloter de manière efficace l'opération de fusion, en permettant le suivi des différentes étapes du processus d'intégration des deux Fonds et la création de la nouvelle institution.

Cet objectif sera considéré comme atteint si le KPI suivant est rempli :

KPI pilotage : Le plan de pilotage global reprenant les différentes étapes du processus d'intégration des deux Fonds et la création de la nouvelle institution est mis en œuvre et adapté si nécessaire.

Art.57. Définir la raison d'être de la nouvelle institution, la manière dont elle veut réaliser ses missions, ainsi que les valeurs qui sous-tendent son action.

Cet objectif sera considéré comme atteint si les KPI suivants sont remplis :

KPI déclaration : Une déclaration de « Missions, vision, valeurs » de la nouvelle institution est définie fin 2016, avec l'implication du personnel.

KPI sensibilisation: Une campagne de sensibilisation spécifiquement consacrée à la déclaration de la nouvelle institution est organisée auprès du personnel en 2017.

Art.58. Créer une identité visuelle adaptée, garantissant une visibilité optimale de la nouvelle institution.

Cet objectif sera considéré comme atteint si le KPI suivant est rempli :

KPI identité visuelle : La nouvelle institution possède, à la date de sa création, un nom, une identité visuelle et un logo en adéquation avec ses missions, sa vision et ses valeurs.

Art.59. Définir la structure organisationnelle de la nouvelle institution, avec pour objectif de viser à son efficacité et son efficience.

Cet objectif sera considéré comme atteint si les KPI suivants sont remplis :

KPI organigramme : Un organigramme intégré est défini en 2016.

KPI implémentation organigramme : À partir de la date de création de la nouvelle institution, la nouvelle structure est progressivement implémentée en pratique.

ii. Une institution avec un nouveau champ juridique

Les deux Fonds seront intégrés juridiquement dans la nouvelle institution à travers une loi qui reprendra notamment les missions des deux Fonds, en les actualisant éventuellement. Par ailleurs, tous les biens, droits et obligations légales et contractuelles du Fonds des Accidents de travail et du Fonds des Maladies professionnelles seront transférés au nouvel organisme.

Art.60 Prévoir une base légale portant création de la nouvelle institution et préparer les adaptations légales, réglementaires et/ou contractuelles nécessaires.

Cet objectif sera considéré comme atteint si le KPI suivant est rempli :

KPI projet de loi : Début 2016, le projet de loi portant création de la nouvelle institution est présenté au gouvernement.

Sur la base d'une analyse des litiges en matière de maladies professionnelles et d'accidents du travail ainsi que de la jurisprudence de la Cour constitutionnelle, une inégalité dans le traitement des demandes du secteur privé, des demandes du secteur des administrations provinciales et locales et des demandes du secteur public a pu être constatée. La prévention, la réparation et l'indemnisation des dommages causés par les maladies professionnelles et les accidents du travail devraient faire l'objet d'une harmonisation.

Art.61. Faire converger les législations concernant les victimes du secteur privé et les victimes du secteur public.

Cet objectif sera considéré comme atteint si le KPI suivant est rempli :

KPI uniformisation privé - public : Pour la fin du présent contrat d'administration, des propositions concrètes pour une convergence des réglementations secteur privé et secteur public sont présentées au comité de gestion.

iii. Budget & Comptabilité

Grâce à des économies d'échelles et à l'exploitation de synergies, la nouvelle institution vise à terme une utilisation plus efficiente des moyens financiers mis à sa disposition pour mener à bien ses missions. Afin de rendre compte de cette réalité économique, une adaptation des outils comptables et de reporting doit être réalisée.

A compter du cycle budgétaire relatif à la date de la création de la nouvelle institution, toutes les dépenses et les recettes qui relèvent de la gestion seront enregistrées dans un plan comptable uniformisé. En conséquence, le rapportage sur ces opérations sera également harmonisé (état périodique des dépenses, tableaux de trésorerie, ...).

Les dépenses et les recettes qui relèvent des missions continueront, quant à elles, à être enregistrées selon les spécificités propres au risque professionnel concerné.

A partir de l'année comptable relative à la date de la création de la nouvelle institution, les comptes annuels seront établis au nom de la nouvelle institution.

Art.62. Disposer d'un plan comptable uniformisé pour les opérations de gestion et présenter un budget unique.

Cet objectif sera considéré comme atteint si les KPI suivants sont remplis :

KPI plan comptable 2016 : Le nouveau plan comptable pour les opérations de gestion est soumis au comité de gestion du mois d'avril 2016.

KPI budget : Le budget propre à la nouvelle institution est présenté à partir de la préfiguration budgétaire (déjà) réalisée avant la date de création de la nouvelle institution ; ce budget se compose d'un budget de gestion commun tant des recettes que des dépenses, ainsi que d'un budget de missions comportant des parties spécifiques à chaque régime qui la compose : maladies professionnelles, accidents du travail et Fonds amiante.

Art.63. Présenter les comptes annuels au nom de la nouvelle institution.

Cet objectif sera considéré comme atteint si les KPI suivants sont remplis :

KPI plan comptable : À partir de la première année comptable de la nouvelle institution, les opérations de gestion sont enregistrées dans le nouveau plan comptable uniformisé.

KPI reporting comptes annuels: À partir de la première année comptable de la nouvelle institution, le reporting est unique.

KPI comptes annuels : Les comptes annuels pour la nouvelle institution sont présentés au plus tard au Comité de gestion du mois de juin qui suit l'année comptable.

Art.64. Développer et implémenter un système de comptabilité analytique permettant de déterminer le coût des principales activités de base, ainsi que le coût du développement et de l'entretien des nouveaux projets.

Cet objectif sera considéré comme atteint si le KPI suivant est rempli :

KPI comptabilité analytique : Pour la fin du présent contrat d'administration, la nouvelle institution dispose d'un système de comptabilité analytique.

iv. Soutien à la gestion

Dans un contexte qui incite à faire montre de plus d'efficacité et à maximiser l'utilisation des ressources disponibles, le soutien à la politique et les instruments de gestion jouent un rôle essentiel. La nouvelle institution souhaite pouvoir s'appuyer sur de tels outils afin de l'aider à remplir les missions qui lui reviennent.

Art.65. Assurer le suivi des objectifs repris dans le contrat d'administration de la nouvelle institution.

Cet objectif sera considéré comme atteint si le KPI suivant est rempli :

KPI plan d'administration: A partir de 2017, les objectifs stratégiques sont déclinés, dans un plan d'administration annuel, en objectifs opérationnels formulés selon le principe SMART.

Art.66. Mettre en place le Project Management Office de la nouvelle institution, afin d'offrir aux gestionnaires de projet, soutien et encadrement dans la réalisation de leur mission.

Cet objectif sera considéré comme atteint si les KPI suivants sont remplis :

KPI PMO création : En 2016, une équipe d'encadrement composée de collaborateurs du Fonds des maladies professionnelles et du Fonds des accidents du travail est chargée de soutenir les gestionnaires des projets liés à la création de la nouvelle institution.

KPI PMO : A compter de la date de création de la nouvelle institution, une équipe d'encadrement des projets chargée de soutenir les gestionnaires de projet et de faire le lien avec le management est mise en place.

v. Développement durable

À l'instar d'autres entités fédérales, la nouvelle institution souhaite inscrire son action en faveur du développement durable et adoptera diverses initiatives en ce sens.

Art.67. Réaliser des économies d'énergie et améliorer l'efficacité énergétique du bâtiment occupé par la nouvelle institution.

Cet objectif sera considéré comme atteint si le KPI suivant est rempli :

KPI suivi consommation : A dater de la fin des travaux d'aménagement du bâtiment qui hébergera la nouvelle institution, le suivi des consommations et charges dudit bâtiment est effectué dans une optique de développement durable.

Art.68. Sensibiliser les collaborateurs de la nouvelle institution au développement durable.

Cet objectif sera considéré comme atteint si les KPI suivants sont remplis :

KPI campagnes DD : À partir de 2017, des campagnes de sensibilisation à la thématique du développement durable (tri des déchets, consommation d'électricité et de papier, ...) sont organisées 2x/an via le site intranet.

KPI journée DD : La nouvelle institution a participé à la journée « développement durable » organisée chaque année au niveau fédéral.

Art.69. Intégrer les aspects durables dans les marchés publics.

Cet objectif sera considéré comme atteint si les KPI suivants sont remplis :

KPI marchés publics : Des clauses environnementales et sociales sont intégrées chaque fois que possible dans les procédures de marché public publiés par la nouvelle institution.

KPI clause DD : Une clause de durabilité est intégrée dans les marchés publics lancés dans le cadre de l'aménagement du bâtiment choisi.

Art.70. Optimiser les plans de déplacement du personnel de la nouvelle institution.

Cet objectif sera considéré comme atteint si le KPI suivant est rempli :

KPI plan de déplacement: Un plan de déplacement qui tient compte de la réalité de la nouvelle institution est soumis aux autorités compétentes dans le délai imparti.

II. Relations avec le public

Les assurés sociaux de même que toute partie qui entre en contact avec notre institution sont légitimement en attente d'un service efficient et efficace, qui réponde à leurs besoins et attentes. Le positionnement de la nouvelle institution à cet égard est sans équivoque : le public doit avoir accès à une information, un accueil, une réponse et un service de qualité.

La nouvelle institution veillera donc à élaborer une « Charte pour une relation de qualité entre le personnel et le public », qui explicitera les engagements qu'elle prend vis-à-vis des parties prenantes et détaillera les droits et devoirs des deux parties. De la sorte, le public saura précisément ce qu'il est en droit d'attendre de l'organisation avec laquelle il entre en contact.

En outre, la nouvelle institution sera attentive à sa communication avec ses parties prenantes. Cette communication doit être claire, complète et doit pouvoir s'appuyer sur des outils de communication modernes, tels que le site web ou le recours à e-Box par exemple.

Enfin, afin d'accroître continuellement la qualité de la prestation offerte aux citoyens et autres groupes-cibles, la nouvelle institution veillera à implémenter un système opérationnel et efficace de gestion des plaintes qui s'appuie sur les bonnes pratiques, l'expertise et l'expérience acquises au sein du FMP et du FAT. Par l'introduction d'une plainte, le citoyen manifeste en effet son mécontentement à l'encontre d'un service qui n'a pas été presté ou qui l'a été de façon insatisfaisante et il faut que cette plainte fondée contribue, chaque fois que possible, à l'amélioration des choses, qualitativement ou structurellement.

i. Une institution qui s'engage

Art.71. Créer les dispositions que la nouvelle institution s'engage à prendre vis-à-vis de ses clients.

Cet objectif sera considéré comme atteint si les KPI suivants sont remplis :

KPI publication charte : En 2017, la « Charte pour des relations de qualité entre le public et le personnel » est publiée sur le site web.

KPI application charte: La « Charte pour des relations de qualité entre le public et le personnel » est connue et appliquée par tous les collaborateurs de la nouvelle institution.

ii. Une institution qui informe Clairement et Correctement

Art.72. Informer l'ensemble des interlocuteurs de façon correcte, complète et claire, en ayant une communication intelligible dans laquelle le jargon technique est remplacé par un langage compréhensible pour tout un chacun.

Cet objectif sera considéré comme atteint si les KPI suivants sont remplis :

KPI communication externe création : A la date de la création de la nouvelle institution, les parties prenantes externes des anciens FAT et FMP sont informées de la création de la nouvelle institution.

KPI website : À la date de la création de la nouvelle institution, le site web de la nouvelle institution est opérationnel et répond aux critères du label *AnySurfer*.

KPI communication externe : Les supports de communication (website, flyers, bannières, ...) et templates de courriers de la nouvelle institution sont progressivement adaptés.

KPI lisibilité : À l'issue du présent contrat d'administration, les principaux formulaires et courriers à destination des parties prenantes sont progressivement examinés et remaniés, en les simplifiant là où c'est possible.

Art.73. Répondre avec rapidité et précision aux demandes d'information personnalisée qui lui sont adressées.

Cet objectif sera considéré comme atteint si les KPI suivants sont remplis :

KPI AT réponses : 93% des demandes d'information personnalisée envoyées au FAT ont reçu une réponse endéans les 15 jours.

KPI réponses 2016 : Une méthodologie commune aux deux Fonds concernant le traitement des demandes d'information personnalisée est développée.

KPI réponses : 93% des demandes d'information personnalisée envoyées à la nouvelle institution ont reçu une réponse endéans les 15 jours.

Remarque: En ce qui concerne les demandes d'information personnalisée, la nouvelle institution prévoira un instrument de suivi lui permettant, dans 93% des cas, de répondre dans un délai de 15 jours. Cet instrument est déjà utilisé au sein du FAT et sera repris par la nouvelle institution au moyen d'une méthodologie intégrée.

iii. Une institution qui est Accessible et à l'Ecoute

Art.74. Mettre à disposition des clients des services accessibles, modernes et de qualité, qui les accueillent en tant qu'utilisateurs et qui les assistent dans leurs efforts.

Cet objectif sera considéré comme atteint si les KPI suivants sont remplis :

KPI accueil : 80 % des appels téléphoniques provenant de l'extérieur ont reçu une réponse dans les 5 sonneries.

KPI enquête téléphonique : Une enquête est réalisée en 2018 sur la qualité de l'accueil téléphonique.

KPI e-box : Dès la création de la nouvelle institution, le citoyen et les entreprises ont pu recevoir des informations ou documents via leur e-box.

Art.75. Recueillir à intervalles réguliers l'avis des utilisateurs de la nouvelle institution afin de connaître leur degré de satisfaction quant aux services rendus, ainsi que récolter leurs attentes et leurs besoins.

Cet objectif sera considéré comme atteint si le KPI suivant est rempli :

KPI enquête assurés sociaux : En 2018, une enquête de satisfaction est réalisée auprès des assurés sociaux.

Art.76. Mettre en place un système intégré de gestion des plaintes efficace.

Cet objectif sera considéré comme atteint si les KPI suivants sont remplis :

KPI plaintes : Dès la création de la nouvelle institution, 95% des plaintes introduites ont reçu une réponse définitive dans un délai de 15 jours ouvrables suivant la réception de cette plainte. Les autres 5% de plaintes, qui nécessitent un délai de réponse plus long, ont reçu un accusé de réception dans ce délai.

KPI rapportage plaintes : Chaque année, un rapport est présenté au Comité de gestion quant au nombre et à la nature des plaintes qui ont été introduites au cours de l'année précédente.

KPI réseau management des plaintes : Un représentant de la nouvelle institution a participé régulièrement aux réunions du réseau fédéral relatif à la 'Gestion des plaintes'.

KPI protocole de collaboration : Un protocole de collaboration entre le Médiateur fédéral et la nouvelle institution est signé.

III. Gestion des Processus, Maitrise des Risques et Contrôle Interne

Le contrôle interne vise à soutenir la gestion organisationnelle de l'entreprise, afin de lui offrir une assurance raisonnable quant à l'atteinte de ses objectifs. Il comporte plusieurs dimensions et outils qui, employés les uns avec les autres, se renforcent et appuient les dirigeants dans la gestion de l'institution qu'ils dirigent.

Dans la perspective de la création de la nouvelle institution, les défis en termes de contrôle interne sont nombreux. Ils se concentreront, pour la durée de ce contrat d'administration, autour de 3 axes :

- l'élaboration de la cartographie des processus de la nouvelle institution, qui sera réalisée dans une optique de rationalisation des processus et de simplification, afin d'éviter les flux inutiles;
- l'analyse des risques de la nouvelle institution afin d'avoir une vision claire de ce qui pourrait menacer l'exécution des missions et l'atteinte des objectifs de la nouvelle institution;
- la définition et l'implémentation d'une méthodologie uniforme de description des procédures de travail, éléments indispensables à la mise en place d'un système de contrôle interne : pour évaluer le degré de maîtrise des risques d'une activité, il faut en effet disposer des informations quant à son fonctionnement et aux règles qui la régissent.

Art.77. Maîtriser les risques liés aux processus de la nouvelle institution.

Cet objectif sera considéré comme atteint si les KPI suivants sont remplis :

KPI cartographie ; Au cours de la 1^{ère} année qui suit la création de la nouvelle institution, la cartographie de ses processus est élaborée.

KPI description de processus : Une fois la cartographie élaborée, les processus de travail sont progressivement décrits.

KPI Analyse des risques : L'identification et l'analyse des risques liés aux processus sont réalisées au fur et à mesure de leur description.

KPI réseau fédéral de contrôle interne : Un représentant de la nouvelle institution participe régulièrement aux réunions du réseau du contrôle interne mis en place par le SPF Budget et Contrôle de la gestion.

Art.78. Mettre en place un système de description des procédures de travail uniforme.

Cet objectif sera considéré comme atteint si les KPI suivants sont remplis :

KPI méthodologie procédures de travail : Une méthodologie harmonisée de description des procédures de travail est définie.

KPI description des procédures : Cette méthodologie est graduellement implémentée au sein des différentes directions qui composent la nouvelle institution.

IV. Gestion Informatique

L'objectif de la nouvelle institution est de réaliser prioritairement la fusion informatique des 2 Fonds, tout en ayant la « synergie informatique » comme objectif à moyen et long terme (en référence au G-cloud).

Lors de la réalisation des objectifs repris dans ce chapitre, on visera notamment la rationalisation des moyens budgétaires et infrastructurels, afin d'engendrer au bout du compte des économies d'échelle. Il est cependant à noter que la création de la nouvelle institution va de pair avec d'autres changements (tels que l'adaptation des procédures dans les services) qui entraînent à leur tour des adaptations dans, par exemple, les applications informatiques des deux institutions actuelles.

Par ailleurs, l'application interne majeure FINAN/ATAO du FAT est en production depuis 1999 et gère une partie importante de son core business. Elle calcule et gère les allocations d'incapacité permanente de travail dues à la suite d'un accident du travail. Elle gère aussi les paiements et tout ce qui y a trait (fiscalité, ONSS, le cumul pension, ...). Cette application doit être impérativement réécrite, le FAT (la nouvelle institution à terme) courant un risque important de rupture de paiement ou d'impossibilité d'adaptation suite à des modifications demandées. Ce serait aussi l'occasion de la moderniser et l'adapter aux processus métier nouveaux. Quel que soit l'angle d'attaque, la réécriture de «Finan» est inéluctable et vitale pour la nouvelle institution.

La réécriture de cette application et des applications du FMP en JAVA (un projet sur lequel le FMP travaille depuis plusieurs années) offrent, par la fusion des deux fonds, l'occasion unique de consolider les applications qui portent sur les mêmes processus (registres, paiements, parties spécifiques du dossier électronique, ...). Il s'agit de travaux essentiels qui forment l'ossature de l'informatique de la nouvelle institution.

C'est la raison pour laquelle dans un premier temps, la poursuite de ces objectifs et la mise en œuvre des changements nécessitera un budget propre et spécifique.

La réalisation des objectifs repris ci-dessous sera donc dépendante du budget prévu à cet effet.

Art.79. Mettre en place un outil informatique performant et efficace qui répond aux besoins de la nouvelle institution.

Cet objectif sera considéré comme atteint si les KPI suivants sont remplis :

KPI contrats IT : A la fin de 2016, une analyse des contrats relatifs à l'IT (licence, entretiens, ..) est effectuée. Celle-ci vise, en restant dans le cadre légal, une rationalisation et une uniformisation des moyens qui soient les plus rapides possible.

KPI période transitoire IT : En 2016, les décisions concernant les contrats et les prolongations à entériner ou à entamer sont prises dans l'optique de la création de la nouvelle institution.

KPI Plan directeur IT : À la mi-2016, un plan directeur IT consacré aux moyens à fusionner prioritairement est établi. Les lignes directrices de ce plan s'étalent sur 2017 et 2018 et incluent les coûts, les économies potentielles et les possibilités liées à l'objectif à plus long terme de synergie IT (cf. Cloud).

KPI élaboration IT phase I : En 2016, tenant compte des lignes directrices établies dans le plan directeur IT, une roadmap est établie pour au moins deux des thèmes suivants :

- Roadmap fusion de l'infrastructure
- Roadmap fusion des applications financières (ex. PIA)
- Roadmap réécriture et fusion des applications (FINAN, ATAO...)
- Roadmap fusion de la GED

KPI élaboration IT phase II : Les échéances définies dans les roadmaps sont respectées. Un rapport sur l'état d'avancement est présenté deux fois par an au Comité de gestion.

Remarque: Étant donné la nature délicate que représente une uniformisation des applications et systèmes informatiques, une telle fusion demande non seulement du temps, mais également de l'expertise et du savoir-faire. C'est la raison pour laquelle, dans l'optique d'une collaboration des deux institutions aussi efficace que possible, il peut s'avérer opportun de faire appel à un consultant externe disposant d'une expérience dans le domaine de la fusion de services et d'infrastructures IT de deux institutions indépendantes. Cette démarche nécessite également de prévoir un budget spécifique.

L'IT va jouer un rôle prépondérant à plusieurs niveaux lors de l'instauration de la nouvelle institution, tant au niveau du soutien de l'infrastructure que des applications. Les services IT des deux institutions doivent non seulement fusionner en une seule cellule IT de soutien, mais ils doivent également soutenir tous les autres services à atteindre leurs objectifs à ce niveau. Il suffit de penser à :

- soutenir les services dans leur processus de fusion en services unifiés de la nouvelle institution. On ne pourra par exemple parler d'un service du personnel unique que quand il existera un seul logiciel commun à tous les collaborateurs du service du personnel, indépendamment de l'institution à laquelle ils appartiennent actuellement;

- soutenir le personnel des deux Fonds dans le processus de fusion en leur procurant les moyens techniques nécessaires pour faciliter la collaboration et permettre de travailler (à distance) avant de pouvoir héberger tout le monde au sein d'un même bâtiment;
- équiper le bâtiment au niveau IT pour répondre aux besoins et aux exigences de la nouvelle institution, qui sera plus grande.

Art.80. Soutenir la mise sur pied de la nouvelle institution en offrant de l'expertise et du soutien technique tout au long du processus.

Cet objectif sera considéré comme atteint si le KPI suivant est rempli :

KPI support IT : Les membres du personnel de la nouvelle institution ont obtenu une réponse à leur demande de support IT et, chaque fois que possible et nécessaire, l'IT a implémenté (ou aidé à implémenter) une solution.

Remarque: La création de la nouvelle institution représente pour les services IT une charge supplémentaire de travail importante étant donné que l'IT doit, en collaboration avec les autres services qui doivent fusionner au sein de la nouvelle institution, jouer un rôle important dans la conceptualisation des solutions possibles et/ou de leur implémentation. Cela ne sera possible qu'à condition de prévoir un budget suffisant pour pouvoir, au besoin, externaliser certains aspects, procéder à l'achat de solutions ou de moyens internes supplémentaires.

Axe 4 : Ressources Humaines

Durant ce contrat, les deux Fonds dans un premier temps, la nouvelle institution ensuite, seront confrontés à deux défis de taille en matière de ressources humaines :

- d'une part, les changements entraînés par la fusion qui devront faire l'objet d'une gestion spécifique et adaptée, afin que le personnel puisse vivre au mieux ce processus d'intégration des deux Fonds et continuer à travailler dans un climat serein.
- d'autre part, la définition et l'implémentation d'une culture de travail propre à la nouvelle institution, qui demanderont également un accompagnement spécifique du personnel, afin de prendre en compte leurs besoins et faciliter les adaptations nécessaires.

Au jour d'aujourd'hui, le défi stratégique majeur de toute organisation en matière de ressources humaines consiste à attirer et conserver les collaborateurs talentueux.

Dans ce contexte difficile, l'attractivité de l'employeur est cruciale et se construit concrètement à travers le développement d'une stratégie d'entreprise qui peut s'adapter de manière flexible à la modernisation des relations de travail et aux attentes de tous les collaborateurs (responsabilisation, travail orienté résultats, bon équilibre entre la vie professionnelle et privée, ...).

La nouvelle institution ambitionne clairement de se positionner comme un employeur attrayant, soucieux de stimuler les compétences de ses collaborateurs, actuels et à venir, dans le respect de chacun et de leur offrir un environnement de travail motivant, adapté aux

nouvelles formes de travail. En effet, le contexte de changement entraîné par la fusion sera une bonne opportunité de redéfinir les formes de travail avec le personnel afin de donner à la nouvelle institution les moyens de réaliser cette ambition.

A cet égard, il est aujourd'hui souvent question du « NWOW », le New Way of Working ou le New World of Work, dans lequel le gouvernement a choisi d'inscrire les administrations fédérales. Concrètement, le NWOW vise à adapter l'organisation du travail aux besoins d'aujourd'hui, l'idée sous-jacente étant qu'une organisation est plus efficace quand les employés disposent d'une certaine autonomie pour remplir les missions qui leur reviennent.

Cette perspective réclame donc de s'appuyer sur un certain nombre de fondements essentiels : de la part des dirigeants, cette nouvelle manière de travailler exige l'instauration d'une culture de la responsabilité basée sur des accords clairs et un système de gestion des prestations qui soit adapté; tandis que de la part des employés, cette approche demande, entre autres choses, un sens développé des responsabilités, une capacité à travailler de manière autonome ainsi que davantage encore de polyvalence et de flexibilité.

En s'inspirant de cette nouvelle manière de travailler, la nouvelle institution souhaite développer une culture de travail où l'on place sa confiance dans les talents de ses collaborateurs. Celle-ci reposera sur des principes clairs et portés par l'ensemble du personnel et du management. Le développement de ces principes sera la base de la gestion des ressources humaines de la nouvelle institution et c'est pourquoi, ils seront établis en concertation étroite avec l'ensemble du personnel, dirigeants comme collaborateurs.

Cette nouvelle culture de travail repose sur deux axes :

- une gestion dynamique du personnel qui fixe des accords clairs et acceptables afin que chacun puisse travailler d'une manière adaptée et orientée vers les résultats;
- un environnement de travail motivant, flexible et répondant autant aux ambitions de la nouvelle institution qu'aux besoins des membres du personnel, qui offre des solutions ICT permettant à chacun d'être accessible où et quand il le souhaite, et pour échanger des informations avec les autres membres de l'équipe.

I. Accompagnement au changement

Les défis qu'amèneront la fusion des deux Fonds et l'implémentation de la nouvelle culture de travail dans la nouvelle institution nécessitent un accompagnement au changement du personnel, non seulement pour favoriser le processus d'acceptation et d'intégration de ce changement, mais aussi pour créer une nouvelle culture d'organisation.

Art.81. Organiser la gestion du changement.

Cet objectif sera considéré comme atteint si les KPI suivants sont remplis :

KPI accompagnement au changement : La gestion du changement a été soutenue par un encadrement adéquat : sondages, organisation de formations, création de groupes focus, développement d'un intranet...

KPI culture d'entreprise : Des initiatives, notamment de teambuilding, favorisant la création d'une culture d'entreprise sont réalisées.

II. Gestion dynamique du personnel

Une nouvelle institution requiert un nouveau nom, une nouvelle image, mais aussi une nouvelle vision, un nouveau cadre de valeurs et une nouvelle manière de travailler. Un management participatif et motivant constitue ici un élément fondamental, où les éléments suivants sont centraux : co-création, vision, développement et compétences.

i. Une Nouvelle Institution basée sur une Nouvelle Culture de Travail

L'implémentation d'une nouvelle culture de travail nécessite une vision claire de la manière dont elle va être traduite dans l'organisation. Elle doit reposer sur des principes bien établis avec l'ensemble du personnel.

La nouvelle institution devra se doter d'un règlement de travail propre, qui tiendra compte à la fois des règlements de travail anciennement d'application au sein du FAT et du FMP, et des principes de la nouvelle culture de travail. Le règlement de travail est un outil important, en ce sens qu'il fixe l'organisation du travail par le biais d'un certain nombre de règles, par exemple, de temps de prestation, horaires de travail, vacances annuelles, procédures de demande des congés, procédures à suivre en cas d'absence pour raisons médicales, politique en matière d'IT, règles d'application en vigueur dans le cadre du télétravail, etc.

Dans la nouvelle culture de travail, les collaborateurs acquièrent plus d'autonomie et ne sont plus constamment physiquement présents au bureau. Ceci demande une évolution importante par rapport à la manière de fonctionner actuelle. Il faudra donc soutenir le personnel pour faciliter l'intégration de cette nouvelle culture de travail. Des formations spécifiques devront être dispensées à l'égard de tous les collaborateurs. Le rôle des dirigeants devra être renforcé afin qu'ils se positionnent plus encore en tant que coach et soutien de leurs équipes.

La mise en œuvre d'un « flex work » ou, en d'autres termes, l'attribution de la bonne personne au bon endroit en tenant compte des besoins de l'organisation, passera par le développement d'une matrice des compétences qui permettra de mettre très précisément au service de la nouvelle institution les talents de nos collaborateurs sur base volontaire, en les utilisant de la manière la plus efficiente possible. De cette manière, la nouvelle institution souhaite aussi pouvoir répondre aux attentes des collaborateurs, qui appellent de leurs vœux davantage de perspectives de carrière ou de possibilités de réorientation (en dehors du système d'avancement traditionnel).

Art.82. Définir une gestion dynamique du personnel qui s'inspire des nouvelles formes de travail.

Cet objectif sera considéré comme atteint si le KPI suivant est rempli :

KPI principes : Les principes relatifs aux nouvelles formes de travail sont déterminés avec l'ensemble du personnel en 2016.

Art.83. Prévoir un nouveau règlement de travail basé sur les valeurs de la nouvelle institution et les principes de la nouvelle culture de travail.

Cet objectif sera considéré comme atteint si le KPI suivant est rempli :

KPI règlement de travail : À la date de création de la nouvelle institution, un nouveau règlement de travail est disponible.

Art.84. Soutenir concrètement les collaborateurs dans leur rôle au sein de cette nouvelle culture de travail.

Cet objectif sera considéré comme atteint si les KPI suivants sont remplis :

KPI dirigeants : En 2017, un programme de formation est élaboré pour des membres du personnel dirigeant, afin de les soutenir selon leurs besoins dans l'acquisition et le développement des compétences nécessaires à exercer leur rôle de leader, de manager, d'entrepreneur et de coach.

KPI collaborateurs : En 2017, un programme de formation est développé sur mesure, en fonction des profils de fonction des collaborateurs.

KPI formation : Les programmes de formation dont question ci-dessus sont progressivement implémentés dans la nouvelle institution, selon les besoins des membres du personnel.

Art.85. Mettre en place le principe du "right man at the right place" pour répondre aux besoins de la nouvelle institution.

Cet objectif sera considéré comme atteint si les KPI suivants sont remplis :

KPI RH: En 2017, une matrice des compétences qui permet de tirer le meilleur parti des talents de nos collaborateurs est développée afin de les mettre au service de l'institution et, *in fine*, du citoyen.

KPI flex work: Un cadre permettant la mise en œuvre du Flex work sur base volontaire est développé d'ici à la fin 2018 sur base de critères objectifs.

Art.86. Améliorer le degré de satisfaction des collaborateurs de la nouvelle institution.

Cet objectif sera considéré comme atteint si les KPI suivants sont remplis :

KPI enquête nouvelle institution: Les membres du personnel sont interrogés en 2017 par le biais d'une enquête online portant sur le bien-être, la nouvelle culture de travail et l'intégrité, pour autant que la fusion soit réalisée au 1^{er} janvier de cette année.

KPI plan d'actions : un plan d'actions basé sur les résultats de l'enquête est établi dans les 3 mois qui suivent.

KPI degré de satisfaction : à partir de 2018, les actions du plan d'actions sont progressivement exécutées afin d'améliorer le degré de satisfaction du personnel.

Art.87. Faire de la diversité au sein du personnel de la nouvelle institution une richesse.

Cet objectif sera considéré comme atteint si le KPI suivant est rempli :

KPI diversité : Durant la 1^{ère} année d'existence de la nouvelle institution, un plan d'actions « diversité » est développé.

ii. Évaluations basées sur un Management des Prestations

La stimulation des compétences, le déploiement des talents, la motivation, la volonté de délivrer un service de qualité procèdent, entre autres choses, de la détermination d'objectifs de prestation qui sont clairs et acceptés par les collaborateurs chargés de leur mise en œuvre. Ces objectifs doivent être déterminés autour de 4 critères transparents : la délivrance de prestations et de résultats clairement définis, la démonstration de l'esprit d'équipe, des actions orientées vers les clients et le développement personnel, par une recherche permanente d'amélioration des compétences personnelles et de développement de nouvelles compétences.

Art.88. Optimiser les tâches du personnel par un management des prestations performant.

Cet objectif sera considéré comme atteint si le KPI suivant est rempli :

KPI objectifs : Dès la création de la nouvelle institution, tous les collaborateurs ont reçu des objectifs clairs.

Art.89. Évaluer tous les collaborateurs correctement en se basant sur des critères transparents et en respectant les principes d'intégrité ainsi que le cadre réglementaire.

Cet objectif sera considéré comme atteint si les KPI suivants sont remplis :

KPI système d'évaluation : Le système d'évaluation annuel, qui se base sur l'application online Crescendo, est utilisé.

KPI soutien : L'accompagnement et la formation nécessaires à l'emploi de cette application et aux méthodes d'auto-évaluation sont dispensés aux collaborateurs.

III. Un environnement de travail motivant et flexible

Attirer et conserver un personnel talentueux, compétent, motivé et dont les forces sont mobilisées en faveur d'un service aux citoyens de qualité passe aussi, aujourd'hui, par la mise en place d'un environnement de travail qui soit adapté à la société actuelle. Cette société prend place dans un monde digital où toute information est disponible tout le temps et partout.

i. Une infrastructure de bureau adaptée à la nouvelle culture de travail

La nouvelle culture de travail demande une infrastructure adaptée qui permet aux membres du personnel de choisir leur poste de travail selon la tâche qu'ils doivent effectuer à ce moment-là. Le bâtiment de la nouvelle institution doit ainsi offrir à ses collaborateurs des bureaux aménagés en s'inspirant éventuellement des principes du Flexdesk, mais aussi des espaces propices à la concentration, des espaces de réunions ainsi que des espaces de détente. Il doit par ailleurs être accessible à tous, en prenant en compte les besoins spécifiques des personnes moins valides.

Art.90. Aménager le bâtiment de la nouvelle institution de sorte à favoriser la concrétisation de la nouvelle culture de travail, à travers des espaces adaptés, modulables et accessibles à tous.

Cet objectif sera considéré comme atteint si les KPI suivants sont remplis :

KPI implantation : Un plan d'implantation de la nouvelle institution est élaboré en 2016 en concertation avec le personnel, incluant la prise en compte des besoins spécifiques d'accessibilité pour les personnes à mobilité réduite.

KPI déménagement : La nouvelle institution a emménagé dans ses nouveaux locaux, à l'issue des travaux.

Remarque : Afin de pouvoir entamer les actions nécessaires à la mise en œuvre de cet objectif, la mise en commun des crédits d'investissement immobiliers 2016 du FAT et du FMP doit être accordée.

ii. Des formes de travail flexibles, offrant un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée

La nouvelle institution entend s'inscrire dans la ligne tracée au niveau fédéral et proposer à ses collaborateurs des formes de travail flexibles et favorables à un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

Le télétravail est une des valeurs sociales possibles d'un employeur. Le choix d'inscrire ou non ces valeurs dans son cadre contribue à l'attractivité d'un employeur et constitue de ce fait un élément important pour l'image de marque d'un employeur. La volonté sur ce point est de faire en sorte que le nombre de collaborateurs qui ont accès au télétravail augmente.

Dans cette optique, il est important que la nouvelle institution puisse s'appuyer sur des solutions IT permettant de travailler à distance et de communiquer facilement. Pour y parvenir, l'institution se dotera d'un système de gestion électronique des dossiers

performant, ainsi que d'une technologie de télécommunication via un réseau IP. Celle-ci permet non seulement le télétravail mais facilite aussi une mobilité interne et une plus grande flexibilité des travailleurs dans toute l'organisation. Grâce à l'utilisation des adresses IP, les collaborateurs peuvent se connecter au réseau depuis n'importe où, via une liaison sécurisée.

Art 91. Poursuivre la mise en œuvre d'un 'travail flexible' favorisant la mobilité du personnel.

Cet objectif sera considéré comme atteint si les KPI suivants sont remplis :

KPI télétravail : La possibilité de télé-travailler est graduellement implémentée au sein des directions qui constituent la nouvelle institution, parallèlement au développement du dossier électronique.

KPI évaluation télétravail : Une évaluation du télétravail est réalisée en 2017.

KPI UCM: Le système de téléphonie installé recourt à la technologie « Unified communication ».

KPI « Webservice »: En 2017, un instrument online permettant une gestion aisée de leurs données personnelles est mis à la disposition des membres du personnel.



VOLET 3 : LES AXES COMMUNS



Titre 1 : Engagements généraux communs aux deux parties

Chapitre 1 : Cadre juridique du contrat

Art. 92. Le choix politique du cadre juridique d'un contrat engendre le remplacement du rapport d'autorité classique par un rapport plus contractuel. Les deux parties s'engagent dès lors à une concertation structurelle et à des accords réciproques en tant que partenaires équivalents.

Afin de permettre à l'institution l'exécution qualitative de sa mission, l'Etat fédéral s'engage à mettre les moyens convenus à la disposition de l'institution. Il s'agit d'une condition substantielle pour que l'institution puisse être tenue au respect des engagements dans le cadre du présent contrat.

En contrepartie, les IPSS s'engagent à utiliser les moyens alloués de la manière la plus efficiente possible afin de remplir au maximum l'ensemble des objectifs repris qui leur incombent en application du présent contrat.

Chapitre 2 : Principes de gestion

Art.93. Les parties contractantes s'engagent à respecter les principes de la gestion paritaire, le Comité de gestion et les responsables de la gestion journalière agissant en tant que réels partenaires.

Art.94. Les parties contractantes s'engagent à mettre tout en œuvre pour créer les conditions favorables à la réalisation des engagements réciproques fixés dans le présent contrat. A cet égard, le respect de la concertation préalable visée à l'art. 103 constitue un facteur de succès critique.

Si l'institution doit, dans le cadre d'une mission légale, collaborer avec un organisme public fédéral, l'Etat fédéral s'engage à entreprendre toutes les actions afin d'assurer la collaboration de l'organisme public avec l'institution.

Art.95. L'Etat et les IPSS s'engagent à veiller à la simplification des réglementations et des procédures. Les IPSS s'engagent à faire des analyses et à formuler des propositions concernant les simplifications administrative et réglementaire. L'Etat fédéral s'engage à prendre en compte autant que possible les propositions qui lui sont soumises à cette fin par le FAT.

Les IPSS s'engagent à poursuivre les efforts en matière d'e-government et à se coordonner de telle manière que des synergies maximales puissent être créées. L'Etat s'engage à encourager ou à généraliser autant que possible l'utilisation des applications d'e-government développées par le FAT pour les employeurs, les assurés sociaux ou les institutions coopérantes

Chapitre3 : Sollicitation d'avis, concertation préalable et information par l'État fédéral

Art.96. Conformément aux dispositions de la loi du 25 avril 1963, l'Etat fédéral soumet à l'avis de l'organe de gestion de l'institution tout avant-projet de loi ou d'arrêté visant à modifier la législation que l'institution est chargée d'appliquer. Dans ce cadre, l'Etat fédéral s'engage à tenir l'institution au courant des différentes étapes législatives pertinentes et de communiquer les modifications éventuelles en cours de procédure.

L'Etat s'engage à établir des contacts avec l'institution pour, d'une part, tenir compte des aspects techniques et de la faisabilité de mise en œuvre des modifications légales ou réglementaires envisagées et, d'autre part, lui permettre de préparer les adaptations nécessaires dans un délai raisonnable. Après concertation avec l'institution, l'Etat fédéral fixe la date d'entrée en vigueur des modifications ou des nouvelles mesures envisagées, notamment en tenant compte du temps nécessaire requis pour effectuer d'éventuelles adaptations informatiques et assurer une bonne information aux intéressés.

Chapitre4 : Engagements concernant les modifications du contrat

Section 1- Modification du contrat

Art.97. Les adaptations par application de paramètres objectifs prévus dans le contrat d'administration, notamment les adaptations aux missions, tâches, objectifs ou indicateurs déjà stipulés dans le contrat et sans impact sur les montants globaux des enveloppes prévues dans le contrat, se feront en application de la procédure prévue à l'article 8, §3, de l'arrêté royal du 3 avril 1997. Ces adaptations seront communiquées au Ministre de Tutelle qui rendra sa décision endéans les 30 jours ouvrables et seront transmises pour information au Ministre ayant le budget dans ses attributions et au Ministre ayant la fonction publique dans ses attributions. Au-delà de ce délai et en l'absence de décision, les adaptations seront considérées comme approuvées.

Art.98. Toute nouvelle mission attribuée à l'institution, par ou en vertu d'une loi, fait l'objet d'un avenant au contrat. Cet avenant est négocié par le Ministre de Tutelle, le Ministre ayant le budget dans ses attributions, le Ministre ayant la fonction publique dans ses attributions, les gestionnaires ayant voix délibérative désignés par l'organe de gestion, ainsi que par la personne chargée de la gestion journalière. Cet avenant n'est conclu qu'après approbation par l'organe de gestion et n'entre en vigueur qu'après son approbation par le Roi et à la date qu'il fixe.

Toute autre adaptation, proposée par une des parties ou par les deux parties, est faite conformément à l'article 7 de l'arrêté royal du 3 avril 1997.

Si la nouvelle mission est susceptible d'engendrer des dépenses de gestion augmentées, la procédure de l'article 126 de l'article 127, selon le cas, sera suivie.

Art. 99. Afin de faciliter le suivi des engagements des deux parties, toutes les modifications apportées lors de la réalisation du contrat seront consolidées dans un même document.

Chapitre5 : Engagements concernant la communication des décisions prises lors d'un conclave budgétaire

Art. 100. L'Etat fédéral s'engage à communiquer à l'institution les notifications budgétaires prises lors du Conclave budgétaire avec les explications nécessaires et ce, dans un délai de cinq jours ouvrables.

Chapitre6 : Engagements concernant le suivi de la réalisation du contrat

Section1: Suivi de la réalisation des objectifs et de l'exécution des projets

Art.101. L'Etat fédéral et l'institution s'engagent à suivre avec attention la réalisation des objectifs et des projets tels qu'ils sont décrits dans le contrat d'administration. Le timing de l'article 104 est à cet égard respecté.

Art.102. Conformément à l'article 8, §3, al.3, de l'arrêté royal du 3 avril 1997, en vue de l'évaluation annuelle de la réalisation des engagements respectifs, les parties contractantes s'engagent à organiser chaque année et par institution une réunion de concertation entre les Commissaires du Gouvernement et les représentants de l'institution. Un rapport contradictoire et motivé concernant les résultats de cette concertation sera rédigé par les participants, dans lequel les différents points de vue seront présentés en ce qui concerne les matières sur lesquelles un accord n'est pas intervenu.

Section2: Concertation périodique organisée par l'Etat fédéral

Art. 103. En vue de permettre l'exécution correcte et adéquate de ce contrat d'administration par l'Etat fédéral et les institutions publiques de sécurité sociale, une concertation sera organisée au minimum deux fois par an par l'Etat fédéral avec l'administration générale et les représentants du Comité de gestion des institutions publiques de sécurité sociale au sujet de toute mesure (budgétaire, qui concerne la fonction publique ou autre) qui peut avoir un impact important sur les institutions. Cette concertation est organisée à la demande de l'une des parties.

Section3: Calendrier pour les missions de rapportage et de suivi

Art.104. Les parties contractantes s'engagent à respecter un calendrier relatif aux missions de rapportage et de suivi qui incombent à l'institution ainsi qu'aux Commissaires du Gouvernement. Le calendrier est établi de commun accord entre l'institution et les Commissaires du Gouvernement. Il est communiqué au(x) Ministre(s) de Tutelle, au Ministre ayant le budget dans ses attributions et au Ministre ayant la fonction publique dans ses attributions.

Ce calendrier en vue de l'évaluation annuelle ne pourra toutefois pas prévoir des délais supérieurs à ceux prévus ci-dessous :

- transmission d'un projet d'évaluation de la réalisation des engagements respectifs par l'institution aux Commissaires du Gouvernement au plus tard pour le 31 mars de l'année qui suit l'année à évaluer ;
- organisation de la réunion de concertation dans les 15 jours ouvrables qui suivent la remise du projet d'évaluation de la réalisation des engagements respectifs par l'institution ;
- transmission du rapport contradictoire et motivé sur les résultats de la concertation dans les 15 jours ouvrables qui suivent la réunion de concertation ;
- le cas échéant, adaptation du contrat d'administration à la situation modifiée en exécution de l'article 8, § 3, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 3 avril 1997.

Sans préjudice du rapportage aux Commissaires du Gouvernement, le Collège des IPSS et l'Etat fédéral mettront au point dans le courant de 2016 un modèle de protocole de collaboration dans lequel est déterminé un cadre uniforme de suivi du contrat d'administration, en ce compris les dispositions communes.

Chapitre7 : Engagements dans le cadre de l'évaluation de la réalisation du contrat

Section1 : Impact des mesures qui n'ont pas été reprises dans le contrat

Art.105. Dans le cadre de l'évaluation annuelle de la réalisation des engagements réciproques repris dans le contrat d'administration et conformément à la logique de contractualisation, l'Etat fédéral tiendra compte de l'impact des mesures décidées ou mises en œuvre après la conclusion du contrat et ayant entraîné une augmentation significative et mesurable des tâches, de leur complexité ou de certaines dépenses, pour autant que l'institution ait communiqué à temps l'impact que ces modifications ont entraîné.

Section2 : Respect des engagements repris dans le contrat d'administration

Art.106. En cas d'impossibilité pour l'une des parties de respecter complètement ou partiellement les engagements souscrits, cette partie en informera immédiatement l'autre partie et se concertera avec elle afin de convenir de mesures à prendre afin de remédier à cette situation ou de l'atténuer.

En cas de litige sur l'existence même du non-respect de tout ou partie des engagements repris au présent contrat ou en cas de désaccord fondamental sur les mesures à prendre pour remédier à une défaillance, les parties tenteront, autant que faire se peut, de se concilier. En cas de désaccord persistant, les parties conviennent dans un rapport contradictoire de la meilleure manière de se départager.

A défaut d'un accord concerté ou en cas de non-respect du suivi donné à un tel accord, le dossier sera soumis au Conseil des Ministres après avis du Comité de gestion de l'institution concernée et du Collège des institutions publiques de sécurité sociale.

Chapitre8 : Engagements concernant les normes de sécurité

Art.107. L'institution s'engage à respecter les normes minimales de sécurité qui sont d'application au sein du réseau de la sécurité sociale.

Chapitre9 : Engagements de l'Etat concernant le financement

Art.108. Après concertation avec l'ONSS et l'INASTI, l'Etat s'engage à respecter le plan de paiement établi annuellement (ainsi que les dispositions légales et réglementaires) pour le versement des moyens financiers (subventions de l'État, financement alternatif et autres) par l'autorité fédérale aux gestions financières globales des travailleurs salariés et des travailleurs indépendants.

Chapitre10 : Engagements concernant l'établissement du budget des missions

Art.109. L'Etat s'engage à fournir à temps aux institutions publiques de sécurité sociale, les paramètres nécessaires à l'établissement du budget des missions, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires. Il s'agit ici des hypothèses de base définies par le Comité scientifique pour le budget économique. Les paramètres seront communiqués au moins 15 jours ouvrables, ou 20 jours ouvrables lorsque des prévisions pluriannuelles sont attendues, avant la réunion du Comité de gestion de la sécurité sociale (à l'ONSS) ou du Conseil d'administration de l'INASTI, et ce afin que les institutions puissent remplir leurs obligations.

Dans la mesure du possible, chaque IPSS organisera une réunion du comité de gestion afin de pouvoir respecter les délais demandés par le Gouvernement fédéral.

Chapitre 11 : Transferts des compétences

Art. 110. L'Etat s'engage à ce que les transferts de compétences, prévus dans le cadre de la réforme de l'État ou des opérations de fusion, soient organisés en concertation avec les institutions concernées dans le respect de la gestion paritaire et ce, afin de garantir un transfert optimal, notamment pour les agents travaillant, à l'heure actuelle, pour ces organismes et pour continuer à garantir à l'assuré social un service efficace et de qualité.

L'institution s'engage à participer à tout groupe de travail technique lié au transfert de compétences et à fournir les renseignements utiles à la phase préparatoire de ce transfert. L'Etat s'engage à convier l'institution à tout groupe de travail instauré en vue de la préparation du transfert de compétences.

Les institutions concernées par les transferts de compétences ne devront toutefois respecter les engagements pris dans le cadre des dispositions communes que dans la mesure où ceux-ci restent compatibles avec les décisions politiques qui seront prises dans le cadre de ces transferts.

Titre 2 : Engagements communs spécifiques et synergies entre IPSS

Chapitre 1 : Engagements concernant la politique du personnel (HRM)

Art. 111.

Section 1 Moteur salarial

Dans le cadre des synergies entre IPSS, un service commun des salaires a été créé au sein de l'ONSS.

La tâche principale de ce service est de calculer les salaires de tous les membres du personnel des IPSS participantes sur la base d'un cadre réglementaire unique. Cette tâche est progressivement assurée à partir du 1er janvier 2016.

Dans le cadre de la limitation des flux papier, le service veillera à mettre à disposition des fiches de salaire et fiscale en version électronique via l'utilisation de l'e-box citoyen.

Les IPSS participantes s'engagent à progressivement élargir les compétences de ce service pour remplir les missions de reporting à savoir Pdata, Fed20, Fichiers Medex, IFA, monitoring des crédits de personnel.

L'intégration des IPSS dans le moteur salarial commun devra être concrétisée plus avant selon le schéma annexé au plan d'actions visé à l'article 117.

Chaque IPSS rapporte via ses Commissaires du Gouvernement.

Section 2 : Etude d'impact et de faisabilité opérationnelle relative à l'organisation de la Sélection, du Recrutement, de la Formation et du Développement en shared services

Une étude d'impact et de faisabilité opérationnelle sur l'évolution des services de soutien HR en matière de sélection, de recrutement, de formation et de développement vers des shared services, en ce compris les gains d'efficacité escomptés et les synergies possibles avec PersoPoint, sera réalisée d'ici le 31 décembre 2017. Pour l'exécution, il est tenu compte des

obligations légales et contractuelles des institutions ainsi que des investissements qu'elles doivent réaliser.

S'il découle de l'étude d'impact et de faisabilité opérationnelle un résultat de coûts et d'effet positif, une structure commune sera proposée pour la fin du contrat

Section 3: Monitoring fédéral du risque de dépassement des crédits de personnel

Les IPSS s'engagent à appliquer l'instrument de monitoring de leurs crédits de personnel, développé par le Collège en concertation avec la Task Force P&O, en s'inspirant des principes de la méthodologie SEPP prévus par les circulaires numéros 645bis et 650.

L'Etat s'engage à prévoir des procédures simples, rapides et souples pour permettre l'utilisation de la marge budgétaire disponible selon le monitoring précité.

L'Etat s'engage à ce que le Commissaire du Gouvernement du Budget traitera chaque demande d'avis concernant l'utilisation de la marge budgétaire disponible dans les délais prévus dans l'article 123.

Section 3. Monitoring fédéral du risque de dépassement des crédits de personnel

Les IPSS s'engagent à appliquer l'instrument de monitoring de leurs crédits de personnel, développé par le Collège en concertation avec la Task Force P&O, en s'inspirant des principes de la méthodologie SEPP prévus par les circulaires numéros 644bis et 650.

L'Etat s'engage à prévoir des procédures simples, rapides et souples pour permettre l'utilisation de la marge budgétaire disponible selon le monitoring précité.

L'Etat s'engage à ce que le Commissaire du Gouvernement du Budget s'occupe de chaque demande d'avis concernant l'utilisation de la marge budgétaire disponible dans les délais prévus dans l'article 123.

Section 4: Mesure du travail

Les IPSS s'engagent à réaliser, d'ici à la fin du contrat d'administration, une mesure du travail pour les services ou processus prioritaires, selon les principes qui ont été déterminés en commun par le Collège. Sont considérés comme prioritaires :

- les services ou processus qui mobilisent la plus grande partie des moyens ;
- les services ou processus essentiels au fonctionnement de l'organisation ;
- les services ou processus qui entrent en ligne de compte pour le remodelage de l'administration fédérale.

Les résultats de cette mesure du travail serviront à terme de base objective pour l'élaboration du plan du personnel pour ces services ou processus.

Une méthodologie pour la mesure du travail dans les services de soutien, entendus comme étant les services financiers, HR, ICT et logistiques, sera élaborée pour la fin du contrat d'administration.

Section 5: New Way of Working

Les IPSS s'engagent à développer une offre de support commune (expertise, projets pilote et bonnes pratiques, formation, feuille de route, avis et accompagnement, intervention, outils, instruments de mesure, ...) pour soutenir le processus d'implémentation des nouvelles méthodes de travail (travail non lié à des horaires et à un lieu déterminé) en matière de people

management, gestion du changement, développement organisationnel ; comme par exemple, la mise à disposition pour le supérieur hiérarchique et le collaborateur d'outils et d'informations, permettant de définir des objectifs de prestations, de soutenir le changement et la nouvelle organisation.

Chaque IPSS s'engage à offrir à au moins 30 % de ses collaborateurs la possibilité de télétravailler, à domicile ou dans un bureau satellite.

Les IPSS développeront une méthodologie destinée à mesurer l'impact du New Way of Working en termes de coûts ainsi que les conséquences sur leur personnel.

Section 6: Sélection & Recrutement

Dès que le cadre budgétaire aura été fixé, le Collège des IPSS prendra, sur la base des plans de personnel distincts, des accords concernant des initiatives communes pour l'organisation de sélections de recrutement et/ou de promotion, conformément au contrat de collaboration conclu avec Selor. Les sélections de recrutement peuvent être organisées aussi bien en externe qu'en interne et soutiendront la politique de diversité du Gouvernement.

Une concertation systématique est assurée entre les IPSS et Selor dans tous les domaines des ressources humaines, ayant notamment pour objectif de déléguer aux IPSS les nouvelles missions dont Selor serait chargé, le cas échéant en recourant aux modifications réglementaires nécessaires ou à la conclusion de SLA, comme le prévoit la dite Convention de collaboration entre les IPSS et Selor.

Section 7: Formation & Développement

- Chaque année, le Collège des IPSS rassemblera et répartira les formations existantes dans les institutions distinctes pouvant être proposées en synergie aux collaborateurs des différentes IPSS.
- Chaque année, dès que le cadre budgétaire aura été fixé, le Collège des IPSS prendra, sur la base des plans de formation des différentes IPSS, des accords concernant de nouvelles initiatives communes en matière de formation et de développement de leurs collaborateurs.

Les IPSS développent en collaboration avec l'IFA un e-learning qui a pour but de permettre aux collaborateurs des IPSS d'élargir ou d'actualiser leur connaissance de la sécurité sociale belge.

Section 8: Diversité

Les IPSS doivent mener une politique de diversité inclusive destinée à représenter la société dans la composition de leur personnel :

- en mettant en œuvre des actions positives vis-à-vis des personnes handicapées en leur offrant l'accès aux bâtiments, l'adaptation des postes de travail et en consultant la liste spécifique de la réserve de recrutement distincte de SELOR ;
- en évitant que le sexe puisse jouer un quelconque rôle dans la rémunération, la promotion ou le recrutement;
- mais aussi en visant la suppression des inégalités dans l'accès à l'emploi entre les Belges, selon qu'ils soient d'origine belge ou issus de l'immigration.

Pour ce faire, les IPSS s'engagent notamment à poursuivre les efforts déjà entrepris précédemment afin de tendre vers :

- un taux d'emploi de 3% de personnes reconnues comme personnes handicapées en consultant de manière systématique la liste spécifique de la réserve de recrutement

distincte de SELOR. A ce niveau, il pourra aussi être tenu compte des marchés publics attribués à des organisations travaillant avec des personnes handicapées;

- une représentativité d'un tiers du sexe sous représenté dans les fonctions de niveau A3 jusqu'au A5 (ou assimilés). Les IPSS dans lesquelles cette représentativité n'est pas atteinte dans l'occupation de fonctions d'un niveau A3 jusqu'à A5 prendront les actions nécessaires pour créer un meilleur équilibre des genres.

Le Collège s'engage également à participer aux groupes de travail instaurés par le groupe de pilotage fédéral en matière de diversité.

Les IPSS s'engagent enfin à participer aux activités de sensibilisation dans le cadre de la journée fédérale de la diversité.

Section 9: Accompagnement sur le lieu de travail

Les IPSS établissent une stratégie commune en vue de l'accompagnement des collaborateurs dans leur carrière. Cet accompagnement concerne aussi bien l'intégration du collaborateur en début de carrière, son intégration sur le lieu de travail, la transmission de connaissances, le développement des compétences génériques mais aussi son développement tout au cours de celle-ci.

Cette stratégie a en tous les cas trait à la réintégration des membres du personnel en incapacité de travail et à une politique du personnel tenant compte de l'âge, par laquelle les collaborateurs se voient proposer jusqu'à la fin de leurs services une carrière stimulante mais aussi en la mise en place de possibilités en matière d'échanges d'expérience et de perspective évolutive.

Les IPSS développeront un plan d'action relatif au bien-être sur le lieu de travail. A cet égard, il ne sera pas seulement porté attention à la prévention de l'incapacité de travail physique et mentale mais aussi à une politique de réintégration rapide après incapacité de travail.

Section 10: Gestion des connaissances

Les IPSS développent une stratégie de gestion des connaissances commune. Ce faisant, l'expertise présente peut être utilisée de manière optimale, et le risque de pertes de connaissances par le flux des départs se voir limité, en particulier en ce qui concerne les fonctions critiques.

Le Collège concrétisera une stratégie de gestion des connaissances commune aux IPSS, axée sur l'accès aux connaissances en vue de l'exécution du travail, sur le partage de ces connaissances au sein de l'IPSS et entre IPSS et sur la conservation de ces connaissances et fondée sur le partage entre les IPSS des bonnes pratiques en la matière.

Section 11: Crescendo

Sauf si un outil d'information équivalent existe, qui assure un même rapportage vers le SPF P&O, les IPSS commenceront à partir de janvier 2016 à utiliser l'application Crescendo pour gérer les cycles d'évaluation et y intégrer les compétences des membres de leur personnel, dans la mesure où cette utilisation est gratuite et offre une valeur ajoutée. Ainsi, 85% des entretiens de planification et des entretiens d'évaluation doivent se retrouver dans Crescendo, tous les membres du personnel des IPSS qui ont un compte utilisateur actif doivent disposer d'un profil de compétences génériques dans Crescendo. Les nouveaux profils de compétences techniques seront intégrés dans Crescendo.

A cet égard, l'Etat s'engage à avoir effectué pour la fin du contrat d'administration les adaptations nécessaires concernant la convivialité de l'utilisation du software après analyse du système sur la base du feedback des IPSS et des autres institutions publiques.

Chapitre2 : Engagements concernant la gestion informatique

Art.112.

Section 1: Virtualisation et G-Cloud

Le projet G-Cloud est un projet commun entre les services publics fédéraux qui ambitionne une réduction du coût informatique global grâce au partage de l'infrastructure et des services.

Le projet G-Cloud a été découpé en plusieurs étapes permettant de faire évoluer progressivement l'intégration des infrastructures et services informatiques :

a) Le premier trajet consiste en la réduction du nombre de centres de calcul et l'évolution vers une infrastructure IT commune.

b) Le deuxième trajet (IaaS et STaaS) consiste à mettre à disposition des instances des capacités de processing (serveurs et machines virtuelles) et des capacités de stockage afin qu'elles puissent y déployer leur propre logiciel d'applications. Cette mise à disposition se fait sous forme de services.

c) Le troisième trajet (SaaS) est la multiplication et la standardisation des services offerts pour répondre à un maximum des besoins non spécifiques des différents services publics.

En fonction de leurs possibilités d'investissements attribuées, les institutions publiques de sécurité sociale s'engagent à poursuivre la réduction des coûts d'infrastructure ICT via les initiatives de virtualisation des serveurs, qui constituent une étape nécessaire pour l'intégration dans une plateforme fédérale commune (G-Cloud).

Le FAT sera un acteur dans ce projet et veillera à ce que son système informatique et ses services réseau soient déployés autant que possible dans une infrastructure commune, ouverte et sécurisée.

Il revient toutefois à l'institution et son comité de gestion de déterminer les règles de son business et d'être responsable des conséquences financières. Il doit également y avoir des garanties suffisantes qu'une institution peut déterminer ses propres priorités business.

Les institutions publiques de sécurité sociale planifieront l'évolution de leur informatique en s'alignant sur l'existence des différents composants de cette plateforme commune.

Chaque institution publique de sécurité sociale rédigera une roadmap indiquant quelle sera son utilisation du G-Cloud et des services, selon le principe du « comply or explain ».

En cas de discussion, une solution sera cherchée en concertation commune.

Dans le but de créer un maximum de synergies et de réduire les coûts IT, l'Etat fédéral s'engage à promouvoir également auprès de la fonction publique administrative fédérale le principe de mutualisation des services, partout où des services communs peuvent être valorisés.

L'Etat fédéral s'engage à favoriser les investissements informatiques nécessaires des IPSS qui doivent réaliser aux fins précitées une migration de leur infrastructure informatique.

Section 2: Développement en commun des achats ICT et de la gestion ICT

Pour toutes les extensions ou renouvellements de leurs solutions informatiques, les IPSS feront autant que possible appel aux différents services offerts par le G-Cloud et aux contrats-cadres. Les IPSS organisent dans le cadre de l'initiative G-Cloud un achat commun de moyens et services ICT via contrats-cadres pour obtenir des conditions d'achat les plus favorables possibles.

Les institutions publiques de sécurité sociale et les services public fédéraux s'allieront pour négocier ensemble avec les principaux fournisseurs de matériel et logiciel afin d'obtenir les meilleures conditions et tarifs pour toutes les administrations fédérales.

A cette fin, les IPSS s'engagent à passer, le cas échéant via Smals, les différents marchés en matière ICT en tant que centrale d'achat pour que chaque IPSS puisse bénéficier des avancées des autres IPSS et ainsi faire évoluer leur infrastructure de manière commune. Les IPSS s'engagent à faire prioritairement appel à des marchés déjà existants.

Section 3: Gestion électronique de documents et gestion électronique du workflow

L'utilisation de la boîte aux lettres digitale pour la communication électronique avec le citoyen sera encouragée au maximum, de préférence dans des environnements harmonieux, reconnaissables et accessibles pour les citoyens. Pour toutes les interactions avec le citoyen, la voie électronique et interactive sera toujours privilégiée en tenant compte néanmoins de la fracture numérique. Dans la même philosophie, pour la communication avec les professionnels (entreprises, secrétariats sociaux ou autres partenaires (avocats, ...)), la voie électronique sera aussi toujours privilégiée.

Les initiatives des IPSS doivent être alignées avec d'autres initiatives similaires en vue d'une uniformisation de la « boîte aux lettres digitale ».

Dans ce cadre le rôle de chaque acteur dans le workflow est respecté.

Les IPSS s'engagent à analyser le maintien nécessaire ou non des envois recommandés. Dans la mesure du possible en respectant la sécurité juridique, ceux-ci seront réduits et/ou remplacés par des envois recommandés électroniques, moyennant si nécessaire une adaptation du cadre réglementaire.

Chapitre 3 : Engagements concernant la gestion logistique

Art.113.

Section 1 : Marchés publics

Les IPSS s'engagent à utiliser prioritairement les marchés globaux fédéraux (FOR-CMS) ou un marché déjà existant pour tous les achats de fournitures courantes et de services, sauf si cela se révélait plus onéreux pour l'IPSS.

Les IPSS utilisent la plateforme commune existante relative aux marchés publics pour le stockage des cahiers de charges, l'inventaire des divers contrats en cours et le partage de données.

Pour l'organisation de marchés publics, l'utilisation d'un "modèle de centrale d'achats – centrale de marchés" sera favorisée. Chaque fois qu'un nouveau marché public pour fournitures ou services sera lancé, les IPSS examineront s'il pourra être procédé par une centrale d'achats – centrale de marchés et/si un marché conjoint peut être exécuté. Les cahiers des charges seront modularisés afin de pouvoir passer des commandes tant petites que plus importantes, le cas échéant avec des prix différenciés.

En ce sens est considéré comme marché public, le contrat à titre onéreux qui est conclu entre un ou plusieurs fournisseurs ou prestataires de services et un ou plusieurs pouvoirs adjudicateurs ou entreprises publiques et qui porte sur la livraison de produits ou la fourniture de services dont la valeur totale du marché est supérieure à 31.000 EUR TVA comprise.

Les IPSS s'engagent à respecter les instructions pour les services d'achats qui visent le renforcement de la durabilité des marchés publics fédéraux et qui ont été reprises dans la circulaire du 16/5/2014, dans laquelle l'attention est attirée sur les clauses sociales et sur les mesures en faveur des petites et moyennes entreprises. Une attention particulière sera aussi accordée aux marchés publics attribués à des organisations travaillant avec des personnes handicapées, comme dans l'économie sociale.

Les IPSS suivront les développements dans l'e-Procurement, en ce compris l'e-catalogue, et les appliqueront ensuite.

Section 2 : Gestion immobilière / Shared Services en lien avec la logistique

Le cadastre existant du patrimoine immobilier de l'ensemble des IPSS sera tenu à jour. Chaque demande de location, d'achat, de vente et de profonde rénovation de bâtiments devra être préalablement soumise au Collège des IPSS. Le cadastre pourra être étendu à d'autres éléments tels que les EPC (performance énergétique des bâtiments) par exemple.

Les IPSS s'engagent, en cas de rénovations et de nouvelle implantation :

- à respecter au maximum les normes fixées par la Régie des Bâtiments,
- lors de l'aménagement de locaux, à prévoir la possibilité d'une configuration et de matériel adaptés permettant d'appliquer le concept NWOW.

Les IPSS listeront des conditions minimum concernant la gestion de bâtiments. Ces conditions seront reprises sous la forme d'une checklist.

Dans ce cadre, il est renvoyé aux politiques spécifiques du Gouvernement en matière de location de bâtiments.

Les IPSS établiront pour le 1^{er} janvier 2017 un plan d'actions afin d'offrir une réponse aux recommandations qui ont été formulées dans l'audit de la Cour des comptes sur le parc immobilier des IPSS. A cet égard, il sera porté attention à une rationalisation plus poussée du parc immobilier en fonction de l'évolution du personnel, des normes de surface en vigueur et de l'application des principes de NWOW. Les effets au niveau du facility management y seront cartographiés et la possibilité d'une approche shared y sera explorée.

Un groupe de travail se réunira périodiquement pour échanger les meilleures pratiques et apporter des solutions d'amélioration. Un focus sera porté sur les domaines suivants:

- énergie (audit énergétique, performance énergétique, réglementation...)
- déchets
- EMAS
- FMIS (facilitair management information system)
- point de contact central
- assurances (audit)
- optimisation des ressources et des compétences techniques disponible au sein des IPSS
- gardiennage

Les IPSS tendent à implémenter l'e-invoicing (factures entrantes).

Les IPSS visent à implémenter une gestion respectueuse de l'environnement et à renforcer le rôle d'exemple de l'administration fédérale.

Les IPSS assurent une mobilité durable.

Chapitre 4 : Engagements en matière d'audit interne

Art.114. En ce qui concerne la synergie en matière de mise en œuvre et de développement des fonctions d'audit interne et des comités d'audit dans leurs institutions, les IPSS s'engagent à poursuivre les objectifs communs suivants:

- d'ici la fin de la durée du contrat d'administration 2016-2018, un comité d'audit commun aura soumis le fonctionnement de tous les services internes d'audit au sein des IPSS à un examen ;
- après que les Comités de gestion en aient été informés, le rapport d'activités annuel et les recommandations communes du Comité d'audit commun sont communiqués au Ministre de tutelle par les Commissaires du Gouvernement,
- périodiquement, un plan d'audit et un rapport annuel seront communiqués par chaque institution au comité d'audit commun. En vue d'un rapport, des modèles seront élaborés au niveau du réseau Platina ;
- pendant la durée du contrat d'administration 2016-2018, de nouvelles initiatives seront prises sous la coordination du collège des IPSS en vue d'harmoniser le planning et les méthodes des fonctions d'audit interne avec les activités des autres acteurs de surveillance compétents pour les IPSS. En tout premier lieu sera mis en pratique le protocole de collaboration avec la Cour des comptes ;
- par année civile, au moins 4 réunions du réseau PLATINA seront organisées en vue d'assurer le développement commun, l'harmonisation et les échanges, entre les fonctions

d'audit interne des IPSS, des connaissances et des bonnes pratiques aux niveaux conceptuel, méthodologique et organisationnel ;

pour la fin du premier trimestre de chaque année, le réseau PLATINA établira, à l'intention du Collège des IPSS et de chacun des comités d'audit, un rapport comportant un aperçu des activités du réseau au cours de l'année civile précédente, les principales évolutions au niveau de l'audit interne au sein des différentes IPSS ainsi que les initiatives qui ont été prises en matière d'harmonisation et de collaboration avec les autres acteurs de surveillance dans les IPSS.

Chapitre 5 : Engagements concernant l'ouverture de synergies à d'autres partenaires (réseau secondaire)

Art.115. Les IPSS souhaitent ouvrir les synergies à leurs partenaires du réseau secondaire afin de faire bénéficier ces réseaux secondaires de possibilités d'économies effectives qui pourront diminuer leurs coûts de fonctionnement en lien avec le niveau de financement de ceux-ci, afin de garantir la poursuite d'une gestion optimale de leurs missions.

Dans ce cadre, les IPSS proposent une concertation avec leur réseau secondaire pour mettre en commun les bonnes pratiques en matière de synergies et identifier les domaines dans lesquels elles pourraient se développer.

Un plan d'action commun ou un plan d'extension des synergies pourrait alors être mis en place tenant compte du statut propre des institutions des réseaux secondaires. Les IPSS informent les Ministres de Tutelle de l'avancée des discussions avec le réseau secondaire.

Chapitre 6 : Engagements concernant l'adaptation de l'organisation administrative de la sécurité sociale

Art.116. Le Collège des IPSS et les partenaires sociaux seront étroitement associés aux discussions relatives à l'optimisation des pouvoirs publics fédéraux qui peuvent avoir un impact sur les IPSS.

L'Etat s'engage à associer les Collège des IPSS, les interlocuteurs sociaux et les institutions coopérantes impactées aux discussions relatives à l'optimisation de l'Autorité fédérale qui peuvent avoir un impact sur les IPSS. Les IPSS s'engagent à proactivement collaborer à ces travaux.

Chapitre 7 : Engagement en matière de rapportage commun

Art.117. Le Collège des IPSS et les partenaires communiquent pour le 30 juin 2016 un plan d'actions commun au Gouvernement concernant les synergies prévues aux articles 111, 112, 113 et 114. Les initiatives, les moyens utilisés, les IPSS participantes et le timing prévu y seront listés.

Chaque année, le Collège des IPSS et les partenaires sociaux établiront pour le 31 mars un rapport commun sur les avancées en la matière et sur les résultats atteints. Dans le rapport périodique de l'IPSS, l'attention sera portée sur les efforts qui ont été fournis par l'institution et sur l'impact atteint.

L'équilibre général entre hommes et femmes au sein des IPSS sera repris dans ce rapport commun comme indicateur de genre.

Chapitre 8: Développer ou utiliser des services dans le cadre des synergies

Art.118. Il relève de la mission de toute institution publique de sécurité sociale qui développe (partiellement ou dans leur totalité) des services ou qui, en application de la réglementation relative à l'attribution des marchés publics, utilise des services de tiers, d'offrir, dans le cadre des synergies envisagées, dans les limites de ses possibilités, ces services, quel qu'en soit la nature, à prix coûtant aux autres administrations publiques, tous niveaux de pouvoir confondus (de manière non exhaustive aux services publics du gouvernement fédéral et des gouvernements des Communautés et des Régions, aux institutions publiques dotées de la responsabilité morale qui relèvent du pouvoir fédéral, des Communautés ou des Régions, aux provinces, aux communes et aux centres publics d'action sociale), aux instances de droit privé qui ont été agréées pour coopérer à l'application de la sécurité sociale et aux fonds de sécurité d'existence sectoriels.

Titre 3 : Volet budgétaire, financier et comptable

Le contenu du présent chapitre est régi par :

- l'AR du 3 avril 1997 portant des mesures en vue de la responsabilisation des institutions publiques de Sécurité Sociale,
- l'AR du 22 juin 2001(modifié par l'AR du 26 janvier 2014) fixant les règles en matière de budget, de comptabilité et de comptes des institutions publiques de sécurité sociale soumises à l'AR du 3 avril 1997 précité,
- l'AR du 26 janvier 2014 fixant le plan comptable normalisé des institutions publiques de sécurité sociale soumises à l'AR du 3 avril 1997 précité
- et les circulaires subséquentes.

Chapitre 1 : Le budget de gestion

Art.119. Le budget de gestion comprend l'ensemble des recettes et des dépenses relatives à la gestion de l'Institution, telles qu'énumérées à l'annexe 1 de l'AR du 26 janvier 2014 précité et clarifiées par les directives déterminées par la Commission de Normalisation de la comptabilité des IPSS.

Art.120. La répartition des articles budgétaires dans les différentes catégories est conforme aux instructions contenues dans l'annexe 2 de l'AR modifié du 22 juin 2001.

Une distinction est opérée entre :

- les dépenses de personnel ;
- les dépenses de fonctionnement ordinaire ;
- les dépenses de fonctionnement informatique ;
- les dépenses d'investissements divisées en trois parties : biens immobiliers, informatique et biens mobiliers ;
- les dépenses de fonctionnement non-limitatives.
-

La Commission de Normalisation de la comptabilité des IPSS est chargée de la détermination du contenu concret des concepts crédits limitatifs et crédits non-limitatifs.

Art.121. Le budget de gestion ne comporte que des crédits limitatifs, à l'exception des crédits relatifs :

- aux impôts directs et indirects,
- aux redevances dues en vertu de dispositions fiscales,
- aux dépenses dans le cadre de procédures ou décisions judiciaires, pour autant qu'elles ne ressortissent pas au budget des missions.

Les crédits non-limitatifs ne peuvent, par nature, jamais faire l'objet d'économies linéaires ou de compensation et sont mentionnés dans une catégorie séparée du budget de gestion.

Art.122. En cas de modifications budgétaires ou comptables sur le plan de la répartition entre le budget des missions et le budget de gestion pendant la durée du contrat d'administration, l'Etat s'engage à tenir compte des conséquences budgétaires ou opérationnelles sur le fonctionnement des IPSS concernés, si nécessaire selon les principes et procédure d'adaptation prévus aux articles 126 et 127.

Chapitre 2 : Les avis du Commissaire du Gouvernement du Budget concernant le budget, la comptabilité, le personnel, l'ICT...

Art.123. L'Etat s'engage à ce que le Commissaire du Gouvernement du Budget respecte les délais prévus aux articles 12, 14 et 19 de l'AR du 3 avril 1997.

Les délais de transmission des avis du Commissaire du Gouvernement du Budget pour les autres demandes d'avis seront fixés, en concertation entre l'Institution et le Commissaire du Gouvernement, dans le protocole de collaboration qui sera rédigé dans le courant du contrat d'administration. L'Etat s'engage à ce que le Commissaire du Gouvernement du Budget respecte les délais fixés.

Dans des cas extrêmement urgents, l'institution pourra invoquer l'urgence pour des demandes d'avis. L'institution justifiera clairement cette urgence. Dans ce dernier cas, le Commissaire du Gouvernement du Budget essaiera de rendre un avis aussi vite que possible.

Art.124. Toute demande nécessitant l'accord du Ministre ayant le budget dans ses attributions (comme par exemple un recours contre un avis négatif d'un Commissaire du Gouvernement, une demande d'accord sur le budget ou une demande de redistribution) sera communiquée préalablement ou au même moment au Ministre de Tutelle.

Chapitre 3 : L'adaptation du budget de gestion à la suite de remaniement entre articles budgétaires

Art.125. Au cours d'un même exercice, les transferts entre crédits, tels que prévus par l'article 14, § 1, de l'AR du 3 avril 1997, seront traités par le Commissaire du Gouvernement au Budget dans le délai prévu au premier alinéa de l'article 123.

En vue de permettre une bonne gestion, une flexibilité maximale est autorisée entre les crédits de fonctionnement et d'investissement (y compris immobilier). Les économies imposées, les

ROI et les crédits supplémentaires peuvent être redistribués sur l'ensemble des crédits budgétaires de dépenses du budget de gestion, afin de réaliser de manière optimale le 5^{ème} contrat d'administration.

Chapitre 4 : Adaptation du Budget de gestion suite aux modifications de circonstances

Art.126. Les thématiques suivantes seront discutées, à l'initiative de l'institution, entre le(s) Ministre(s) de Tutelle, le Ministre ayant le budget dans ses attributions, et si nécessaire le Ministre ayant la fonction publique dans ses attributions de manière à ce que des crédits supplémentaires puissent avant l'entrée en vigueur éventuellement être accordés, après une décision du Gouvernement :

- Nouvelles missions
 - Si durant la durée du contrat d'administration, l'institution doit exécuter une mission supplémentaire, dont on constate, après une analyse préalable, que celle-ci ne peut être réalisée dans les crédits de gestion alloués et qu'elle entraînera donc une augmentation des dépenses de gestion (compte tenu des coûts uniques de démarrage, principalement informatiques, et des frais récurrents annuels de personnel et de fonctionnement en vitesse de croisière),
- Personnel
 - Si le montant global des crédits de personnel calculé selon la formule de l'article 135 est inférieur au montant obtenu au moyen de la méthode de calcul propre de l'institution, mentionné à l'article 134 du présent contrat d'administration, et pour autant que cela mette en danger la réalisation d'objectifs déterminés ou la réalisation de projets déterminés, repris dans le contrat. Les dépenses de personnel nécessaires, obligatoires et imprévues supplémentaires, qui sont la conséquence d'une décision du Gouvernement, seront ajoutées au crédit de personnel,
- Fonctionnement et investissement
 - Si l'application de l'évolution des crédits de fonctionnement et d'investissement en fonction de l'indice santé de l'article 135 met en danger la réalisation d'objectifs déterminés ou la réalisation de projets déterminés, repris dans le contrat.

En cas de nouvelles dépenses engagées en vue de se mettre en règle avec les obligations légales (telles que, par exemple, les dispositions environnementales, l'analyse des risques des ascenseurs, les cotisations sociales, les assurances).

Chapitre 5 : La diminution ou la non-adaptation du budget de gestion à la suite d'une nouvelle mission ou sans nouvelle mission

Art.127. Si les moyens disponibles (humains ou budgétaires) sont réduits, ou si les missions sont élargies sans que les crédits soient majorés, ce manque de moyens pourra être répercuté dans l'exécution des objectifs du contrat.

Après concertation constructive entre les ministres de tutelle, le ministre ayant le budget dans ses attributions et les gestionnaires ayant voix délibératives désignées par l'organe de gestion

ainsi que par la personne chargée de la gestion journalière, l'institution pourra diminuer les objectifs à atteindre conformément à l'article 7 de l'arrêté royal du 3 avril 1997 et sur la base d'un instrument de mesure objectif,

Si l'Etat fédéral, dans le cadre de la politique budgétaire de l'Etat, ne peut garantir le cadre budgétaire convenu de l'article 132, en cas de diminution des moyens disponibles (humains ou budgétaires),

- Si les missions sont élargies sans que des crédits ne soient alloués,
- Si des crédits supplémentaires et nécessaires ne peuvent pas être alloués.

Et ce, pour autant que ces dispositions puissent mettre en danger la réalisation des objectifs ou projets repris dans le présent contrat.

Lors de l'évaluation du contrat, les modifications des objectifs durant celui-ci seront prises en compte.

Chapitre 6 : L'augmentation du budget de gestion de l'année en cours à la suite de l'octroi de recettes de gestion propres

Art.128. § 1^{er}. Les recettes propres, qui résultent de prestations qui cadrent dans les missions de l'institution et qui sont effectuées pour des tiers sur la base d'un recouvrement des frais, s'ajoutent à l'enveloppe de gestion de l'année en cours en respectant les procédures d'adaptation et de fixation du budget telles que fixées par l'arrêté royal du 3 avril 1997.

§ 2. A partir de 2016, les autres recettes de gestion propres de l'institution prévues dans le budget de l'année en cours et énumérées ci-après peuvent chaque année être ajoutées à l'enveloppe de gestion de l'année en cours moyennant l'avis favorable du Commissaire du Gouvernement du Budget, et ce dans le délai fixé dans le premier alinéa de l'article 123.

Cet avis favorable consiste en un accord portant aussi bien sur le montant des recettes de gestion propres prévues dans l'année en cours que sur l'affectation de ce montant décidée par l'institution dans l'année en cours.

Sont ici visés, les types de recettes de gestion propres suivants, pour lesquels un dossier de principe, comprenant une estimation des montants prévus, a été approuvé préalablement par le Comité de gestion/Conseil d'administration :

1. les recettes de gestion uniques provenant de la vente d'un bien immobilier sur la base du prix de vente intégral, pour laquelle les conditions particulières de l'article 136 ont été respectées,
2. les recettes de gestion périodiques provenant de la location d'un bien immobilier sur une base contractuelle (p. ex. un bâtiment ou l'étage d'un bâtiment) sont ajoutées au budget de gestion, soit totalement en cas de location à prix coûtant à un autre service public, soit pour moitié en cas de location au prix du marché à un autre tiers,
3. les recettes de gestion périodiques provenant du détachement de membres du personnel (p. ex. vers une cellule stratégique - hors celle(s) du (des) Ministre(s) de Tutelle de l'IPSS - ou vers une organisation syndicale) ou de la mise à disposition de membres du personnel

(p. ex. pour un service d'audit commun ou pour le SIRS...) sont ajoutées aux crédits de personnel alloués.

4. les recettes de gestion issues de la fourniture de services à prix coûtant à des tiers et à d'autres IPSS (p. ex. le scanning de dossiers pour des tiers),
5. les recettes de gestion périodiques provenant de la poursuite de l'exécution par l'Institution de certaines missions pour le compte des entités fédérées pendant ou après la phase transitoire de la sixième réforme de l'Etat, dans le cadre des conventions de coopération qui sont conclues avec les entités fédérées.

§ 3. Les autres recettes de gestion propres réalisées l'année précédente (provenant p. ex. de la fourniture d'imprimés, de la location de salles de réunion, de la délivrance d'attestations ou de l'établissement de statistiques...), les frais de personnel et autres frais de fonctionnement consentis pour cette livraison peuvent être intégralement ajoutés à l'enveloppe de gestion de l'année en cours. La différence entre le prix du marché facturé et les frais de personnel et autres frais de fonctionnement consentis peut, en tant qu'incitant pour une bonne gestion, être ajoutée pour moitié à l'enveloppe de gestion de l'année en cours moyennant l'avis favorable du Commissaire du Gouvernement du Budget, et ce dans le délai fixé dans le premier alinéa de l'article 123.

Cet avis favorable consistera en un accord portant aussi bien sur le montant des autres recettes de gestion propres enregistrées au cours de l'année passée que sur l'affectation de ce montant décidée par l'institution dans l'année en cours.

§ 4. Pour les projets de synergies, qui sont actuellement repris dans les dispositions communes, les moyens nécessaires seront prévus aux budgets de gestion des IPSS participantes. L'impact de projets de synergies (p. ex. le moteur salarial) sur les budgets de gestion des IPSS participantes sera réglé préalablement sur le plan budgétaire au sein du Collège des IPSS. Ces recettes de gestion s'ajoutent à l'enveloppe de gestion de l'Institution réalisant les prestations en faveur des autres IPSS, moyennant l'avis favorable du Commissaire du Gouvernement, et seront communiquées pour information aux Ministres de Tutelle, au Ministre ayant le budget dans ses attributions et au Ministre ayant la fonction publique dans ses attributions.

Les mêmes principes sont applicables aux projets de synergies hors sécurité sociale et aux opérations de fusion tels qu'ils sont définis dans le contrat d'administration.

§ 5. Les montants des recettes de gestion propres précitées prévues et réalisées, ainsi que l'affectation de ces montants, qui ont reçu un avis positif du Commissaire du Gouvernement du Budget, peuvent être inscrits par l'institution sur un feuillet d'ajustement du budget de gestion de l'année en cours.

Chapitre 7 : L'augmentation du budget de gestion à la suite du transfert de crédits de l'exercice budgétaire précédent

Art.129. Le transfert de crédits de l'exercice budgétaire précédent vers l'année en cours est autorisé moyennant le respect des conditions prévues à l'article 14, § 2, de l'AR du 3 avril 1997 et moyennant l'avis favorable du Commissaire du Gouvernement du Budget, dans le délai prévu à l'article 123.

En cas d'avis favorable du Commissaire du Gouvernement du Budget, les transferts approuvés pourront être ajoutés par l'institution aux crédits de l'année en cours.

Afin de permettre aux Commissaires du Gouvernement de suivre l'avancement des projets entrepris et de pouvoir juger de leur suivi ainsi que de l'opportunité des réinscriptions, l'IPSS fera en sorte que les Commissaires du Gouvernement aient fréquemment accès au planning et aux résultats du programme des investissements. L'institution communiquera chaque semestre un état de lieu du programme d'investissement. Cela fera l'objet d'une application uniforme dans chaque institution.

Chapitre 8 : L'adaptation du budget de gestion à la suite d'une modification des cotisations sociales

Art.130. En cas de modifications des cotisations sociales relatives aux membres du personnel (principalement les cotisations de pension au Pool des parastataux), le budget de gestion sera adapté. Les montants qui serviront de base au calcul seront déterminés institution par institution en concertation par le Collège, (le cas échéant le SDPSP) et le SPF Budget et Contrôle de la Gestion. Pour info : le paiement par les IPSS des cotisations patronales de pension au Pool des parastataux constitue une opération financière et budgétaire neutre.

Pour les dépenses dans le cadre du Pool des parastataux, un nouvel article budgétaire sera proposé par la Commission de Normalisation de la comptabilité afin de reprendre les crédits budgétaires alloués à ces cotisations.

Chapitre 9 : L'augmentation du budget de gestion à la suite des paiements d'arriérés de primes de compétences

Art.131. Pour autant que ce mécanisme soit encore applicable et dans la mesure où il le sera, la provision pour le paiement des arriérés de primes de compétence qui seront dus sera constituée annuellement au SPF Budget et Contrôle de la gestion. Le montant des dépenses de personnel autorisées par IPSS tel que repris dans le contrat d'administration sera augmenté du montant nécessaire des arriérés relatifs aux primes de compétence payées entre janvier et septembre (première tranche), pour autant que la somme des montants de toutes les institutions publiques de sécurité sociale ne dépasse pas le montant total de la provision. Une deuxième tranche pourra également encore être octroyée pour les arriérés payés entre octobre et décembre.

Ces augmentations seront autorisées au plus tard le 31 janvier de l'année suivante par le Ministre ayant le budget dans ses attributions, sur proposition du ou des Ministres de Tutelle de l'institution concernée sur base des pièces justificatives des paiements effectués et de l'avis du Commissaire du Gouvernement représentant, auprès de l'institution, le Ministre ayant le budget dans ses attributions.

Chapitre10 : Budget de gestion pour les exercices 2016, 2017 et 2018

Art.132. Le budget de gestion de l'Institution pour les exercices 2016, 2017 et 2018, fixé conformément à l'article 119 et à la décision du Conseil des Ministres du 18/12/2015, est établi comme suit :

	2016	2017 ⁽¹⁾	2018 ⁽¹⁾
Dépenses de personnel	13.589.392	13.322.504	13.060.954
Dépenses de fonctionnement	5.363.846	6.566.596	5.438.352
<i>Dont : Fonctionnement ordinaire</i>	1.406.354	2.683.767	1.628.692
<i>Informatique</i>	3.957.492	3.882.829	3.809.660
Investissements	408.517	5.863.347	8.569.440
<i>Dont : Investissement mobiliers</i>	34.794	544.099	797.417
<i>Investissements informatiques</i>	364.789	2.857.493	3.650.343
<i>Investissements immobiliers</i>	8.934	2.461.755	4.121.680
Dépenses de fonctionnement non-limitatives	59.119	57.936	56.778
Total	19.420.874	25.810.383	27.125.524

⁽¹⁾ Pour les exercices 2017 et 2018 : calcul en prix de 2016

Cette enveloppe de gestion comprend également les crédits pour l'exécution des mesures gouvernementales adoptées et pour la mise en œuvre des projets de modernisation, comme décrit dans le contrat d'administration.

L'exécution du budget 2016 se fera conformément aux décisions du Conseil des Ministres du 18/12/2015.

Chapitre 11 : Montant maximal des crédits pour le personnel statutaire

Art.133. Conformément à l'article 5 de l'AR du 3 avril 1997, le montant maximal des crédits de personnel statutaire est fixé à 12.628.625 € pour l'exercice 2016, à 12.486.957 € pour l'exercice 2017 et à 12.225.407 € pour l'exercice 2018.

Chapitre 12 : Révision annuelle

Art.134. Les montants budgétaires pour les exercices 2017 et 2018 sont obtenus sur base de la méthode de calcul propre à l'institution et sur base des hypothèses actuelles. Ces montants pourront faire l'objet d'une réévaluation annuelle et sont donc mentionnés à titre indicatif. Néanmoins, dans la mesure du possible et de la politique budgétaire de l'Etat fédéral, l'Etat fédéral s'engage à respecter au maximum les montants inscrits (ou réévalués en cas de réévaluation) pour les exercices 2017 et 2018.

Si l'Etat fédéral ne peut honorer ce cadre budgétaire discuté dans le contexte de la politique budgétaire de l'Etat, le contrat d'administration pourra être adapté conformément à l'article 127.

Art.135. A politique inchangée, pour les années 2017 et 2018, les montants de chaque catégorie de dépenses seront réévalués de la manière suivante, après application des

économies budgétaires décidées par le gouvernement et éventuelle renégociation subséquente des engagements des IPSS :

Section 1 : Crédits de personnel

Les crédits de personnel seront paramétrisés en fonction de l'évolution du coefficient moyen de liquidation selon la formule :

Coefficient moyen de liquidation des rémunérations année N (1)

Coefficient moyen de liquidation des rémunérations année N-1 (2)

(1) hypothèse du budget économique du Bureau du Plan

(2) Coefficient réel

Si l'évolution des crédits de personnel mettrait en danger la réalisation des objectifs déterminés ou la réalisation des projets déterminés repris dans le présent contrat, le contrat d'administration sera adapté conformément aux dispositions de l'article 126, selon le cas. ou de l'article 127.

Section 2 : Crédits de fonctionnement et d'investissement en ce compris les crédits d'investissement immobiliers

Les crédits de l'année précédente évoluent en fonction de l'indice santé figurant dans le budget économique qui sert de base à l'établissement du budget de l'année concernée.

Si l'évolution des crédits de fonctionnement et/ou d'investissement mettrait en danger la réalisation des objectifs déterminés ou la réalisation des projets déterminés repris dans le contrat, le contrat d'administration sera adapté conformément aux dispositions de l'article 126 ou de l'article 127, selon le cas.

Chapitre 13 : Opérations immobilières

Art. 136. Dans la limite de ses missions, l'institution peut décider de l'acquisition, de l'utilisation ou de l'aliénation de biens matériels ou immatériels et de l'établissement ou de la suppression de droits réels sur ces biens, ainsi que de l'exécution de pareilles décisions.

Toute décision d'acquérir, construire, rénover ou aliéner un immeuble ou un droit immobilier dont le montant dépasse cinq millions d'euros est soumise à l'autorisation préalable du (des) Ministre(s) de Tutelle et du Ministre ayant le budget dans ses attributions.

Pour autant que l'institution appartienne à la Gestion globale, l'affectation du produit de l'aliénation de ces immeubles, dont le montant dépasse cinq millions d'euros, et l'ajout de ce produit à l'enveloppe de gestion de l'année en cours doivent recevoir l'accord préalable du (des) Ministre(s) de Tutelle et du Ministre ayant le budget dans ses attributions. Cette enveloppe de gestion complémentaire doit être utilisée pour la construction ou l'achat d'un autre bâtiment ou pour des travaux de rénovation dans un bâtiment existant, dans le cadre d'une politique d'utilisation optimale des immeubles (par ex. le déploiement du télétravail ou du « New way of working ») ou dans le cadre d'une fusion.

Chapitre 14 : Comptabilité générale et analytique

Art.137. L'institution s'engage à appliquer un plan comptable conformément au plan comptable normalisé pour les institutions publiques de sécurité sociale, comme repris à l'AR du 26 janvier 2014. Le plan comptable normalisé sera approfondi par la Commission de Normalisation de la comptabilité des IPSS, en collaboration avec le SPF Budget et Contrôle de la Gestion et le SPF Sécurité sociale et suivant les délais déterminé par la Commission de Normalisation de la comptabilité des IPSS.

L'institution utilisera le système de la comptabilité analytique pour déterminer et évaluer les coûts des activités de base principales. De plus, ce système sera utilisé aussi pour déterminer le coût du développement et de l'entretien de nouveaux projets.

Chapitre 15 : Transmission des états périodiques

Art.138. Conformément aux directives du Gouvernement, l'institution communiquera mensuellement au(x) Ministre(s) de tutelle et au Ministre ayant le Budget dans ses attributions, ainsi qu'aux SPF Sécurité sociale et SPF Budget et Contrôle de la Gestion, un état des recettes et des dépenses de gestion.

Les IPSS mettent en place un suivi mensuel ou le cas échéant trimestriel, en format standardisé de leur budget de mission et demandent les données nécessaires aux organisations coopérantes de sécurité sociale s'il y a lieu.

Dans le cadre d'une communication centralisée des comptes annuels à l'UE, les IPSS s'engagent à participer, en collaboration avec le SPF sécurité sociale et le SPF Budget, à l'implémentation et à l'utilisation du système E-BMC.

Art.139. L'institution s'engage lors de chaque exercice budgétaire du comité de monitoring à communiquer les tableaux synoptiques pour les missions et pour la gestion demandés de manière correcte, complète et à temps et conformément aux structures définies en annexe des AR du 26 janvier 2014 et 22 juin 2001.

Titre4 : Participation aux projets transversaux

Art.140. Les IPSS s'engagent, chacune pour ce qui la concerne, à collaborer à l'exécution des programmes relatifs à la simplification administrative, à la lutte contre la pauvreté et à la lutte contre la fraude sociale.

Dans le cadre de leur gestion quotidienne, les IPSS prêteront également attention aux initiatives relatives à la politique du développement durable.

Une attention spécifique sera consacrée à l'application du principe de « handistreaming », conformément aux dispositions de la Convention des Nations-Unies relative aux droits des personnes handicapées, en favorisant, de manière transversale, l'intégration des personnes handicapées dans tous les domaines de la vie en société et en tenant compte dans les différentes phases de la politique de la dimension handicap. A cet effet, l'institution sera attentive à « handistreaming » dans le plan d'administration. Ce faisant, il sera fait appel au référent « Handicap » qui a été désigné dans chaque institution et dans chaque cellule stratégique et il sera collaboré avec le mécanisme de coordination fédérale établi au sein du SPF Sécurité Sociale et avec la société civile.

L'institution s'inscrira également dans la poursuite et l'intensification de la politique en place de gender mainstreaming, conformément aux dispositions de la loi du 7 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales et de ses arrêtés d'exécution.

Art.141. Les IPSS s'engagent à continuer à participer activement aux Réseaux Fédéraux Orientation Client et Gestion des Plaintes et, ce faisant, à participer au rapportage annuel des indicateurs de gestion des plaintes et à activement contribuer à la réalisation du Plan Fédéral Orientation Client qui, pour 2016, mettra l'accent sur l'optimisation de l'accueil et le catalogue des produits et services.

Les IPSS s'engagent à mesurer au moins une fois durant la durée du contrat d'administration la satisfaction client, en vue d'améliorer la fourniture de leurs produits et services.

Durant l'exécution de ce contrat d'administration et dans le but d'optimiser les droits des assurés sociaux et d'adapter l'exercice de ces droits aux évolutions sociétales et technologiques, le Collège des IPSS et les partenaires sociaux, s'engagent à communiquer au Gouvernement fédéral des propositions concrètes visant à actualiser la Charte de l'Assuré social et ce, avec le support actif du groupe de travail Collège - SPF Sécurité sociale qui assure le monitoring de l'application de ladite Charte. Durant cet exercice, le groupe de travail Collège - SPF Sécurité sociale impliquera le plus pro-activement possible tant les assurés sociaux que les autres institutions de sécurité sociale.

Titre 5 : Dispositions finales

Art.142. Les engagements repris dans le présent contrat d'administration ne portent pas atteinte à l'obligation de l'institution de respecter les divers textes légaux et réglementaires qui contiennent des directives générales, qui s'imposent aux institutions de sécurité sociale lors de l'examen des droits à prestations et dans les relations avec les assurés sociaux, à savoir :

- la loi du 29 juillet 1991 sur la motivation formelle des actes administratifs ;
- la Charte de l'utilisateur des services publics du 4 décembre 1992 ;
- la loi du 11 avril 1994 relative à la publicité de l'administration ;
- la loi du 11 avril 1995 visant à instituer la Charte de l'assuré social.

Pour chaque service ayant des contacts avec les assurés sociaux, les dispositions de la Charte de l'assuré social s'appliquent et les engagements doivent être respectés.

Les engagements repris dans le présent contrat d'administration ne portent pas atteinte à l'obligation de l'institution d'exécuter, de manière efficace, les autres missions légales qui ne font pas l'objet d'un objectif spécifique.

Signé à Bruxelles le

En 2 exemplaires

Pour le Fonds

Les représentants des employeurs et travailleurs
désignés par le comité de gestion

Catherine VERMEERSCH

Serge DEMARRÉE

Anne LEONARD

Estelle CEULEMANS

Pierre POTS

Administrateur général adjoint

Pour l'Etat

Maggie DE BLOCK
Ministre des Affaires sociales
et de la Santé publique

Sophie WILMES
Ministre du Budget

Steven VANDEPUT
Ministre de la Défense, chargé de la
Fonction publique