



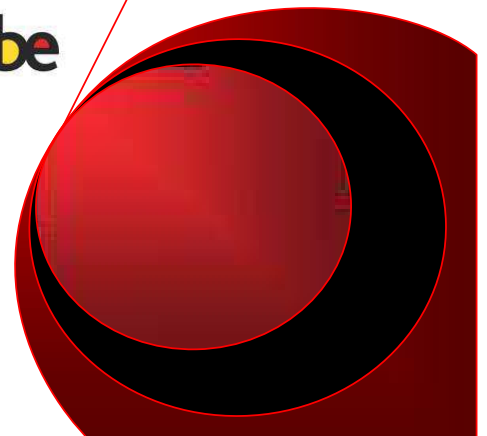
Asbestfonds



Bestuursovereenkomst voor de periode 2016- 2018 tussen de Belgische staat en het Fonds voor de Beroepsziekten

Coming together is a beginning; keeping together is
progress; working together is success.
Henry Ford

.be



INHOUD

| | |
|---|-----------|
| Inleiding | 5 |
| Definities | 10 |
| MISSIE | 12 |
| VISIE | 12 |
| WAARDEN | 12 |
| LUIK 1: DE KERNOPDRACHTEN BETREFFENDE BEROEPSZIEKTEN EN DE DOELSTELLINGEN BETREFFENDE HET ASBESTFONDS | 13 |
| As 1 : Kernopdrachten | 14 |
| I. Behandeling aanvragen: algemeen | 14 |
| II. Vergoeding | 15 |
| III. Preventie | 18 |
| i. (Verergering van) beroepsziekten vermijden | 18 |
| Vroegtijdige detectie | 18 |
| Vaccins | 20 |
| Adviesaanvragen | 21 |
| ii. Behoud van of terugkeer naar werk ondersteunen | 21 |
| Programma lage rugpijn | 22 |
| Heroriëntatie na een definitieve verwijdering | 23 |
| Nieuwe initiatieven in verband met de reïntegratie op de arbeidsmarkt | 24 |
| IV. Beheer betalingen | 26 |
| V. Asbestfonds | 27 |
| 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 | 28 |
| As 2 : Kennis en expertise op het gebied van beroepsrisico's | 29 |
| I. Ontwikkelen van een evidence-based policy | 29 |
| II. Kennis en expertise uitwisselen met het werkveld | 35 |
| As 3: Organisatie & communicatie | 37 |
| I. Strategisch beheer | 37 |
| i. De nieuwe instelling zichtbaar, bekend en herkenbaar maken | 37 |
| ii. Een instelling met een nieuw juridisch veld | 38 |
| iii. Begroting & boekhouding | 39 |
| iv. Ondersteuning van het beleid | 40 |
| v. Duurzame ontwikkeling | 41 |
| II. Relatie met het publiek | 42 |
| i. Een instelling die zich engageert | 43 |

| | | |
|---------|---|----|
| ii. | Een instelling die duidelijk en correct informeert | 43 |
| iii. | Een instelling die toegankelijk is en die luistert | 44 |
| III. | Proces- en risicobeheersing en interne controle | 45 |
| IV. | Informaticabeheer | 46 |
| As 4 : | Human Resources | 49 |
| I. | Begeleiden van verandering | 50 |
| II. | Modern Personeelsbeleid | 51 |
| i. | Een nieuwe instelling gebaseerd op een nieuwe arbeidscultuur | 51 |
| ii. | Evaluaties op basis van prestatie management | 53 |
| III. | Een stimulerend en flexibel arbeidsklimaat | 54 |
| i. | Een nieuwe infrastructuur aangepast aan het nieuwe arbeidsklimaat | 54 |
| ii. | Mogelijkheden tot flexibel werken: aanbieden van een goed evenwicht tussen werk en privé | 55 |
| LUIK 3: | DE GEMEENSCHAPPELIJKE DOELSTELLINGEN VOOR ALLE INSTELLINGEN VAN SOCIALE ZEKERHEID | 56 |
| As 5: | Algemene gemeenschappelijke verbintenissen voor beide partijen | 58 |
| I. | Juridisch kader van de overeenkomst | 58 |
| II. | Beheerprincipes | 58 |
| III. | Inwinnen van adviezen, voorafgaand overleg en informatieverstrekking door de federale Staat | 59 |
| IV. | Verbindenissen over de wijzigingen van de overeenkomst | 59 |
| i. | Wijziging van de overeenkomst | 59 |
| V. | Verbindenissen over de mededeling van de beslissingen van een begrotingsconclaf | 60 |
| VI. | Verbindenissen over de opvolging van de uitvoering van de overeenkomst | 61 |
| i. | Opvolging van het bereiken van de doelstellingen en het uitvoeren van de projecten | 61 |
| ii. | Periodiek overleg georganiseerd door de federale Staat | 61 |
| iii. | Planning voor de rapporterings- en opvolgingsopdrachten | 62 |
| VII. | Verbindenissen in het kader van de evaluatie van de uitvoering van de overeenkomst | 63 |
| i. | Weerslag van maatregelen die niet opgenomen zijn in de overeenkomst | 63 |
| ii. | Naleving van de verbintenissen opgenomen in de bestuursovereenkomst | 63 |
| VIII. | Verbindenissen over veiligheidsnormen | 64 |
| IX. | Verbindenissen over de Staatsfinanciering | 64 |
| X. | Verbindenissen over de opmaak van de opdrachtenbegroting | 64 |
| XI. | Overheveling van bevoegdheden | 65 |
| As 6: | Specifieke gemeenschappelijke verbintenissen en synergieën tussen OISZ | 66 |
| I. | Verbindenissen over het personeelsbeleid (HRM) | 66 |
| II. | Verbindenissen over het ICT-beheer | 71 |
| III. | Verbindenissen over het logistiek beheer | 73 |

| | | |
|---|---|----|
| IV. | Verbintenissen over interne audit | 75 |
| V. | Verbintenissen over het openstellen van synergieën voor andere partners (secundair netwerk) | 76 |
| VI. | Verbintenissen over de aanpassing van de administratieve organisatie van de sociale zekerheid | 76 |
| VII. | Verbintenissen over gemeenschappelijke rapportering | 76 |
| VIII. | Diensten ontwikkelen of gebruiken in het kader van de synergieën | 77 |
| AS 7: Budgettair, financieel en boekhoudkundig luik | | 78 |
| I. | De beheersbegroting | 78 |
| II. | De adviezen van de Regeringscommissaris van Begroting in verband met begroting, boekhouding, personeel, ICT... .. | 79 |
| III. | De aanpassing van de beheersbegroting ingevolge herschikkingen tussen begrotingsartikelen | 80 |
| IV. | Aanpassing van de beheersbegroting ingevolge gewijzigde omstandigheden | 80 |
| V. | De verlaging of de niet-aanpassing van de beheersbegroting ingevolge een nieuwe opdracht of zonder nieuwe opdracht..... | 81 |
| VI. | De verhoging van de beheersbegroting van het lopende jaar ingevolge de toekenning van eigen beheersontvangsten | 82 |
| VII. | De verhoging van de beheersbegroting ingevolge de overdracht van kredieten van het vorige begrotingsjaar | 84 |
| VIII. | De aanpassing van de beheersbegroting ingevolge een wijziging van de sociale bijdragen | 85 |
| IX. | De verhoging van de beheersbegroting ingevolge de betalingen van achterstallige competentiepremies..... | 85 |
| X. | Beheersbegroting voor de jaren 2016, 2017 en 2018 | 86 |
| XI. | Maximumbedrag van de kredieten voor het statutair personeel | 86 |
| XII. | Jaarlijkse herziening | 87 |
| XIII. | Onroerende verrichtingen..... | 88 |
| XIV. | Algemene en analytische boekhouding..... | 89 |
| XV. | Bezorgen van periodieke staten | 89 |
| As 8: Meewerking aan transversale projecten | | 90 |
| Slotbepalingen | | 91 |

INLEIDING

Het opstellen van deze bestuursovereenkomst is in een specifieke context gebeurd, aangezien het Fonds voor de beroepsziekten (FBZ) en het Fonds voor arbeidsongevallen (FAO) zich vrijwillig in een fusieproces begeven hebben. Op deze manier wordt bijgedragen aan de optimalisatie van de organisatiestructuur van de federale overheid, zoals deze 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, namelijk het samenbrengen van twee takken van de beroepsrisico's binnen 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. Men dient te 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 overheidssector.

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 versterken van het professionalisme 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 als werkgever en meer carrièremogelijkheden voor het personeel door schaalvergroting, maar tegelijkertijd een organisatie op mensenmaat blijven.

Het slagen van de fusie hangt af van enkele aandachtspunten die reeds gekend zijn. Ze vereist in het bijzonder:

- 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 verzekeringsmaatschappijen voor de controleactiviteiten effectief blijven dienen voor het behoud van de personeelssterkte voor die activiteiten teneinde 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 DE BEROEPSZIEKTEN

Als openbare instelling van sociale zekerheid wordt het FBZ beheerd door een beheerscomité dat paritair is samengesteld uit vertegenwoordigers van de werkgevers en vertegenwoordigers van de vakbonden.

De materie beroepsziekten wordt voor de privésector geregeld door de wetten betreffende de preventie van beroepsziekten en de vergoeding van de schade die uit die ziekten voortvloeit, gecoördineerd op 3 juni 1970.

Deze gecoördineerde wetten hebben de oprichting van het Fonds voor de beroepsziekten vastgesteld en bevatten de verschillende opdrachten die eraan zijn toegewezen. De twee kernopdrachten van het FBZ zijn de vergoeding van de schade veroorzaakt door beroepsziekten en de preventie van beroepsziekten. Anders gezegd, het Fonds vergoedt enerzijds de schade die veroorzaakt wordt door beroepsziekten, maar komt anderzijds tussen om te voorkomen dat deze ziektes zich manifesteren. In het kader van deze laatste missie stelt het FBZ primaire en secundaire preventiemaatregelen voor, evenals maatregelen die een beroepsheroriëntatie beogen wanneer een beroepsziekte heeft geleid tot een definitieve werkverwijdering.

Het FBZ wil bijdragen tot het vrijwaren en bevorderen van de gezondheid in het werkmilieu en de schade door beroepsziekten voorkomen, herstellen of vergoeden.

De werknemers van de verschillende overheidssectoren vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 3 juli 1967. Artikel 3 van de gecoördineerde wetten voorziet dat de Koning kan voorzien dat elke andere niet voor beroepsziekte verzekerde persoon een vrije verzekering kan afsluiten, met het oog op het bekomen van de voordelen inzake de schadeloosstelling voor beroepsziekten.

Het FBZ vergoedt rechtstreeks en jaarlijks bijna 67.000 sociaal verzekerden (slachtoffers van beroepsziekten en hun rechthebbenden). In 2014 ontving het FBZ 11.829 aanvragen tot schadeloosstelling voor een beroepsziekte. Daarnaast konden in 2014 meer dan 32.000 personen van een tussenkomst genieten in hun vaccinatiekosten (31.952) of van een interventie in het kader van de preventie van lage rugpijn (986).

Deze opdracht vertegenwoordigt een budget van 304.194.150 euro op een totaal budget van 333.409.984 euro. Het deel van dit budget gewijd aan preventie blijft toenemen, wat een concrete uiting vormt van het toenemende belang van de preventie. Zo verdubbelde, bijvoorbeeld, tussen 2010 en 2014 het budget gewijd aan beroepsheroriëntatie na een definitieve verwijdering ten gevolge van een beroepsziekte.

Om deze kernopdrachten te vervullen is het FBZ ook constant gericht op het ontwikkelen van de expertise betreffende beroepsziekten. De ontwikkeling van een aanzienlijke expertise om goed op de hoogte te zijn van beroepsziekten en arbeidsgerelateerde ziekten is even belangrijk in het kader van de vergoeding (correcte vergoedingen betalen die overeenstemmen met de schade die voortvloeit uit de beroepsziekte) als in het kader van preventie. Het is dankzij deze expertise dat het FBZ in staat is om preventiemaatregelen te ontwikkelen en aan te passen in reactie op de behoeften van het werkveld.

HET ASBESTFONDS

Het Asbestfonds (AFA) werd binnen het FBZ opgericht via de programmawet van 27 december 2006. Sinds 2007 staat het AFA in voor de vergoeding van mesotheliom en asbestose (evenals de daarmee gelijkgestelde bilaterale diffuse pleuraverdikkingen). Het AFA heeft geen eigen rechtspersoonlijkheid.

De beroepsziekteregeling voorziet al sedert 1953 in de vergoeding van mensen die beroepsmatig het slachtoffer van asbestose zijn geworden en het doet sedert 1982 hetzelfde voor de slachtoffers van mesotheliom. Voor de oprichting van het AFA had het FBZ dus reeds de nodige expertise in huis op het vlak van asbestziekten.

Voor het AFA speelt het geen rol binnen welke professionele sector het slachtoffer blootgesteld werd. Het AFA erkent ziekten die zowel door blootstelling via het beroep, als door blootstelling via de niet-beroepsmatige omgeving veroorzaakt worden. Iedereen die in België woont of heeft gewoond en hier blootgesteld is geweest aan asbest, komt in aanmerking voor een vergoeding als hij het slachtoffer van asbestose of mesotheliom is geworden.

DEFINITIES

IN ONDERHAVIGE BESTUURSOVEREENKOMST VERSTAAT MEN ONDER:

- de **gecoördineerde wetten** (G.W.): de wetten betreffende de preventie van beroepsziekten en de vergoeding van de schade die uit die ziekten voortvloeit, gecoördineerd op 3 juni 1970;
- 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 gecreëerd worden 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 zorg;
- de **wetenschappelijke raad**: de wetenschappelijke raad, opgericht bij artikel 16 van de gecoördineerde wetten;
- 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;
- **vaccins**: vaccins tegen hepatitis A en/of B, vaccins tegen gele koorts, vaccins tegen pneumokokken, griepvaccins en gammaglobulines toegediend aan personen die tijdens de uitoefening van hun beroep een verhoogd risico lopen op infectieuze ziekten;

- **KPI:** een unieke mijlpaal die aantoont dat wanneer deze (binnen de opgegeven termijn) behaald is, ook de bijhorende doelstelling behaald is (Key Performance Indicator);
- de **identificeerbare aanvraag:** een identificeerbare aanvraag laat toe om de aanvrager en het voorwerp van de aanvraag (de diagnose) eenduidig te identificeren;
- **besluit op stukken:** een medisch besluit dat, in het kader van aanvragen tot schadeloosstelling voor een beroepsziekte, wordt geformuleerd zonder dat er een medisch onderzoek van de patiënt door het FBZ is gebeurd;
- **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 binnen het project AnySurfer, dat de algemene toegankelijkheid (lees toegankelijk voor iedereen, incl. mensen met een handicap) van een internetsite attesteert.

MISSIE

Als openbare instelling van sociale zekerheid dragen wij bij tot het **beschermen en bevorderen van de gezondheid van werknemers in het werkmilieu**. We werken mee aan preventie en we herstellen of vergoeden de schade van personen getroffen door een beroepsziekte. Wij informeren en stellen onze kennis en expertise ter beschikking.

VISIE

Als toekomstgerichte instelling, werken we aan:

- het nemen van beslissingen en het uitbetalen van **vergoedingen, correct en binnen de termijn**
- het verder uitwerken van een **kwaliteitsvol preventiebeleid**, samen met andere actoren, om zo het optreden/verergeren van beroepsziekten te voorkomen en het behoud van werk te bevorderen
- het uitbouwen van onze rol als referentiepunt voor wat betreft de **studie van beroepsziekten** en arbeidsgerelateerde ziekten en het **delen van onze kennis** hierover
- het **correct en duidelijk informeren** van de burger
- het uitbouwen van een moderne overheidsinstelling **ten dienste van de burger**

WAARDEN

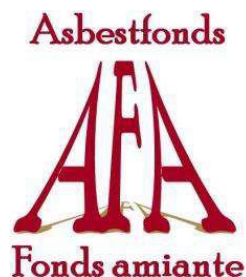
Onze kernwaarden zijn:

- **respect** (luisterbereidheid, hoffelijkheid, klantvriendelijkheid, empathie)
- **professionalisme** (efficiëntie, deskundigheid, duidelijkheid, beschikbaarheid, dienstbaarheid, toegankelijkheid)
- **rechtvaardigheid** (integriteit, gelijkheid)

Met toepassing van deze waarden garanderen wij de rechten van iedereen te eerbiedigen.



**LUIK 1: DE KERNOPDRACHTEN
BETREFFENDE BEROEPSZIEKTEN EN
DE DOELSTELLINGEN BETREFFENDE
HET ASBESTFONDS**



AS 1 : KERNOPDRACHTEN

I. BEHANDELING AANVRAGEN: ALGEMEEN

Voor iedere dienst waarvoor er contacten met de sociaal verzekerden zijn, gelden de bepalingen voorgeschreven door de wet van 11 april 1995 tot inrichting van het Handvest van de sociaal verzekerde en moeten de hierin opgenomen verbintenissen nageleefd worden. In grote lijnen voorziet dit handvest dat beslissingen genomen worden binnen 4 maanden (art. 10) en dat eventuele betalingen die daaruit volgen eveneens binnen de 4 maanden gebeuren (art. 12).

“Onverminderd de in specifieke wettelijke of reglementaire bepalingen vastgestelde kortere termijnen en onverminderd de wet van 25 juli 1994 tot wijziging van de wet van 27 februari 1987 betreffende de tegemoetkomingen aan gehandicapten met het oog op een snellere afwerking van de dossiers, beslist de instelling van sociale zekerheid binnen vier maanden na de ontvangst van het verzoek of na het feit dat aanleiding geeft tot het ambtshalve onderzoek die in artikel 8 zijn beoogd.) [...] De Koning kan de termijn tijdelijk tot ten hoogste (acht maanden) verlengen, in de gevallen die Hij bepaalt. De termijnen van vier of acht maanden worden geschorst zolang de betrokkene of een buitenlandse instelling geen volledig gevolg hebben gegeven aan door de instelling van sociale zekerheid gevraagde inlichtingen die noodzakelijk zijn voor het nemen van een beslissing.”

“Onverminderd de in specifieke wettelijke of reglementaire bepalingen vastgestelde kortere termijnen en onverminderd de wet van 25 juli 1994 tot wijziging van de wet van 27 februari 1987 betreffende de tegemoetkomingen aan gehandicapten met het oog op een snellere afwerking van de dossiers, worden de prestaties uitgekeerd uiterlijk binnen vier maanden na de kennisgeving van de beslissing tot toekenning en ten vroegste vanaf de dag waarop de uitbetalingsvoorwaarden vervuld zijn.”

Het FBZ ontvangt verschillende types aanvragen van sociaal verzekerden. Het gaat om verschillende soorten aanvragen in het kader van een schadeloosstelling betreffende een beroepsziekte: eerste aanvragen, aanvragen na een verwerping, aanvragen vanwege een herval na genezing, aanvragen om een herziening, aanvragen voor de toekenning van hulp van een andere persoon, aanvragen voor de terugbetaling van gezondheidszorgen en aanvragen in het kader van een overlijden. Daarnaast ontvangt het FBZ ook nog verschillende soorten aanvragen van de sociaal verzekerde in het kader van preventie: aanvragen voor een verwijdering uit het beroepsrisico, aanvragen voor de terugbetaling van een vaccin, aanvragen in het kader van vroegtijdige detectie van neuskanker bij voormalige houtbewerkers, aanvragen in het kader van vroegtijdige detectie van beroepsdermatosen en aanvragen in het kader van het preventieprogramma lage rugpijn. Voor minstens 75% van dit geheel aan aanvragen wil het FBZ, in lijn met het Handvest, een beslissing meedelen binnen een termijn van 120 dagen.

Artikel 36 De termijn voor beslissing en betaling zoals vastgelegd in het Handvest van de sociaal verzekerde respecteren.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI voldaan wordt:

KPI beslissing algemeen: Voor 75% van de aanvragen is de beslissing meegedeeld binnen een termijn van 120 dagen.

KPI 365d: Voor 95% van de aanvragen is de beslissing meegedeeld binnen een termijn van 365 dagen.

II. VERGOEDING

Het toepassingsgebied van de vergoedingsopdracht van het FBZ heeft enerzijds betrekking op werknemers uit de privésector die slachtoffer zijn van een beroepsziekte en die recht hebben op een vergoeding van het FBZ en anderzijds op hun rechthebbenden. De vergoeding kan toegekend worden:

- wegens een blijvende arbeidsongeschiktheid;
- wegens een tijdelijke arbeidsongeschiktheid;
- voor de terugbetaling van medische kosten gemaakt in het kader van een behandeling van een beroepsziekte;
- voor de hulp van een andere persoon;
- na overlijden ten gevolge van de beroepsziekte; de vergoeding gaat dan naar de rechthebbenden.

Naast de vergoeding voor werknemers uit de privésector, kan het FBZ blootstellingsonderzoeken en medische onderzoeken uitvoeren voor werknemers uit de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten (PPO) en medische onderzoeken voor de overige overheidssectoren. Voor de werknemers van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten verricht het FBZ het administratieve en medische onderzoek, terwijl de beslissingsbevoegdheid bij de overheidsdienst zelf ligt. Het FBZ fungeert hier als verzekeringsinstelling: het betaalt aan de betrokken overheidsdienst de verschuldigde bedragen. Voor de andere werknemers uit de overheidssector kan het FBZ op vraag van de tewerkstellende overheid medische onderzoeken en blootstellingsonderzoeken uitvoeren en adviserend optreden.

Het doel is het nemen van een beslissing binnen de 120 dagen na de ontvangst van een identificeerbare aanvraag of het nemen van een beslissing met uitvoering van een eventueel verschuldigde betaling binnen de 240 dagen na de ontvangst van een identificeerbare aanvraag. Het respecteren van de termijn van 120 dagen is de laatste jaren echter steeds moeilijker geworden ten gevolge van de toenemende complexiteit van de binnenkomende aanvragen.

Ten dele komt de moeilijkheid om de termijn te respecteren voort uit de tijd die onvermijdelijk gepaard gaat met een door het FBZ uit te voeren medisch onderzoek. Om deze reden stelt het FBZ zich, voor die aanvragen die een oproeping voor een medisch onderzoek vereisen, het respecteren van de globale termijn van 240 dagen als doel. Ondertussen worden uiteraard onverminderd de inspanningen verder gezet met betrekking tot een verhoging van het aantal beslissingen genomen binnen de 120 dagen. Om deze reden spreken we in de KPI's bij deze doelstelling over 120 dagen (voor beslissingen genomen naar aanleiding van een besluit op stukken) en 240 dagen (voor beslissingen, en de eventuele bijbehorende betaling, genomen na een medische oproeping).

Opmerking: De KPI's met betrekking tot aanvragen 'beroepsziekten' gelden voor alle ziektes, met uitzondering van de ziekte beroepsastma en de ziekte OPS (organisch psychosyndroom veroorzaakt door organische solventen). Omwille van de complexe diagnostiek van deze ziekten is het FBZ immers genoodzaakt de medische onderzoeken uit te laten voeren in enkele gespecialiseerde externe medische centra. De beperkte beschikbaarheid van deze centra en de aard van het onderzoek dat een meerdaagse aanwezigheid van de patiënt vereist, zorgen ervoor dat de aanvragen voor deze ziekten buiten het 'normale' kader voor het medische onderzoek van een aanvraag vallen.

Artikel 37 Een kwaliteitsvolle dienstverlening in het kader van de schadeloosstelling van beroepsziekten voorzien door zoveel mogelijk beslissingen te nemen binnen een aanvaardbare termijn, zonder kwaliteitsverlies.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI beslissing PRIVÉ 120d: Voor 50% van de aanvragen waarbij een besluit op stukken wordt genomen, is de beslissing meegedeeld binnen een termijn van 120 dagen.

KPI beslissing PRIVÉ 240d: Voor 70% van de aanvragen is de beslissing meegedeeld en, indien van toepassing, de eerste bijbehorende betaling uitgevoerd binnen een termijn van 240 dagen.

KPI statistiek PRIVÉ: Elk kwartaal is een statistiek per pathologie voorgelegd aan het beheerscomité om een nauwgezette opvolging van de termijnen te garanderen en elk semester is een nota betreffende de sleutelindicatoren voorgelegd aan het beheerscomité.

KPI voorontwerp PPO: Voor 40% van de aanvragen PPO is het voorontwerp van beslissing meegedeeld binnen een termijn van 120 dagen.

Risico: Een stijging van het aantal vergoedingsaanvragen zal bij een constante bezettingsgraad een negatieve invloed hebben op de voorgestelde termijnen. Het FBZ acht dat de doelstelling niet meer bereikt kan worden indien het globaal aantal aanvragen met 10% of meer stijgt ten opzichte van 2014 of indien het aantal aanvragen in een pathologie(groep) of systeem ten opzichte van 2014 met 20% of meer stijgt. In 2014 bedroeg het aantal aanvragen per pathologie(groep) of opgesplitst volgens systeem:

704 aanvragen pathologie A (hardhorigheid)

619 aanvragen pathologie D (huidziekten)

| | |
|------|---|
| 5385 | <i>aanvragen pathologie G (aandoeningen van de bovenste ledenmaten)</i> |
| 1398 | <i>aanvragen pathologie L (aandoeningen van de rug)</i> |
| 2318 | <i>aanvragen pathologie R (aandoeningen van de luchtwegen)</i> |
| 241 | <i>overige aanvragen uit het lijststelsel</i> |
| 1164 | <i>aanvragen in het open systeem</i> |

Zoals wij in onze *Visie* aangeven, werken wij “[a]ls toekomstgerichte instelling, [...] aan het nemen van beslissingen en het uitbetalen van vergoedingen, correct en binnen de termijn.” Om deze reden streeft het FBZ voortdurend de optimalisatie van zijn processen m.b.t. de vergoedingsopdracht na, om zo steeds nauwer aansluiting te vinden bij de termijnen zoals deze voorgeschreven worden door het Handvest van de sociaal verzekerde. Gedurende de looptijd van deze bestuursovereenkomst wil het FBZ de optimalisatie van deze processen meer bepaald nastreven door middel van een analyse en mogelijke bijsturing van de procedure voor het besluit op stukken, door het eventueel voorzien van een maximale introductietermijn voor bepaalde aanvragen, door het hertekenen van de interne processen betreffende aandoeningen van het bewegingsapparaat en door het evalueren van het systeem voor de opvolging van de wachttijden, zoals voorzien door het Handvest.

Artikel 38 De behandelingstermijn verminderen en de efficiëntie van het FBZ blijvend verhogen door interne hervormingen en efficiëntere samenwerking met externen.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI besluit op stukken: Een analyse van het geheel aan besluiten genomen op stukken is uitgevoerd in 2016 en de procedure is indien nodig bijgesteld in 2017.

KPI introductietermijn: De wenselijkheid van het voorzien van een maximale introductietermijn voor aanvragen naar aanleiding van bepaalde beroepsziekten in het koninklijk besluit van 1969 houdende vaststelling van de lijst van beroepsziekten, is onderzocht.

KPI analyse van de interne processen: Een analyse, volgens de principes van BPR, van de interne processen met betrekking tot de aanvragen om schadeloosstelling voor aandoeningen van het bewegingsapparaat is uitgevoerd en overbodige stappen zijn geschrapt.

KPI teller: In 2018 is een evaluatierapport en eventuele verbetervoorstellen met betrekking tot de teller voorgelegd aan het beheerscomité.

III. PREVENTIE

Het FBZ is ervan overtuigd dat een preventieve logica gericht op de beroepsrisico's noodzakelijk is om aan de ene kant de constante voortgang van de beroepsziekten af te remmen en aan de andere kant de terugkeer naar of het behoud van werk voor arbeidsongeschikte personen te ondersteunen. Het FBZ kiest er vandaag dan ook voor om in de toekomst meer in te zetten op preventieve maatregelen om zo het optreden van dergelijke beroepsziekten te verminderen, of indien zij toch optreden, de schade door deze ziekten te beperken.

i. (VERERGERING VAN) BEROEPSZIEKTEN VERMIJDEN

Het FBZ wil door middel van een geheel aan preventieve maatregelen het ontstaan of de verergering van beroepsziekten voorkomen. Het gaat hierbij in de eerste plaats om initiatieven met betrekking tot de vroegtijdige detectie van beroepsziekten, om het terugbetalen van bepaalde vaccins en om het verlenen van advies betreffende beroepsrisico's aan bedrijven.

VROEGTIJDIGE DETECTIE

In het kader van het voortgezet gezondheidstoezicht van oudere werknemers kan het FBZ acties voor vroegtijdige opsporing van beroepsziekten voorstellen. Opdat die vroegtijdige opsporing een reële meerwaarde zou hebben voor het slachtoffer moet echter aan bepaalde voorwaarden worden voldaan. Zo organiseert het FBZ sinds 2013 een voortgezet gezondheidstoezicht m.b.t. het risico van neus- of sinuskanker bij personen die blootgesteld geweest zijn aan houtstof, omdat deze ziekte ernstig is, niet uitermate zeldzaam en specifiek voor de houtberoepen. De waarschijnlijkheid dat gevallen gediagnosticeerd worden via de toezichtsactie is dus voldoende groot. De latentieperiode van de ziekte is bovendien lang waardoor de personen die aangetast kunnen zijn door de ziekte niet meer onder het gezondheidstoezicht van de bedrijfsarts staan. Er bestaan weinig of geen symptomen in de vroege stadia. Die eerste symptomen zijn overigens aspecifiek. Aangezien de aangetaste personen niet vroeg genoeg een arts raadplegen, wordt het grootste gedeelte van de gevallen gediagnosticeerd in een vergevorderd stadium. Het overlevingspercentage en de kwaliteit van het leven hangen sterk af van het stadium van de diagnose. Ten slotte bestaat er een aangepaste diagnosetechniek (gematigde kosten, niet-invasieve techniek, niet pijnlijk, efficiënt...).

De kenmerken waaraan het voortgezet gezondheidstoezicht beantwoordt voor een publiek dat aan houtstof werd blootgesteld, komen enerzijds overeen met de internationale criteria die aanbevolen worden bij de organisatie van een toezichtsactie en verklaren anderzijds waarom het FBZ, via zijn wetenschappelijke raad, tot nu toe niet voor andere risico's voorstelt een dergelijk toezicht te organiseren. De wetenschappelijke raad zal echter een blijvende aandacht hebben voor het voortgezet gezondheidstoezicht tijdens zijn werkzaamheden.

In België heeft het kankerregister in de loop van het jaar 2010, onder code C34 – long en bronchiën (WGO-code, CIM10), 2215 nieuwe gevallen bij vrouwen en 5616 bij mannen geregistreerd. Voor datzelfde jaar heeft het FBZ 101 eerste aanvragen ontvangen en 61 aanvragers kregen een gunstig antwoord. Die cijfers illustreren duidelijk een "onderaangifte" van longkankers van beroepsoorsprong. De redenen voor die vermoedelijke onderaangifte zijn divers. Een belangrijke rem is de moeilijkheid voor de artsen die de patiënten verzorgen om een potentiële beroepsmatige blootstelling te identificeren en dit om twee redenen: enerzijds is er het gebrek aan informatie van die artsen over de werkplekken, anderzijds het feit dat een curriculum laboris reconstrueren tijd vraagt die buiten het kader van een normale consultatie valt en waar de energie en de deskundigheid worden aangewend om de patiënt te behandelen.

Daarom heeft het FBZ in 2015 een actie opgestart die gericht is op het invoeren, binnen de verschillende universitaire ziekenhuizen, van een systeem van consultaties gewijd aan de opsporing van potentiële beroepsmatige blootstellingen. De invoering van deze consultaties steunt op een actieve samenwerking tussen de longspecialisten en de kankerspecialisten van die ziekenhuizen en de gespecialiseerde artsen van het FBZ. Die specifieke consultatiemomenten zullen het mogelijk maken om patiënten te identificeren bij wie een beroepsmatige blootstelling vermoed wordt waardoor ze het nodige kunnen doen voor een eventuele erkenning en schadeloosstelling voor een beroepsziekte door het FBZ.

De ontwikkeling van dit project in de ziekenhuisomgeving is een uitstekende gelegenheid om de uitwisseling en de dialoog tussen artsen van het FBZ en de ziekenhuisartsen te vergemakkelijken en deze laatsten in te lichten over de werkwijze van het Fonds. Deze consultaties zullen het mogelijk maken om een groter aantal aanvragen tot erkenning van longkanker van beroepsoorsprong in te dienen en dit zal bijdragen tot een dynamischer en proactiever beeld van onze instelling. Aangezien deze actie vrij recent is, zal het FBZ de efficiëntie ervan gedurende de looptijd van deze bestuursovereenkomst evalueren.

Het FBZ heeft ook een onderaangifte kunnen vaststellen van beroepsdermatosen. Om diverse redenen lijdt de beroepsdermatologie onder een zekere desinteresse bij de meeste dermatologen. Een laattijdige of onvoldoende nauwkeurige diagnose van een dermatose kan echter zeer betreuwenswaardige gevolgen hebben voor de socio-professionele toekomst van de betrokken werknemer. Die redenen hebben het Fonds ertoe aangezet een actie op te starten voor een diagnose van verdachte beroepsgebonden dermatoses in een vroeg stadium, door een beroep te doen op expertisecentra. Gedurende de looptijd van deze bestuursovereenkomst zal het FBZ het in het kader van de vorige bestuursovereenkomst ingevoerde programma evalueren.

Artikel 39 Opvolgen en evalueren van de maatregelen genomen in het kader van een vroegtijdige detectie van beroepsziekten.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI Beroepskanker: Een evaluatie van de resultaten van de gespecialiseerde consultaties voor 'beroepskanker' die sinds 2015 worden georganiseerd in de Belgische universitaire ziekenhuizen, is afgerond in 2017.

KPI Dermatosen: Een evaluatie van het programma beroepsdermatosen is afgerond in 2017 en eventueel aanvullende maatregelen zijn voorzien.

KPI voortgezet gezondheidstoezicht: Een analyse van de resultaten met betrekking tot het programma voor de vroegtijdige detectie van neuskanker bij voormalige houtbewerkers is klaar in 2018 en de procedure is eventueel bijgestuurd.

KPI mogelijke pistes: De wetenschappelijke raad heeft minstens 1 keer per jaar een evaluatie van het voortgezet gezondheidstoezicht gedaan om te bepalen of het aangewezen is om nieuwe projecten op te starten.

VACCINS

Het FBZ vergoedt vaccins voor personen die een verhoogd risico lopen om een infectieziekte te krijgen bij de uitoefening van hun beroep. Tot nu toe gaf het FBZ in een eerste fase zijn instemming voor de aanvraag tot terugbetaling en in een tweede fase vergoedde het de betrokkene. Deze werkwijze zal echter herzien worden, zodat:

- het niet langer nodig is om een voorafgaand akkoord te verkrijgen. Dit akkoord verzwart de procedure en stemt niet altijd overeen met de werkelijkheid. Zo gebeurt het in de praktijk dat het vaccin al gedeeltelijk of volledig is toegediend op het ogenblik van de indiening van de aanvraag. Het kan immers gebeuren dat de aanvrager na het indienen van de aanvraag al wordt blootgesteld aan het risico nog vóór het verkrijgen van het akkoord van de medisch adviseur van het FBZ.
- voorzien kan worden in de terugbetaling van immuniteitsonderzoeken, wat het onnodig toedienen van vaccins vermijdt.

Artikel 40 Tijdig en correct een beslissing nemen voor wat betreft de terugbetaling van vaccins en de huidige procedure beter laten aansluiten bij de realiteit op het terrein.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI reglement vaccins publicatie: Het K.B. van 28 juni 1983 tot vaststelling van een specifieke nomenclatuur voor verstrekkingen van geneeskundige verzorging inzake beroepsziekteverzekering is in 2016 gewijzigd en het reglement is gepubliceerd.

KPI reglement vaccins implementatie: De immuniteitsonderzoeken en de vaccins worden terugbetaald op basis van de nieuwe procedure.

KPI beslissing vaccins: Voor 95% van de aanvragen een beslissing meedelen over de terugbetaling van de kosten van de vaccins binnen een termijn van 60 dagen.

ADVIESAANVRAGEN

Het koninklijk besluit van 19 april 1999 stelt de voorwaarden vast waaronder het FBZ in het kader van zijn preventieve opdrachten adviezen inzake blootstelling aan beroepsziekerisico's kan verstrekken. Op grond van dit besluit kan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer of het Comité voor de Preventie en Bescherming op het Werk het FBZ om advies vragen over de blootstelling van werknemers aan een bepaald risico. Een ontvangstbericht dat reeds een eerste analyse van de adviesaanvraag bevat, wordt binnen 7 dagen volgend op de ontvangst van de aanvraag, verstuurd. Het uiteindelijke verslag dat wordt uitgebracht, is gebaseerd op een representatief onderzoek van de arbeidsomstandigheden en bevat gegevens die ter plaatse worden ingewonnen via observatie, metingen, bemonstering...

Artikel 41 Het verzekeren en opvolgen van een kwaliteitsvolle dienstverlening m.b.t. de adviesaanvragen in het kader van het koninklijk besluit van 19 april 1999.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI Eerste analyse: Voor 95% van de adviesaanvragen is een ontvangstbevestiging, inclusief een eerste analyse van de ontvankelijkheid van de aanvraag, verstuurd binnen 7 werkdagen na ontvangst van de aanvraag.

KPI Fysische agentia: Voor minstens 85% van de adviesaanvragen is een analyseverslag uitgebracht (zo nodig met aanbevelingen) binnen 90 dagen na ontvangst in het geval van een aanvraag betreffende het blootstellingsrisico aan fysische agentia.

KPI 1e bezoek chemische agentia: Voor minstens 85% van de adviesaanvragen betreffende het blootstellingsrisico aan chemische agentia, is de werkgever een eerste keer bezocht of gecontacteerd binnen 30 dagen na ontvangst van de aanvraag.

KPI chemische agentia: Voor minstens 85% van de adviesaanvragen is een analyseverslag uitgebracht (zo nodig met aanbevelingen) binnen 120 dagen na ontvangst van een aanvraag betreffende het blootstellingsrisico aan chemische agentia.

KPI opvolging adviesaanvragen: Met het oog op opvolging van de kwaliteit van de dienstverlening is er een tevredenheidsenquête bij de betrokken werkgevers - inclusief analyse en, indien nodig, verbetervoorstellen - afgenomen.

ii. BEHOUD VAN OF TERUGKEER NAAR WERK ONDERSTEUNEN

Het FBZ wil personen die naar aanleiding van een beroepsziekte of een arbeidgerelateerde ziekte arbeidsongeschikt zijn betere kansen bieden om zo snel mogelijk terug te keren naar tewerkstelling, onder de best mogelijke omstandigheden. De doelstelling bestaat enerzijds uit het aanpassen van de arbeidsomstandigheden aan de behoeften van de werknemer en anderzijds uit het vermijden dat personen vervreemden van het beroepsleven.

PROGRAMMA LAGE RUGPIJN

Sinds 2010 is het FBZ bevoegd voor het programma voor secundaire preventie van lage rugpijn. Dit programma is uniek wat betreft de samenwerking tussen de curatieve, de arbeids- en de revalidatiegeneeskunde. Het programma streeft ernaar de hervatting van het werk van bepaalde werknemers met lage rugpijn die arbeidsongeschikt zijn, te vergemakkelijken in de beste omstandigheden. De doelstelling van het programma is voorkomen dat er een afglijding naar een chronische toestand plaats heeft. Het revalidatieprogramma behelst maximaal 36 zittingen van telkens twee uren en dit gespreid over een duur van maximaal 180 dagen. Binnen 30 dagen na ontvangst van de aanvraag neemt het FBZ een beslissing over de goedkeuring of verwerping van de aanvraag.

In het kader van het programma lage rugpijn heeft het FBZ ook een project gelanceerd betreffende ergonomische tussenkomsten van het tweede niveau. Het gaat om het stimuleren van specifieke acties, uitgevoerd door een ergonoom, in gevallen waar het behoud van of de terugkeer naar tewerkstelling moeilijk blijkt te zijn ondanks een eerste interventie op ergonomisch vlak.

Een probleem dat werd vastgesteld in het kader van het programma lage rugpijn is de maximale duur van arbeidsongeschiktheid die werd voorzien op basis van medische criteria bepaald door de wetenschappelijke raad door middel van wetenschappelijke literatuur. Het programma is toegankelijk voor personen die manueel lasten hanteren of ongemakkelijke houdingen moeten aannemen, die bovendien onderworpen zijn aan het gezondheidstoezicht door de arbeidsgeneeskunde, in overeenstemming met het koninklijk besluit van augustus 1993 betreffend het gebruik van arbeidsmiddelen op de werkplaats, die minimum sinds 6 weken en maximum sinds 3 maanden het werk hebben stopgezet. Administratief gezien is deze termijn te kort en de administratie is van mening dat talrijke andere personen zouden kunnen genieten van de voordelen van het programma indien deze termijn verlengd zou worden. Het gebeurt immers dikwijls dat deze termijn al verstreken is op het moment dat de adviserend-geneesheer van het ziekenfonds de betrokken persoon onderzoekt. Hij kan op dat moment dus geen deelname aan het programma voorstellen. Het herzien van deze termijn moet het onderwerp vormen van een analyse door de wetenschappelijke raad om zekerheid te verkrijgen over de reële meerwaarde van een verlenging van de termijn van 3 maanden op medisch gebied.

Deze eventuele verlenging van de periode in aanmerking genomen, kan het preventieprogramma lage rugpijn in overeenstemming gebracht worden met de inspanningen die het RIZIV in het kader van de trajecten voor beroepsherinschakeling zal leveren.

Artikel 42 In het kader van het revalidatieprogramma met het oog op rugpijnpreventie, arbeidsgeneesheren stimuleren om mensen terug naar een werkplek te begeleiden, die is aangepast aan hun specifieke welzijnsbehoefte.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI beslissing lage rugpijn: Voor 95% van de ingediende aanvragen m.b.t. de secundaire preventie van lage rugpijn is een beslissing betekend binnen een termijn van 30 dagen vanaf de datum van ontvangst van de aanvraag.

KPI rugpreventie 2016: De impact van de ergonomische maatregelen van het tweede niveau die op dit moment voorzien worden in het kader van het revalidatieprogramma met het oog op preventie van lage rugpijn zijn geëvalueerd en eventuele voorstellen tot verbetering zijn opgemaakt.

KPI rugpreventie contact: Voor 90% van de gevallen is de arbeidsgeneesheer gecontacteerd binnen 30 dagen na het betekenen van de beslissing in het kader van het revalidatieprogramma lage rugpijn.

KPI rugpreventie analyse toelating: De mogelijkheid voor het verlengen van de toelatingstermijn voor het programma is geanalyseerd door de wetenschappelijke raad in 2016.

KPI rugpreventie: Een voorstel tot aanpassing gebaseerd op de analyse is voorgelegd aan het beheerscomité in 2017.

HERORIËNTATIE NA EEN DEFINITIEVE VERWIJDERING

Als het FBZ vaststelt dat iemand een beroepsziekte heeft, de eerste ziektesymptomen ervan vertoont of een verhoogd risico loopt om een beroepsziekte te krijgen, dan kan worden voorgesteld om de schadelijke beroepsactiviteit tijdelijk of definitief stop te zetten. Na een definitieve verwijdering kan de mogelijkheid tot het volgen van een beroepsherscholing aangeboden worden aan de betrokkene. Het FBZ vergoedt in dat geval de kosten van de opleiding en de bijhorende verplaatsingen. Gedurende deze periode van herscholing heeft de betrokkene ook recht op een vergoeding voor 100% arbeidsongeschiktheid. Op deze manier wordt een wedertewerkstelling bij een andere werkgever of bij dezelfde werkgever op een andere werkpost nagestreefd, zonder verdere blootstelling aan het schadelijk beroepsrisico.

Het FBZ heeft hiervoor protocollen afgesloten met het FOREM, de VDAB, Bruxelles Formation, Actiris en l'Arbeitsamt der DG in het kader van artikel 37 van de gecoördineerde wetten, om de reïntegratie te stimuleren van personen die definitief werden verwijderd uit een beroepsrisico. Deze procedure laat de werknemer toe om, onder andere door middel van opleiding, de nodige vaardigheden en/of middelen te verwerven voor een beroepsheroriëntering als gevolg van een verwijdering uit het beroepsrisico.

Bovendien wil het FBZ de mogelijkheden analyseren voor het uitbreiden van de maatregelen tot reïntegratie in het werkveld, om op die manier sneller en adequater te kunnen reageren op deze maatschappelijke behoefte.

Artikel 43 Door middel van de procedure voor heroriëntatie na een definitieve verwijdering bijdragen aan het behoud van werk voor slachtoffers van een beroepsziekte.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI verwijdering voorstel FBZ: In 90% van de gevallen waarbij de arts van het FBZ van oordeel is dat een sociaal verzekerde in aanmerking komt voor een definitieve verwijdering, is contact opgenomen met de betrokkene in verband met een mogelijke heroriëntatie binnen de 10 werkdagen die volgen op de beslissing betreffende de beroepsziekte.

KPI verwijdering analyse: De mogelijkheden tot het verbeteren van de interne procedure voor heroriëntatie na definitieve verwijderingen, zijn geanalyseerd in 2017.

NIEUWE INITIATIEVEN IN VERBAND MET DE REÏNTEGRATIE OP DE ARBEIDSMARKT

In 2013 nam het FBZ, voor het eerst in haar geschiedenis, een groter aantal beslissingen met betrekking tot een tijdelijke arbeidsongeschiktheid dan met betrekking tot een blijvende arbeidsongeschiktheid. Dit fenomeen werd veroorzaakt door de explosieve toename van het aantal aanvragen in het kader van een RSI (Repetitive Strain Injury), als gevolg van het toevoegen van 'tendinopathie van de bovenste ledematen' aan de lijst met beroepsziekten, eind 2012.

Eén van de belangrijkste gevolgen is een geleidelijke, doch continue verjonging van het doelpubliek van het FBZ. Tussen 2010 en 2014 is de gemiddelde leeftijd van door het FBZ erkende slachtoffers verlaagd van 54 tot 50 jaar. Enkele jaren tevoren bestond ons doelpubliek zelfs nog voornamelijk uit gepensioneerden of personen die niet langer aan het werken waren op het moment van hun eerste aanvraag.

Vandaag bestaat ons doelpubliek echter meer en meer uit slachtoffers die op basis van leeftijd deel uitmaken van de zogenaamde actieve bevolking. Voor het specifieke geval van werknemers die het slachtoffer werden van een tendinopathie, blijft het antwoord van het FBZ uiteraard een vergoeding omwille van een tijdelijke arbeidsongeschiktheid, maar lijkt dit antwoord anderzijds niet langer volledig bevredigend, zeker niet in het geval van een herval na genezing. Indien het slachtoffer hervalt of risico loopt op een verergering, bestond het klassieke antwoord van het Fonds er, zelfs tot op de dag van vandaag, steeds uit een voorstel tot definitieve verwijdering uit het beroepsrisico. Waar een dergelijk voorstel uiterst geschikt is om een oplossing te bieden in bepaalde gevallen, bijvoorbeeld een beroepsallergie, is dit veel minder het geval voor een blootstelling aan een risico ten gevolge van repetitieve handelingen.

Het FBZ moet dan ook bovenstaande problematiek diepgaand analyseren om zo tot hervormingsvoorstellen te komen die toelaten beter te beantwoorden aan de problematiek die gesteld wordt door een werkhervatting of beroepsherinschakeling in dergelijke gevallen.

Artikel 44 Bijdragen, d.m.v. secundaire preventie, aan de reïntegratie op de arbeidsmarkt van slachtoffers van een beroepsziekte die arbeidsongeschikt zijn.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI opvolging TAO: Op basis van opvolging en analyse van de tijdelijke arbeidsongeschiktheden (aantal, vergoedingsduur, tijdigheid beslissing...) zijn voorstellen betreffende mogelijke preventieve maatregelen voorgelegd aan het beheerscomité.

KPI TAO 2017: Binnen de wetenschappelijke raad is een analyse gemaakt van de maatregelen die het FBZ kan nemen om de reïntegratie van arbeidsongeschikte personen te bevorderen.

KPI wetgeving 2017: De wetgeving betreffende beroepsziekten is geanalyseerd in 2017 en indien nodig zijn voorstellen tot wetswijzigingen gedaan om preventieve acties betreffende beroepsziekten met het oog op de bevordering van het behoud van werk te faciliteren.

KPI TAO 2018: Een gedetailleerd actieplan met betrekking tot de maatregelen die voorzien werden in het kader van de analyse uit 2017, is opgemaakt.

KPI e-Health: Via de e-Healthbox wordt op een beveiligde manier informatie gedeeld met de arbeidsgeneesheren om samen een betere reïntegratie van arbeidsongeschikte personen op de arbeidsmarkt te bekomen.

In België zouden psychische problemen de voornaamste oorzaak van arbeidsongeschiktheid zijn. Volgens de cijfers van het RIZIV waren, in 2012, meer dan 27 000 personen reeds meer dan een jaar arbeidsongeschikt vanwege een depressie. 5750 anderen leden aan een langdurige burn out. Voor deze twee diagnoses betekent dit een stijging van 60% ten opzichte van de situatie 5 jaar eerder. Deze twee aandoeningen kennen een veel sterkere groei dan andere psychische aandoeningen in ons land.

Vanwege hun respectievelijke bevoegdheden reflecteren het RIZIV, het FBZ en de FOD WASO momenteel samen over maatregelen om:

- burn out en andere psychosociale problemen die verband houden met het werk te voorkomen;
- werkhervatting te bevorderen bij mensen die vanwege een burn out, of andere gezondheidsproblemen die verband houden met psychosociale risico's op het werk, het werk stopgezet hebben.

Artikel 45 In samenwerking met de FOD WASO en het RIZIV bijdragen aan de ontwikkeling van preventiemaatregelen en/of reïntegratietrajecten in het kader van secundaire preventie van psychosociale problemen die verband houden met het werk.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI studie psychosociale problemen: In 2016 is een voorbereidend onderzoek uitgevoerd betreffende psychosociale problemen die verband houden met het werk, dat voor advies is voorgelegd aan de Wetenschappelijke raad. Het onderzoek is vervolgens voorgelegd aan het beheerscomité.

KPI wetgeving psychosociale problemen: In functie van de resultaten van het voorbereidend onderzoek en het advies van de Wetenschappelijke raad is een voorstel tot het registreren van psychosociale problemen die verband houden met het werk als arbeidsgerelateerde ziekte gedaan en in 2017 is een concreet en doeltreffend pilootproject bepaald bij Koninklijk besluit.

KPI pilootproject psychosociale problemen: In 2018 is het pilootproject opgestart.

IV. BEHEER BETALINGEN

Rekening houdend met het belang van een zo snel mogelijke betaling voor de sociaal verzekerde levert het FBZ alle mogelijke inspanningen om de vergoeding binnen een zo kort mogelijke termijn te betalen. Daartoe heeft het FBZ voor de doelstellingen betreffende de betalingen ambitieuze KPI's vastgelegd.

Het beheer van de betalingen heeft betrekking op meerdere soorten betalingen en beslissingen. Het heeft natuurlijk betrekking op de uitbetaling van de positieve beslissingen, maar eveneens op de betaling van de verschuldigde achterstallen, de terugbetaling van gezondheidszorgen en vaccins, de terugbetaling van de kosten ingevolge een overlijden en de terugvordering van de onterecht betaalde sommen.

Artikel 46 Een snelle en correcte betaling van de vergoedingen aan de sociaal verzekerde garanderen.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI betaling vergoeding: In 95% van de gevallen is de eerste maandelijkse vergoeding betaald in de kalendermaand die volgt op de beslissing.

KPI betaling achterstallen: In 90% van de gevallen zijn de achterstallige vergoedingen betaald binnen de 90 dagen die volgen op de betekening van de beslissing.

KPI betaling gezondheidszorgen: In 95% van de gevallen zijn de gezondheidszorgen (m.n. het remgeld) terugbetaald binnen de 60 dagen na ontvangst van de formulieren van de terugbetalingsaanvraag.

KPI betaling vaccins: In 90% van de gevallen zijn de kosten van vaccins terugbetaald binnen de 30 dagen na ontvangst van de formulieren van de terugbetalingsaanvraag.

KPI betaling gezondheidstoezicht studenten-stagiairs: In 95% van de gevallen zijn de kosten van het gezondheidstoezicht op de studenten-stagiairs terugbetaald binnen een termijn van 30 dagen na ontvangst van de elektronische factuur, verstuurd door de externe preventiedienst.

KPI betaling begrafenis en overbrenging: In geval van een erkend overlijden naar aanleiding van een beroepsziekte, zijn in 95% van de gevallen de begrafeniskosten en de overbrengingskosten terugbetaald binnen de kalendermaand die volgt op de beslissing.

KPI terugvorderingen: 85% van het totaalbedrag van de onterecht gestorte bedragen is teruggevorderd binnen de 365 dagen die volgen op de beslissing tot terugvordering van het onterecht uitbetaalde bedrag.

V. ASBESTFONDS

Sinds 2007 staat het Asbestfonds (AFA) in voor de vergoeding van mesothelioom en asbestose (en de daarmee gelijkgestelde bilaterale diffuse pleuraverdikkingen). Voor het AFA speelt het geen rol binnen welke professionele sector het slachtoffer blootgesteld werd. Het AFA erkent ziekten die zowel door blootstelling via het beroep als door blootstelling via de niet-beroepsmatige omgeving veroorzaakt worden. Iedereen die in België woont of heeft gewoond en hier blootgesteld is geweest aan asbest komt in aanmerking voor een vergoeding als hij het slachtoffer van asbestose of mesothelioom is geworden.

Omwille van de bijzondere en agressieve aard van de ziekte beschouwt het FBZ de aanvragen mesothelioom als prioritair. Er wordt voor deze aanvragen dan ook een behandeltermijn nagestreefd van 90 dagen, in plaats van de 120 dagen voorzien door het Handvest.

De huidige bestuursovereenkomst voorziet geen specifieke KPI met betrekking tot de aanvragen in het kader van asbestose, aangezien er momenteel heel weinig nieuwe aanvragen in het kader van asbestose gedaan worden.

Artikel 47 De termijn voor beslissing en betaling zoals vastgelegd in het Handvest van de Sociaal Verzekerde respecteren voor aanvragen in het kader van het Asbestfonds.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI Mesothelioom : Een beslissing nemen in minder dan 90 dagen na de ontvangst van de aanvraag en de coupes voor 90% van de aanvragen mesothelioom.

KPI betaling AFA: In 95% van de gevallen de vergoeding in het kader van een beslissing van het Asbestfonds betalen binnen de kalendermaand die volgt op de beslissing.



**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 GEBIED VAN BEROEPSRISICO'S

We leven in een veranderlijke wereld 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. Een nauwgezette opvolging van de gegevens over beroepsziekten en arbeidsongevallen laat zowel toe om de beleidsmakers te ondersteunen bij het bijsturen van verschillende maatregelen of acties in het kader van preventie of het herstellen van schade veroorzaakt door beroepsrisico's, als om de werking van beide Fondsen zelf aan te passen. Anderzijds kan een degelijke analyse van de gegevens toelaten bepaalde evoluties in het werkgebied te voorzien en hierop te anticiperen.

Voortvloeiend uit het samengaan tot een nieuwe instelling van het Fonds voor de beroepsziekten en het Fonds voor arbeidsongevallen, zal de nieuwe instelling zich in een geprivilegieerde positie bevinden om zijn eigen, gespecialiseerd kennis- en expertisecentrum gewijd aan beroepsrisico's, uit te bouwen. In dit kader zal de nieuwe instelling een nieuw protocol met de FOD WASO afsluiten.

De nieuwe instelling zal bovendien de preventie-opdracht AO en BZ verder zetten en verder ontwikkelen zoals beschreven in as 1.

I. ONTWIKKELEN VAN EEN EVIDENCE-BASED POLICY

Het beleid van de sector is, in samenwerking met de sociale partners, een bevoegdheid van de overheid. Deze laatste heeft hierbij ondersteuning nodig van het bestuur om haar feedback te geven over de doeltreffendheid van het gevoerde beleid of haar te adviseren over het gepland beleid. Geconfronteerd met een technisch ingewikkelde wetgeving over de preventie van beroepsrisico's in het algemeen en beroepsziekten en arbeidsongevallen in het bijzonder, is een permanente inspanning nodig om te streven naar een meer eenvoudige, transparante en meer geharmoniseerde wetgeving.

Het FAO en het FBZ verenigen diverse experts met betrekking tot deze materie in verschillende comités, commissies en raden, waar zij in onderling overleg de kennis over preventie en het medische en sociale werkveld verder uitbreiden en adviezen en voorstellen kunnen 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 preventieorganismen 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 bijslagen 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 verleent advies betreffende de basislonen van de zeelieden, betreffende de bedragen van de premies die de reders verschuldigd zijn aan het FAO en betreffende de aanvragen om schadeloosstelling die de zeelieden of hun rechthebbenden hebben ingediend.
- Het technisch comité voor de zeelieden van de koopvaardij verleent advies over de basislonen van de zeelieden, over de bedragen van de premies die de reders verschuldigd zijn aan het FAO en over de aanvragen om schadeloosstelling die de zeelieden of hun rechthebbenden hebben ingediend.

Het huidige FBZ beschikt eveneens over:

- een technisch comité voor de preventie, belast met het formuleren van voorstellen m.b.t. de preventieve opdrachten van het FBZ.
- een Wetenschappelijke Raad belast met het formuleren van adviezen betreffende de lijst van de beroepsziekten en de meest geschikte middelen voor de behandeling en voorkoming van beroepsziekten. De Wetenschappelijke Raad wordt voor zijn werking ondersteund door verschillende medische commissies, samengesteld uit academici en experts in de desbetreffende pathologieën.

Er zijn acht van dergelijke medische commissies:

- 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

Artikel 48 **Statistische jaarrapporten voorzien, die optimaal dienstig zijn voor de evaluatie van het gevoerde beleid of voor het uittekenen van het toekomstige beleid.**

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI BZ jaarrapport: De jaarlijkse statistische analyse over de evolutie van het aantal aanvragen in functie van verschillende parameters (pathologie, geslacht, gewest, sector...) is in maart gepubliceerd. Dit rapport zal een hoofdstuk bevatten betreffende de acties in het kader van preventie.

KPI BZ technische bijlage: Een jaarlijkse technische bijlage met de financiële gegevens is in juli toegevoegd aan het statistisch jaarrapport.

KPI BZ geschillen: De jaarlijkse analyse van de geschillen, en de eventueel daaruit voortkomende punten van verbetering, is aan het beheerscomité en de Wetenschappelijke Raad meegedeeld.

KPI AO jaarrapport privé: Een statistisch jaarrapport over de arbeidsongevallen is gepubliceerd voor eind september van het jaar dat volgt op het jaar dat besproken wordt in het rapport, 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 gegevens doorgestuurd door de laatste verzekeringsinstelling.

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

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

KPI AO jaarrapport wet: Een statistisch jaarrapport betreffende de uitvoering van de wet, gebaseerd op de jaarverslagen van afzonderlijk beheer, is gepubliceerd. Dit rapport bevat de statistieken betreffende de begunstigden en de betalingen.

KPI AO jaarlijkse fiches: De jaarlijkse fiches over de arbeidsongevallen zijn 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 zijn de jaarlijkse fiches over de arbeidsongevallen geleidelijk omgevormd in 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 rapport over de ongevallen op de arbeidsweg, opgemaakt door het Belgisch Instituut voor de Verkeersveiligheid. De mogelijkheid om de gegevens uit de databases van het FAO en het BIVV te kruisen zijn onderzocht, met het oog op een verbetering van de statistieken betreffende deze materie.

KPI AO KSZ: De mogelijkheid van terugkerende statistieken betreffende het verdere verloop van het socio-professionele parcours van slachtoffers die na de regeling van het arbeidsongeval blijvend arbeidsongeschikt zijn, is onderzocht in samenwerking met de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid.

Artikel 17 van de wet van 24.04.2014 houdende diverse bepalingen inzake sociale zekerheid heeft een Nationaal College voor Socialeverzekeringsgeneeskunde inzake arbeidsongeschiktheid opgericht dat belast werd met, onder andere, het voorstellen van gestandaardiseerde methoden voor de evaluatie van de arbeidsongeschiktheid met als doelstelling een harmonisatie van de evaluaties in de verschillende sectoren van de sociale zekerheid.

Het FAO en het FBZ zullen een vertegenwoordiger en een plaatsvervanger aanduiden die belast zullen worden met de opdracht om een actieve bijdrage te leveren aan het Nationaal College voor Socialeverzekeringsgeneeskunde en aldaar de specificiteit van de sector van de beroepsrisico's te verdedigen, meer bepaald in het kader van de evaluatie van tijdelijke arbeidsongeschiktheden.

Artikel 49 Actief bijdragen aan de werking van het Nationaal College voor Socialeverzekeringsgeneeskunde, onderwijl de specificiteit van de beroepsrisico's verdedigend, meer bepaald in het kader van de evaluatie van tijdelijke arbeidsongeschiktheden.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI Nationaal College voor Socialeverzekeringsgeneeskunde: Een effectieve afgevaardigde en een plaatsvervanger zijn aangeduid ter representatie van elk Fonds.

KPI Tussenkomsten Nationaal College voor Socialeverzekeringsgeneeskunde: De vertegenwoordigers van beide Fondsen zijn tussengekomen en hebben de specificiteit van de beroepsrisico's verdedigd, meer bepaald in het kader van de evaluatie van tijdelijke arbeidsongeschiktheden.

KPI rapport Nationaal College voor Socialeverzekeringsgeneeskunde: het FAO presenteert in 2016 het rapport van de werkgroep medische synergie betreffende het consolidatieverslag, de wijziging van BOBI en de andere activiteiten van deze werkgroep.

Het werkveld ondergaat, net zoals de geneeskunde, een continue stroom van veranderingen, meer bepaald ten gevolge van nieuwe technologieën die worden ontdekt en toegepast. Deze ontwikkelingen brengen nieuwe risico's met betrekking tot het welzijn op het werk, en zo soms nieuwe beroepsziekten of arbeidsongevallen, met zich mee. Een voortdurende waakzaamheid met betrekking tot en permanente verbetering van de kennis over beroepsrisico's zijn dan ook essentieel om een adequaat beleid te kunnen voeren op het vlak van vergoeding, preventie en beroepsherinschakeling.

Artikel 50 Het toezicht op en de ontwikkeling van de kennis over arbeidsongevallen en beroepsziekten verder nastreven.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI BZ advies: De wetenschappelijke raad heeft regelmatig adviezen over nieuwigheden en herzieningen m.b.t. beroepsziekten geformuleerd.

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

KPI samenwerking: De samenwerkingsverbanden, contacten en uitwisseling van gegevens met universiteiten en wetenschappelijke verenigingen inzake verzekeringsgeneeskunde en arbeidsgeneeskunde zijn versterkt.

Artikel 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.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI voldaan wordt:

KPI BZ analyse zorgbehoefte: Een vergelijkende analyse opmaken van de zorgbehoefte van de slachtoffers van beroepsziekten en de terugbetaalbare prestaties in het kader van de RIZIV-nomenclatuur en op basis hiervan mogelijke pistes tot wijziging van de specifieke nomenclatuur signaleren 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 tot het oprichten van de Nationale Pensioencommissie. Een orgaan voor sociaal overleg dat als opdracht heeft een duidelijk kader vast te leggen waarbinnen een aantal belangrijke, structurele hervormingen kunnen doorgevoerd worden. Het gaat onder meer om het in rekening brengen van de zwaarte van het werk. Dit overlegorgaan zal beroep doen, om haar opdracht tot een goed einde te kunnen brengen, op de expertise die binnen de verschillende administraties aanwezig is. Gezien haar expertise op het vlak van beroepsrisico's zal de nieuwe instelling haar bijdrage kunnen leveren aan de reflectie m.b.t. de uitdaging die het in rekening brengen van de zwaarte van het werk vormt.

Binnen deze optiek vormt de in Frankrijk uitgewerkte individuele preventierekening met betrekking tot de zwaarte van het werk, een interessante gevalstudie. Deze preventierekening beoogt een correctie van de ongelijkheid tussen werknemers op het gebied van beroepsrisico's. Deze maatregel heeft als doel het aansporen van werkgevers om de blootstelling van hun werknemers aan zware arbeidssituaties te beperken en het aanmoedigen van hieraan blootgestelde werknemers om zich om te scholen met het oog op een nieuwe functie, om hun arbeidstijd te verminderen of om vervroegd met pensioen te gaan. Dit systeem berust op jaarlijkse blootstellingsdrempels en beroepsrisicofactoren. Gezien het vernieuwend karakter van deze maatregel lijkt het interessant om te bekijken of hij omgezet kan worden naar de Belgische context en om in dat geval de voorwaarden hiervoor te bestuderen.

Artikel 52 Door middel van het aanwenden van onze expertise bijdragen aan de reflectie betreffende de uitdagingen gesteld door de zwaarte van arbeid.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI voldaan wordt:

KPI blootstellingscriteria: Er is een analyse gebeurd van de criteria die toelaten de blootstelling aan arbeidsverzwarende factoren te bepalen.

Sinds 2010 is het FBZ belast met de opdracht om de opvolging en analyse van de werkverwijdering van zwangere werknemers te verzekeren. Deze opdracht vervangt de vergoedingsopdracht, die vanaf 2010 werd overgenomen door de verzekeringsorganismen. Het doel bestaat erin de gegevens te centraliseren en te analyseren zodat een algemeen overzicht kan gegeven worden over het profylactisch verlof. 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, dient het FBZ de benodigde informatie te verzamelen komende van de verzekeringsinstellingen enerzijds en van de werkgevers anderzijds. De verzamelde informatie wordt vervolgens periodiek geanalyseerd, hetgeen het FBZ in staat stelt om tijdig evoluties en anomalieën op te merken en gerichte beleidsinformatie te verstrekken.

Momenteel laat de aard van de beschikbare informatie het FBZ geen bevredigende opvolging toe binnen dit bevoegdheidsdomein. Eén van de uitdagingen van deze bestuursovereenkomst zal dan ook zijn om, naast de jaarlijkse presentatie van het opvolgingsrapport, deze opdracht diepgaand te analyseren om haar een efficiëntere invulling te geven. Het zal met name van groot belang zijn om de betrouwbaarheid van de ontvangen gegevens te analyseren en om daarnaast ook op zoek te gaan naar mogelijke pistes om het kader waarbinnen deze opdracht wordt uitgevoerd, uit te breiden.

Artikel 53 Door middel van een analyse van de verzamelde informatie met betrekking tot verwijderde zwangere werknemers tijdig evoluties en anomalieën opmerken en gerichte beleidsinformatie verstrekken.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI BZ verzameling gegevens: In 2016 wordt de verzameling van de gegevens betreffende de verwijdering van de zwangere werknemers uitgebreid tot alle verloven die verbonden zijn aan de moederschapsbescherming.

KPI BZ rapport zwangere werknemers: Vanaf 2017 wordt er jaarlijks aan het beheerscomité van maart een rapport voorgelegd met de resultaten van de analyse betreffende de zwangere werknemers, inclusief eventuele beleidsaanbevelingen.

KPI BZ analyse zwangere werknemers: Een grondige analyse van deze opdracht en de invulling ervan, is gebeurd.

II. KENNIS EN EXPERTISE UITWISSELEN MET HET WERKVELD

Aandachtig blijven voor mogelijke klachten betreffende het werk kan, naast de risicoanalyse, bijdragen tot het sneller identificeren van nieuwe risico's. Om het signaleren van nieuwe risico's door de geneesheren systematischer te laten verlopen, werd een online loket (SIGNAAL) ontwikkeld in het kader van een pilootproject van het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten, de KULeuven en IDEWE. Via de tussenkomst van dit loket, reeds gedeeltelijk geïmplementeerd in Vlaanderen, kunnen geneesheren hun vermoedens communiceren over het bestaan van een nieuw verband tussen een blootstelling en/of een werksituatie en gezondheidsproblemen. Deze signalen kunnen op een gestructureerde manier geëvalueerd worden door een groep experts. Een signaal geven via dit loket garandeert de anonimiteit van de werknemer.

Aangezien deze aanpak aansluit bij de huidige missies van het FBZ, is het opzet om dit loket geleidelijk verder te ontwikkelen naar het hele land in samenwerking met de initiatiefnemers. Het loket zal ontwikkeld en beheerd worden door de commissie nieuwe ziekten die belast zal worden met de implementatie van SIGNAAL en, na de pilootfase, met het evalueren en sorteren van de nieuwe signalen om zo de opvolging ervan te verzekeren. Op die manier kan de arts die aan de basis van het signaal lag feedback krijgen betreffende het gesignaleerde risico.

Artikel 54 Het signaleren van nieuwe werkgerelateerde gezondheidsrisico's vergemakkelijken door de ontwikkeling van een online loket voor de artsen.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI BZ PILOOTFASE: Een pilootfase die een geleidelijke ontplooiing van een online loket voorbereid, is in 2017 afgerond.

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

KPI BZ rapport SIGNAAL: Een evaluatierapport van het project SIGNAAL is aan de wetenschappelijke raad voorgesteld in 2018.

Voor zowel het huidige FBZ, als het huidige FAO is de preventie van beroepsrisico's één van hun hoofdpodochten. De preventie van deze risico's gebeurt onder andere via het sensibiliseren en informeren van de actoren op het terrein, maar ook van de burgers. De twee Fondsen, en vervolgens de nieuwe instelling, voorzien dan ook om hun expertise te verspreiden door gebruik te maken van verschillende mogelijkheden tot sensibilisering. Op dit vlak vormt de medische wereld, of het nu gaat over arbeidsgeneesheren, specialisten, huisartsen of adviserend-geneesheren, een geprivilegieerde gesprekspartner.

Artikel 55 Sensibiliseren en informeren over beroepsrisico's, met name via een betere ter beschikking stelling van de verworven kennis en via publicaties.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

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

KPI opleiding beroepsrisico's: Vanaf 2016 is de jaarlijkse opleidingsdag over beroepsrisico's in samenwerking met de medische wereld georganiseerd.

KPI thematische campagne: Vanaf 2018 is een jaarlijkse informatiecampagne naar een bepaald doelpubliek of over een specifiek thema georganiseerd.

KPI AO campagne bedrijven: Er is een jaarlijkse bewustmakingscampagne naar bedrijven die, alhoewel het niet gaat over verzwaarde risico's, een verhoogd risico vertonen ten opzichte van de risico-index van de sector.

KPI AO informatie controle welzijn: Op aanvraag is de nodige informatie, voor het organiseren van campagnes en het selecteren van bedrijven die in aanmerking komen voor een bezoek, bezorgd aan de verschillende inspectiediensten voor de controle van welzijn op het werk.

KPI AO verzwaard risico: Op het moment van de jaarlijkse betekening aan de verzekeringsondernemingen is de lijst van ondernemingen met een verzwaard risico gecommuniceerd aan de FOD WASO, om hen toe te laten om de daadwerkelijke toepassing van de door de verzekeringsondernemingen voorgestelde preventiemaatregelen te controleren.

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.

I. STRATEGISCH BEHEER

i. 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 in het kader van het Asbestfonds. 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.

Artikel 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.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI voldaan wordt:

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

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

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

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

KPI sensibilisering: In 2017 is het personeel via een specifieke campagne bewust gemaakt van de verklaring van de nieuwe instelling.

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

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI voldaan wordt:

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.

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

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI organigram: In 2016 is een nieuw, geïntegreerd organigram vastgelegd.

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

ii. 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.

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

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI voldaan wordt:

KPI wetsontwerp: Begin 2016 is het wetsontwerp tot oprichting van de nieuwe instelling voorgelegd aan de regering.

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

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

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI voldaan wordt:

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

iii. BEGROTING & BOEKHOUDING

De nieuwe instelling rekt 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 op naam van de nieuwe instelling.

Artikel 62 Beschikken over een geüniformeerd boekhoudplan voor de beheersverrichtingen en één enkele begroting presenteren.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI boekhoudplan 2016: Het nieuwe boekhoudplan voor de beheersverrichtingen is voorgelegd aan het beheerscomité van april 2016.

KPI begroting: De begroting van de nieuwe instelling is opgesteld, 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.

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

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

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 zijn voorgelegd, ten laatste tijdens de vergadering van het beheerscomité van de maand juni die volgt op het boekhoudjaar.

Artikel 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.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI voldaan wordt:

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

iv. ONDERSTEUNING VAN HET BELEID

In de huidige context is meer efficiëntie en een beter gebruik van de middelen noodzakelijk. Daarbij zijn beleidsondersteuning en beheersinstrumenten essentieel. De nieuwe instelling wil van dergelijke tools gebruik maken om haar opdrachten te vervullen.

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

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI voldaan wordt:

KPI bestuursplan: De strategische doelstellingen zijn vanaf 2017 in een jaarlijkse bestuursplan vertaald naar operationele doelstellingen volgens het SMART-principe.

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

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI PMO oprichting: In 2016 is een team bestaande uit medewerkers van het Fonds voor de beroepsziekten en het Fonds voor arbeidsongevallen belast met de ondersteuning van de managers van projecten in verband met de oprichting van de nieuwe instelling.

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

v. DUURZAME ONTWIKKELING

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

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

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI opvolging verbruik: Op het einde van de inrichtingswerken in het gebouw dat de nieuwe instelling huisvest is, vanuit een optiek van duurzame ontwikkeling, de opvolging voorzien van het verbruik en de energiekosten van dit gebouw.

Artikel 68 De medewerkers van de nieuwe instelling bewust maken van duurzame ontwikkeling.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

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

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

Artikel 69 Duurzaamheidsvereisten opnemen in de overheidsopdrachten.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

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 zijn uitgeschreven.

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

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI voldaan wordt:

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

II. 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 bieden en verder helpen.

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 hij 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 bijvoorbeeld de website of de e-Box .

Tot slot voorziet de nieuwe instelling, met het oog op een voortdurende verhoging van de kwaliteit van de dienstverlening aan de burger en andere doelgroepen, de implementatie van een effectief en efficiënt systeem voor het klachtenbeheer. Dit systeem moet gebaseerd zijn op de goede praktijken, de expertise en de ervaring verworven door het Fonds voor de beroepsziekten en het Fonds voor arbeidsongevallen. Via het indienen van een klacht toont de burger zijn onvrede over een dienst die niet of ontoereikend werd verleend. Deze gegronde klacht moet, elke keer dat dit tot de mogelijkheden behoort, bijdragen tot kwalitatieve of structurele verbeteringen.

i. EEN INSTELLING DIE ZICH ENGAGEERT

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

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

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

KPI toepassing charter: Het "Handvest voor een kwaliteitsvolle relatie tussen personeel en publiek" is gekend en wordt door alle medewerkers van de nieuwe instelling toegepast.

ii. EEN INSTELLING DIE DUIDELIJK EN CORRECT INFORMEERT

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

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI externe communicatie oprichting: Op de oprichtingsdatum van de nieuwe instelling zijn 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 het "AnySurfer- label" is behaald.

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

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

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

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI AO antwoorden: In 93 % van de gevallen is binnen een termijn van 15 dagen geantwoord door het FAO op aanvragen tot gepersonaliseerde informatie.

KPI antwoorden 2016: Er is voor de nieuwe instelling een methodologie ontwikkeld voor wat betreft de behandeling van aanvragen tot gepersonaliseerde informatie

KPI antwoorden: In 93 % van de gevallen is binnen een termijn van 15 dagen geantwoord door de nieuwe instelling op aanvragen tot gepersonaliseerde informatie.

Opmerking: Voor wat betreft de aanvragen tot gepersonaliseerde informatie zal de nieuwe instelling een opvolgingsinstrument voorzien om voor 93% van de gevallen een antwoord te kunnen geven binnen een termijn van 15 dagen. Dit instrument wordt al gebruikt binnen het FAO en zal overgenomen worden door de nieuwe instelling door middel van een geïntegreerde methodologie.

iii. EEN INSTELLING DIE TOEGANKELIJK IS EN DIE LUISTERT

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

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

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

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

KPI e-box: Op de oprichtingsdatum van de nieuwe instelling is het mogelijk voor burgers en ondernemingen om informatie of documenten via hun e-box ontvangen.

Artikel 75 Op regelmatige tijdstippen naar de mening van de gebruikers van de nieuwe instelling vragen om hun tevredenheid over de diensten en hun verwachtingen en behoeften te kennen.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI voldaan wordt:

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

Artikel 76 Een geïntegreerd en doeltreffend systeem voor klachtenbeheer invoeren.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

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

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

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

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

III. PROCES- EN RISICOBEEHERSING 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.

De uitdagingen op het vlak van interne controle zijn 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;
- de risicoanalyse van de nieuwe instelling om een klare kijk te krijgen op hetgeen het volbrengen van de opdrachten en het behalen van de doelstellingen van de nieuwe instelling kan bedreigen;
- 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, moet men immers de werking van die activiteit kennen en de regels die haar beheersen.

Artikel 77 Beheren van de risico's die verband houden met de processen van de nieuwe instelling.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI cartografie: De cartografie van de processen van de nieuwe instelling is opgesteld in het eerste jaar na de oprichting ervan.

KPI procesbeschrijving: De prioritaire werkprocessen zijn beschreven.

KPI risicoanalyse: Zodra de prioritaire processen zijn beschreven, zijn 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 onder leiding van de FOD Budget en Beheerscontrole.

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

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

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

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

IV. INFORMATICABEHEER

Het voornaamste doel van de nieuwe instelling is het zo snel mogelijk realiseren van de fusie van beide fondsen op het gebied van informatica, maar met de IT-synergie (cf. G-cloud) voor ogen op lange en middellange termijn.

Bij de realisatie van de in dit hoofdstuk vermelde doelstellingen zal met name de rationalisering van de budgettaire en infrastructurele middelen steeds mee beoogd worden, wat uiteindelijk zal leiden tot de beoogde besparingen door schaalvergroting. Hierbij moet wel het volgende worden opgemerkt: de oprichting van de nieuwe instelling zal gepaard gaan met allerlei veranderingen (bv. aanpassingen in de procedures van de diensten) die dan op hun beurt weer aanpassingen aan (bijvoorbeeld) de toepassingen van de vroegere twee Fondsen zullen vragen. Daarom zal, in een eerste fase, het realiseren van deze doelstellingen en het doorvoeren van de nodige veranderingen juist zijn eigen budget vereisen.

De voornaamste interne toepassing van het FAO, FINAN/ATAO, is bovendien al sinds 1999 in productie en een belangrijk deel van de core business wordt via deze toepassing beheerd. Ze wordt gebruikt voor het berekenen en beheren van de uitkeringen in het kader van permanente arbeidsongeschiktheden naar aanleiding van een arbeidsongeval. Ook de betalingen en al wat daarbij hoort (fiscaliteit, RSZ, cumul pensioenen...) wordt via deze toepassing opgevolgd. Deze toepassing moet absoluut herschreven worden aangezien het FAO (en op termijn de nieuwe instelling) het risico loopt op een onderbreking van de betalingen of op een onmogelijkheid om gevraagde wijzigingen uit te voeren. Dit zou ook een uitgelezen moment zijn om de toepassing te moderniseren en aan te passen aan de nieuwe werkprocessen. Ongeacht de invalshoek, is het herschrijven van "Finan" onvermijdelijk en fundamenteel voor de nieuwe instelling.

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, vanwege de fusie van beide fondsen, de unieke gelegenheid om de toepassingen van het FAO en het FBZ die dezelfde processen betreffen (registers, betalingen, bepaalde delen van het elektronisch dossierbeheer...) te consolideren. Het gaat om essentiële werkzaamheden die de ruggengraat van de informatica van de nieuwe instelling zullen vormen.

Het realiseren van onderstaande doelstellingen zal dan ook mee bepaald worden door de mate waarin in dit budget voorzien wordt.

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

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI contracten IT: Eind 2016 is een analyse klaar van de IT-gelieerde contracten voor onderhoud, licenties... Deze analyse beoogt, binnen het opgelegd wettelijk kader, een zo snel mogelijke rationalisering en uniformisering van de middelen.

KPI overgangperiode IT: In 2016 zijn de beslissingen genomen m.b.t. de contracten en de verlengingen die in het kader van de oprichting van de nieuwe instelling noodzakelijk waren.

KPI masterplan IT: Tegen medio 2016 is er een masterplan IT klaar dat de krachtlijnen m.b.t. de prioritair te fusioneren IT- middelen uiteenzet voor 2017 en 2018, inclusief de bijbehorende kosten, potentiële besparingen en de mogelijkheden op het vlak van de langeretermijndoelstelling m.b.t. de IT-synergie (cf. G-cloud).

KPI oprichting IT fase I: Er is, gedurende 2016, rekening houdend met de krachtlijnen zoals bepaald in het masterplan IT, voor minstens 2 van volgende pistes een roadmap uitgewerkt.

1. Roadmap fusie van de infrastructuur
2. Roadmap fusie van de financiële toepassingen (bv. PIA)
3. Roadmap beschrijving en fusie van de toepassingen (FINAN, ATAO)
4. Roadmap fusie van de GED

KPI oprichting IT fase II: De milestones, zoals bepaald in de roadmaps, zijn behaald. Eén maal per semester is er gerapporteerd aan het beheerscomité over de stand van zaken.

Opmerking: Gezien de delicate aard van de samensmelting van IT-systemen en -toepassingen, vraagt een dergelijke fusie naast tijd en middelen ook de nodige expertise en knowhow. Daarom kan het, met het oog op een zo efficiënt mogelijke samenwerking tussen beide instellingen, opportuun zijn een consultant met ervaring binnen het domein van het fusioneren van de IT-infrastructuur en -diensten van twee onafhankelijke instellingen, aan te stellen. Ook hiervoor wordt dus best het noodzakelijke budget voorzien.

Gedurende de oprichting van de nieuwe instelling zal IT op vele vlakken een belangrijke rol spelen in de ondersteuning, zowel op infrastructureel als op applicatief vlak. De IT-diensten moeten niet enkel de samensmelting van hun dienst tot één nieuwe IT-ondersteuningsdienst realiseren, maar ook alle andere diensten bijstaan om hun doelstellingen op dit vlak te kunnen realiseren. Denk maar aan:

- het bijstaan van diensten bij hun samensmelting tot een eengemaakte dienst van de nieuwe instelling. Zo spreekt het voor zich dat er bijvoorbeeld pas sprake kan zijn van een geslaagde samensmelting van beide personeelsdiensten, indien de eengemaakte personeelsdienst van de nieuwe instelling beschikt over eenzelfde toepassing voor alle medewerkers van de nieuwe instelling, los van het feit bij welke instelling zij tevoren aan de slag waren.
- het ondersteunen van de oprichting van de nieuwe instelling door de medewerkers van de beide fondsen van de nodige technische oplossingen te voorzien om een vlotte samenwerking tussen hen (op afstand) mogelijk te maken, vooraleer iedereen onder één dak is ondergebracht.
- het uitrusten van het gebouw op IT-vlak om aan de eisen van de nieuwe, eengemaakte en derhalve grotere instelling, te voldoen.

Artikel 80 De oprichting van de nieuwe instelling ondersteunen door doorheen het gehele proces technische ondersteuning en expertise aan te bieden.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI voldaan wordt:

KPI ondersteuning door IT: De personeelsleden van de nieuwe instelling hebben een antwoord gekregen op hun vraag tot ondersteuning door IT, en indien mogelijk en nodig heeft IT een oplossing geïmplementeerd/helpen implementeren.

Opmerking: De oprichting van de nieuwe instelling zal voor IT een belangrijke extra belasting met zich meebrengen, aangezien de IT-diensten, in samenwerking met andere (ééngemaakte) diensten van de (nieuwe) instelling, een rol zullen moeten spelen in het conceptualiseren van mogelijke oplossingen en/of de implementatie ervan. Het is dan ook duidelijk dat dit enkel mogelijk zal zijn indien er voldoende budget voorzien wordt om indien nodig bepaalde aspecten te externaliseren, bepaalde oplossingen te kunnen aankopen of extra middelen intern te kunnen voorzien.

AS 4 : HUMAN RESOURCES

Gedurende de looptijd van dit contract 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 zullen de veranderingen die gepaard gaan met de fusie deels gepaard moeten gaan met een specifieke en aangepaste aanpak, die het personeel toelaat om het proces van integratie tussen beide fondsen zo optimaal mogelijk te laten beleven en hen toelaat verder te werken in een sereen klimaat.
- Anderzijds het definiëren en implementeren van een arbeidscultuur eigen aan de nieuwe instelling, die eveneens een specifieke begeleiding van het personeel zal vragen, zodat er kan beantwoord worden aan de behoeftes van het personeel en de noodzakelijke aanpassing vergemakkelijkt wordt.

Vandaag bestaat, op het vlak van human resources, de grootste uitdaging voor de gehele organisatie uit het aantrekken en vervolgens behouden van getalenteerde medewerkers op een arbeidsmarkt die enerzijds een steeds specifiekere aanbod van jobs kent en anderzijds een verhoogd personeelsverloop.

Binnen die moeilijke context is de aantrekkelijkheid van een werkgever cruciaal en dit bereikt men concreet door het ontwikkelen van een ondernemingsstrategie die zich kan aanpassen aan de modernisering van arbeidsrelaties en aan de verwachtingen van nieuwe generaties van werknemers (responsabilisering, resultaatgericht werk, evenwicht tussen privé en werk, ...)

De nieuwe instelling ambieert ondubbelzinnig om zich als aantrekkelijke werkgever te positioneren, gericht op het stimuleren van de competenties van haar medewerkers, zowel huidige als toekomstige, met respect voor iedereen en het aanbieden van een motiverend arbeidsklimaat, aangepast aan nieuwe werkvormen. De context van verandering die gepaard gaat met de fusie vormt 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 te realiseren.

In dat opzicht is er vandaag vaak sprake over de “NWOW”, de New Way of Working of de New World of Work. De regering heeft immers gekozen om haar federale administraties in te schrijven, in deze nieuwe aanpak. Concreet wil dit zeggen dat met de NWOW beoogd wordt om de organisatie van het werk en de werkplek aan te passen aan de behoeftes van vandaag. De onderliggende gedachte zijnde dat een organisatie efficiënter is wanneer de werknemers over een zekere autonomie beschikken met betrekking tot de manier waarop zij de taken die hen worden toebedeeld, invullen.

Deze aanpak vraagt wel het onderschrijven van een aantal basisprincipes: van de zijde van de leidinggevenden vereist dit het bewerkstelligen van een 'cultuur van verantwoordelijkheid' door middel van duidelijke afspraken en een aangepast systeem van prestatie management; van de zijde van hun medewerkers vraagt deze aanpak dan weer, onder andere, een verder aanscherpen van hun eigen verantwoordelijkheidsbesef, de capaciteiten om hun werk autonoom te beheren en daarnaast een nog grotere polyvalentie en flexibiliteit.

Zich inspirerend op deze nieuwe manier van werken, wenst de nieuwe instelling een arbeidsklimaat te creëren waar 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. Het ontwikkelen van deze principes zal dan ook de basis vormen van het human resources beleid van de nieuwe instelling. En het is precies hierom dat zij zullen tot stand gebracht worden in nauw overleg met het hele personeelsbestand, zowel de leidinggevenden als de medewerkers.

Dit nieuwe arbeidsklimaat berust op twee peilers:

- Een dynamisch personeelsbeheer dat op basis van eenduidige en algemeen gedragen afspraken elke medewerker toelaat om te werken op aangepaste en resultaatgerichte wijze.
- 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 die aan alle medewerkers toelaten om, waar en wanneer zij dit wensen, bereikbaar te zijn en informatie uit te wisselen met de andere leden van hun team.

I. BEGELEIDEN VAN VERANDERING

De uitdagingen die door de fusie van de twee Fondsen en de implementatie van de nieuwe arbeidscultuur worden gesteld, maken een goede begeleiding van ons personeel dan ook essentieel. Niet enkel om zo het acceptatie- en absorptieproces van de veranderingen te vergemakkelijken, maar ook om zo een nieuwe arbeidscultuur te kunnen bewerkstelligen.

Artikel 81 Het organiseren van changemanagement.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI changemanagement: Het changemanagement heeft de nodige ondersteuning gekregen door middel van het organiseren van opleidingen, het creëren van focusgroepen en het ontwikkelen van een intranet.

KPI bedrijfscultuur: Initiatieven die bijdragen tot een beter groepsgevoel, zoals bijvoorbeeld teambuildings, zijn georganiseerd.

II. MODERN PERSONEELSBELEID

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

i. 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, overeengekomen met het gehele 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 door middel van een aantal regels, zoals bijvoorbeeld: werktijden, uurroosters, jaarlijkse vakantie, aanvraagprocedures verlof, te volgen procedure bij ziekte, IT policy en regels inzake telewerk, ...

In deze nieuwe arbeidscultuur verwerven medewerkers meer autonomie en zullen ze niet langer fysiek aanwezig moeten zijn op de werkplek. Dit vraagt een belangrijke aanpassing ten opzichte van de huidige werkwijze. Men zal het personeel dan ook moeten ondersteunen om zich deze nieuwe arbeidscultuur eigen te maken. Specifieke opleidingen zullen voor alle personeelsleden moeten ter beschikking gesteld worden. De rol van de leidinggevende als coach en ondersteuner van zijn team zal verder versterkt moeten worden.

De implementatie van “flex work” of, in andere woorden, het inzetten van de juiste man op de juiste plaats, in functie van de noden van de organisatie, zal gebeuren door middel van een competentiematrix die aan de nieuwe instelling zal toelaten om de talenten van haar medewerkers op vrijwillige basis optimaal in te zetten. Op deze manier wenst de nieuwe instelling ook tegemoet te komen aan de vraag van de medewerkers naar meer loopbaanmogelijkheden of mogelijkheden op het vlak van heroriëntatie (buiten het traditionele systeem van bevordering).

Artikel 82 Definiëren van een modern personeelsbeleid, gebaseerd op de principes van de nieuwe arbeidscultuur.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI voldaan wordt:

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

Artikel 83 Een nieuw arbeidsreglement voorzien op basis van de waarden van de nieuwe instelling en de principes van de nieuwe arbeidscultuur.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI voldaan wordt.

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

Artikel 84 De medewerkers formeel ondersteunen bij het opnemen van hun rol binnen deze nieuwe arbeidscultuur.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt.

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

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

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

Artikel 85 Het principe "de juiste persoon op de juiste plaats" implementeren om zo in te kunnen spelen op de noden van de nieuwe instelling.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt.

KPI HR: In 2017 is een competentiematrix opgesteld die toelaat het meeste uit de talenten van de medewerkers te halen en deze in dienst te stellen van de instelling en dus finaal ook van de burger.

KPI criteria flex work: Een kader voor het toekennen van "flex work", op vrijwillige basis, is uitgewerkt op basis van objectieve criteria tegen eind 2018.

Artikel 86 De tevredenheid van de medewerkers van de nieuwe instelling verbeteren.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI voldaan wordt.

KPI enquête nieuwe instelling: In 2017 is het personeel door middel van een online enquête bevraagd inzake welzijn, arbeidscultuur en integriteit - voor zover de fusie gerealiseerd kon worden dat jaar.

KPI actieplan : Op basis van de resultaten van deze enquête is binnen de 3 maanden een actieplan opgemaakt.

KPI tevredenheid: Vanaf 2018, zijn de acties uit het actieplan geleidelijk uitgevoerd om de tevredenheid van het personeel te verbeteren.

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

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI voldaan wordt.

KPI diversiteit: In de loop van het eerste jaar na de oprichting van de nieuwe instelling is een actieplan “diversiteit” ontwikkeld.

ii. EVALUATIES OP BASIS VAN PRESTATIEMANAGEMENT

Het bevorderen van competenties, het aanspreken van talent, de motivatie, de wil om aan kwaliteitsvolle dienstverlening te doen, vloeien allen voort uit, onder andere, het vastleggen van prestatiedoelstellingen die én duidelijk zijn én aanvaard worden door de medewerkers die belast zijn met het uitvoeren ervan. Deze doelstellingen moeten echter vastgelegd worden op basis van volgende vier, transparante, criteria: het leveren van prestaties en het behalen van duidelijke afgelijnde resultaten, het bijdragen aan de teamgeest, klantgerichtheid en persoonlijke ontwikkeling door middel van een permanent streven naar het verbeteren van de persoonlijke vaardigheden en het ontwikkelen van nieuwe.

Artikel 88 De taken van het personeel optimaliseren door middel van een doeltreffend prestatie management.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI voldaan wordt.

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

Artikel 89 Correct evalueren van alle medewerkers, met respect voor de integriteit, evenals voor het reglementair kader en gebaseerd op transparante criteria.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt.

KPI evaluatiesysteem: Het jaarlijks evaluatiesysteem, gebaseerd op de online toepassing Crescendo, is in gebruik.

KPI ondersteuning: De nodige begeleiding en opleiding betreffende het gebruik van deze toepassing en de zelfevaluatiemethodes zijn aan de medewerkers gegeven.

III. EEN STIMULEREND EN FLEXIBEL ARBEIDSKLIAMAAT

Het aantrekken en behouden van talentrijk, competent en gemotiveerd personeel waarvan de krachten gebundeld worden om de burger een kwaliteitsvolle dienstverlening te kunnen geven, vraagt eveneens de creatie van 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.

I. EEN NIEUWE INFRASTRUCTUUR AANGEPAST AAN HET NIEUWE ARBEIDSKLIAMAAT

Het nieuwe arbeidsklimaat stelt zijn eigen eisen op het vlak van infrastructuur. De infrastructuur moet zo aangepast zijn dat het personeel zijn werkpost kan 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, met daarnaast ook “stille” ruimtes (gericht op extra mogelijkheden tot concentratie) en ontspanningsruimten. De infrastructuur moet toegankelijk zijn voor iedereen, rekening houdend met de specifieke behoeften van personen met een handicap.

Artikel 90 De inrichting van het gebouw van de nieuwe instelling afstemmen op het ondersteunen van het nieuwe arbeidsklimaat door middel van adequaat aangepaste, modulaire ruimtes, die toegankelijk zijn voor iedereen.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI vestigingsplan: In 2016 is in overleg met het personeel een vestigingsplan uitgewerkt, rekening houdend met de specifieke behoeften voor wat betreft de toegankelijkheid voor personen met een handicap.

KPI verhuizing: De nieuwe instelling heeft, na afloop van de werken, haar nieuwe lokalen betrokken

Opmerking: Vooraleer te kunnen beginnen met de acties die nodig zijn om dit objectief te realiseren, moet het akkoord gegeven worden om de onroerend goed-investeringsbudgetten 2016 van het Fonds voor arbeidsongevallen en het Fonds voor de beroepsziekten, gemeenschappelijk te maken.

ii. MOGELIJKHEDEN TOT FLEXIBEL WERKEN: AANBIEDEN VAN EEN GOED EVENWICHT TUSSEN WERK EN PRIVÉ

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

Telewerk vloeit voort uit de sociale waarden waar een werkgever al dan niet voor staat. 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 ter beschikking te stellen.

Vanuit deze optiek is het belangrijk dat de nieuwe instelling zich kan beroepen op moderne IT toepassingen die werken van op afstand toelaten en de communicatie vergemakkelijken. Om dit te kunnen realiseren zal de instelling zich uitrusten met een doeltreffend systeem voor elektronisch dossierbeheer en een telecommunicatietechnologie die gebruik maakt van een IP-netwerk. Dit zal niet enkel telewerk mogelijk maken, maar zal doorheen de gehele organisatie interne mobiliteit en flexibiliteit toelaten. Dankzij het gebruik van IP-adressen kunnen werknemers zich immers eender waar inloggen op het netwerk via een beveiligde verbinding.

Artikel 91 De verdere uitbouw van 'flexibel werken' nastreven, met de nadruk op een grotere mobiliteit voor het personeel.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI telewerk: De mogelijkheid om te telewerken stelselmatig verder invoeren binnen de verschillende diensten die samen de nieuwe instelling uitmaken, gelijklopend met de ontwikkeling van het elektronisch dossier.

KPI telewerk evaluatie: Een evaluatie van het telewerk is uitgevoerd in 2017.

KPI UCM: Het geïnstalleerde telefoonsysteem is compatibel met « Unified Communication » technologie.

KPI "Webservice": In 2017 is aan de personeelsleden een online beheersinstrument, dat hen een eenvoudig beheer van hun persoonlijke gegevens toelaat, ter beschikking gesteld.

Dit document bevat de verbintenissen die, enerzijds, de openbare instellingen van sociale zekerheid, vertegenwoordigd door hun beheerscomité en, anderzijds, de federale Staat, vertegenwoordigd door de Voogdijministers van de betrokken instellingen, hebben onderschreven in het kader van de uitvoering van de bestuursovereenkomsten voor de periode van 1 januari 2016 tot 31 december 2018. Deze bestuursovereenkomsten worden gesloten in overeenstemming met de bepalingen van het koninklijk besluit van 3 april 1997 houdende maatregelen met het oog op de responsabilisering van de openbare instellingen van sociale zekerheid.

Alle bepalingen van de gemeenschappelijke hoofdstukken worden ingepast in alle bestuursovereenkomsten van de openbare instellingen van sociale zekerheid voor zover daarover niet anders beslist wordt in het kader van de individuele onderhandeling van de bestuursovereenkomst van een instelling en voor zover deze integratie mogelijk, opportuun of nuttig is, rekening houdend met de overheveling van bevoegdheden voorzien in het kader van de staatshervorming of van de fusieoperaties.

In het bijzonder zullen, wat FAMIFED betreft, enkel de verbintenissen die verenigbaar zijn met zijn situatie, rekening houdend met de 6de Staatshervorming, geïntegreerd worden in zijn bestuursovereenkomst. Wat DIBISS betreft, zullen de bepalingen van de gemeenschappelijke hoofdstukken enkel op het jaar 2016 van toepassing zijn en op voorwaarde dat ze verenigbaar zijn met de beleidsbeslissingen die genomen worden in het kader van zijn fusie en dat de naleving ervan materieel mogelijk is en geen disproportionele inspanningen vraagt in verhouding tot het resultaat dat bereikt kan worden.

AS 5: ALGEMENE GEMEENSCHAPPELIJKE VERBINTENISSEN VOOR BEIDE PARTIJEN

I. JURIDISCH KADER VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 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.

II. BEHEERPRINCIPES

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 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 FBZ.

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 FBZ zoveel mogelijk aan te moedigen of te veralgemenen.

III. INWINNEN VAN ADVIEZEN, VOORAFGAAND OVERLEG EN INFORMATIEVERSTREKKING DOOR DE FEDERALE STAAT

Artikel 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 legistische 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.

IV. VERBINTENISSEN OVER DE WIJZIGINGEN VAN DE OVEREENKOMST

i. WIJZIGING VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 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.

Artikel 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.

Iedere andere aanpassing, voorgesteld door één van de partijen of door beide partijen, gebeurt overeenkomstig artikel 7 van het koninklijk besluit van 3 april 1997.

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.

Artikel 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.

V. VERBINTENISSEN OVER DE MEDEDELING VAN DE BESLISSINGEN VAN EEN BEGROTINGSCONCLAAF

Artikel 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.

VI. VERBINTENISSEN OVER DE OPVOLGING VAN DE UITVOERING VAN DE OVEREENKOMST

i. OPVOLGING VAN HET BEREIKEN VAN DE DOELSTELLINGEN EN HET UITVOEREN VAN DE PROJECTEN

Artikel 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.

Artikel 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.

ii. PERIODIEK OVERLEG GEORGANISEERD DOOR DE FEDERALE STAAT

Artikel 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.

iii. PLANNING VOOR DE RAPPORTERINGS- EN OPVOLGINGSOPDRACHTEN

Artikel 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.

VII. VERBINTENISSEN IN HET KADER VAN DE EVALUATIE VAN DE UITVOERING VAN DE OVEREENKOMST

i. WEERSLAG VAN MAATREGELEN DIE NIET OPGENOMEN ZIJN IN DE OVEREENKOMST

Artikel 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.

ii. NALEVING VAN DE VERBINTENISSEN OPGENOMEN IN DE BESTUURSOVEREENKOMST

Artikel 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.

VIII. VERBINTENISSEN OVER VEILIGHEIDSNORMEN

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

IX. VERBINTENISSEN OVER DE STAATSFINANCIERING

Artikel 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.

X. VERBINTENISSEN OVER DE OPMAAK VAN DE OPDRACHTENBEGROTING

Artikel 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.

XI. OVERHEVELING VAN BEVOEGDHEDEN

Artikel 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.

AS 6: SPECIFIEKE GEMEENSCHAPPELIJKE VERBINTENISSEN EN SYNERGIEËN TUSSEN OISZ

I. VERBINTENISSEN OVER HET PERSONEELSBELEID (HRM)

Artikel 111

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

II. VERBINTENISSEN OVER HET ICT-BEHEER

Artikel 112

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 FBZ 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.

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.

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.

III. VERBINTENISSEN OVER HET LOGISTIEK BEHEER

Artikel 113

§ 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.

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

§ 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.

IV. VERBINTENISSEN OVER INTERNE AUDIT

Artikel 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.

V. VERBINTENISSEN OVER HET OPENSTELLEN VAN SYNERGIEËN VOOR ANDERE PARTNERS (SECUNDAIR NETWERK)

Artikel 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.

VI. VERBINTENISSEN OVER DE AANPASSING VAN DE ADMINISTRATIEVE ORGANISATIE VAN DE SOCIALE ZEKERHEID

Artikel 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.

VII. VERBINTENISSEN OVER GEMEENSCHAPPELIJKE RAPPORTERING

Artikel 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.

VIII. DIENSTEN ONTWIKKELEN OF GEBRUIKEN IN HET KADER VAN DE SYNERGIEËN

Artikel 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.

AS 7: BUDGETTAIR, FINANCIËEL 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.

I. DE BEHEERSBEGROTING

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 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.

II. DE ADVIEZEN VAN DE REGERINGSCOMMISSARIS VAN BEGROTING IN VERBAND MET BEGROTING, BOEKHOUDING, PERSONEEL, ICT...

Artikel 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.

Artikel 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.

III. DE AANPASSING VAN DE BEHEERSBEGROTING INGEVOLGE HERSCHIKKINGEN TUSSEN BEGROTINGSARTIKELEN

Artikel 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.

IV. AANPASSING VAN DE BEHEERSBEGROTING INGEVOLGE GEWIJZIGDE OMSTANDIGHEDEN

Artikel 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 beheersveloppe 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).

V. DE VERLAGING OF DE NIET-AANPASSING VAN DE BEHEERSBEGROTING INGEVOLGE EEN NIEUWE OPDRACHT OF ZONDER NIEUWE OPDRACHT

Artikel 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, en de stemgerechtigde beheerders aangewezen door het beheersorgaan, evenals de persoon belast met het dagelijks beheer, kan de instelling de te bereiken doelstellingen verlagen, conform artikel 7 van het KB van 3/4/1997, 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.

VI. DE VERHOGING VAN DE BEHEERSBEGROTING VAN HET LOPENDE JAAR INGEVOLGE DE TOEKENNING VAN EIGEN BEHEERSONTVANGSTEN

Artikel 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 beheersenveloppe 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 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 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 beheersenveloppe, 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.

VII. DE VERHOGING VAN DE BEHEERSBEGROTING INGEVOLGE DE OVERDRACHT VAN KREDIETEN VAN HET VORIGE BEGROTINGSJAAR

Artikel 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.

VIII. DE AANPASSING VAN DE BEHEERSBEGROTING INGEVOLGE EEN WIJZIGING VAN DE SOCIALE BIJDAGEN

Artikel 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.

IX. DE VERHOGING VAN DE BEHEERSBEGROTING INGEVOLGE DE BETALINGEN VAN ACHTERSTALLIGE COMPETENTIEPREMIES

Artikel 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.

X. BEHEERSBEGROTING VOOR DE JAREN 2016, 2017 EN 2018

Artikel 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 | € 16.642.857 | € 16.310.000 | € 15.983.800 |
| Werkingsuitgaven | | | |
| <i>waarvan:</i> | | | |
| <i>Gewone werking</i> | € 3.863.911 | € 3.764.429 | € 3.712.517 |
| <i>Informatica</i> | € 3.192.042 | € 3.307.270 | € 3.300.000 |
| Investeringen | | | |
| <i>waarvan:</i> | | | |
| <i>Roerende investeringen</i> | € 171.790 | € 152.930 | € 150.000 |
| <i>Informatica-investeringen</i> | € 475.000 | € 550.000 | € 465.000 |
| <i>Onroerende investeringen</i> | € 150.000 | € 0 | € 0 |
| Niet limitatieve werkingsuitgaven | € 471.500 | € 462.070 | € 452.829 |
| Totaal | € 24.967.100 | € 24.546.699 | € 24.064.146 |

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

Deze beheersenveloppe 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.

XI. MAXIMUMBEDRAG VAN DE KREDIETEN VOOR HET STATUTAIR PERSONEEL

Artikel 133 Overeenkomstig artikel 5 van het KB van 3 april 1997 wordt het maximumbedrag van de kredieten voor het statutair personeel vastgelegd op € 16 642 857 voor het jaar 2016, op € 16 310 000 voor het jaar 2017 en op € 15 983 800 voor het jaar 2018.

XII. JAARLIJKSE HERZIENING

Artikel 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.

Artikel 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:

a. Personeelskredieten

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

$$\frac{\text{Gemiddelde vereffeningscoëfficiënt van de lonen jaar N}^{(1)}}{\text{Gemiddelde vereffeningscoëfficiënt van de lonen jaar N-1}^{(2)}}$$

⁽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.

b. 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 126 of artikel 127 naargelang de omstandigheden.

XIII. ONROERENDE VERRICHTINGEN

Artikel 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 beheersenvolpe van het lopende jaar het voorafgaand akkoord van de Voogdijminister(s) en van de Minister tot wiens bevoegdheid de begroting behoort. Deze bijkomende beheersenvolpe 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.

XIV. ALGEMENE EN ANALYTISCHE BOEKHOUDING

Artikel 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.

XV. BEZORGEN VAN PERIODIEKE STATEN

Artikel 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.

Artikel 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.

AS 8: MEEWERKING AAN TRANSVERSALE PROJECTEN

Artikel 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.

Artikel 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 klantentevredenheid 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.

SLOTBEPALINGEN

Artikel 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 4 exemplaren

Voor het **Fonds voor de beroepsziekten**,

voor de **Belgische staat**,

De vertegenwoordigers van de werknemers en
werkgevers aangeduid door het beheerscomité

De minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid

Anne LEONARD

Maggie DE BLOCK

Estelle CEULEMANS

De minister van Defensie, belast met
Ambtenarenzaken

Catherine VERMEERSCH

Steven VANDEPUT

Thierry VANMOL

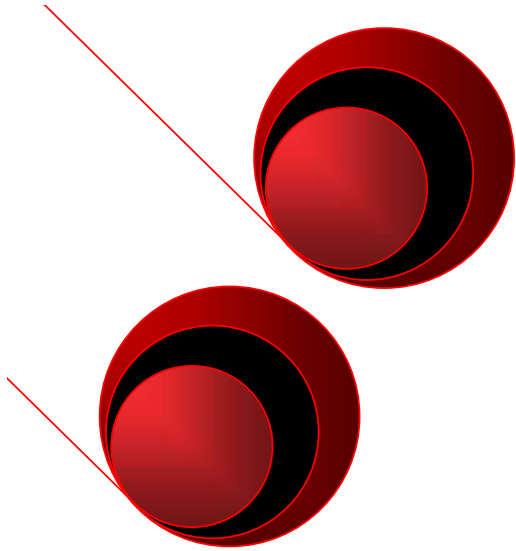
De minister van Begroting

Het Algemeen bestuur

Sophie WILMÈS

Pascale LAMBIN

Adjunct- administrateur-generaal



Asbestfonds



Fonds amiante

Contrat d'administration 2016- 2018 entre l'État Belge et le Fonds des Maladies Professionnelles

Coming together is a beginning; keeping together is
progress; working together is success.
Henry Ford

.be

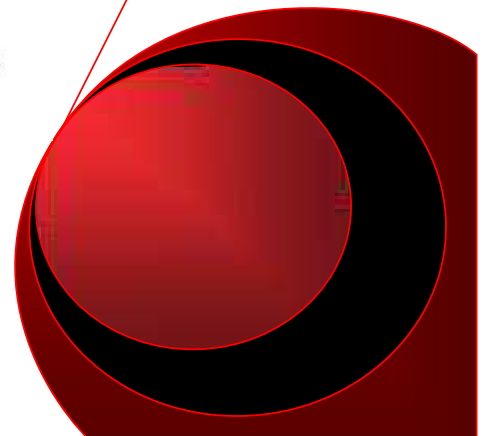


TABLE DES MATIÈRES

| | |
|--|-----------|
| Préambule..... | 5 |
| Définitions..... | 10 |
| MISSION | 12 |
| VISION | 12 |
| VALEURS | 12 |
| VOLET 1 : LES MISSIONS DE BASE EN MATIÈRE DE MALADIES PROFESSIONNELLES ET LES OBJECTIFS CONCERNANT LA GESTION DU FONDS AMIANTE | 13 |
| Axe 1 : Missions de base..... | 14 |
| I. Traitement des demandes : global | 14 |
| II. Indemnisation | 15 |
| III. Prévention | 18 |
| i. Eviter (l'aggravation) des maladies professionnelles | 18 |
| Détection précoce | 18 |
| Vaccins..... | 20 |
| Demandes d'avis préventif | 21 |
| ii. Soutenir le maintien ou le retour au travail | 21 |
| Programme de prévention dos..... | 22 |
| Réorientation suite à un écartement définitif | 23 |
| Nouvelles initiatives concernant la réintégration sur le marché du travail | 24 |
| IV. Gestion des paiements..... | 26 |
| V. Fonds amiante..... | 27 |
| VOLET 2 : LES AXES QUI SONT COMMUNS AUX ACTUELS FAT ET FMP ET QUI CONCERNENT LA NOUVELLE INSTITUTION QUI NAÎTRA DE LA FUSION DE CES DEUX INSTITUTIONS | 28 |
| Axe 2 : Connaissance et Expertise en matière de Risques Professionnels | 29 |
| I. Développer une Evidence-Based Policy | 29 |
| II. Echange de connaissance et d'expertise avec le monde du travail..... | 35 |
| Axe 3 : Organisation & Communication | 37 |
| I. Gestion Stratégique | 37 |
| i. Rendre la nouvelle organisation visible, connue & reconnaissable | 37 |
| ii. Une institution avec un nouveau champ juridique | 38 |
| iii. Budget & Comptabilité | 39 |
| iv. Soutien à la gestion | 40 |
| 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 | 49 |
| I. | Accompagnement au changement..... | 50 |
| II. | Gestion dynamique du personnel | 51 |
| i. | Une Nouvelle Institution basée sur une Nouvelle Culture de Travail..... | 51 |
| ii. | Évaluations basées sur un Management des Prestations | 53 |
| III. | Un environnement de travail motivant et flexible..... | 54 |
| i. | Une infrastructure de bureau adaptée à la nouvelle culture de travail | 54 |
| ii. | Des formes de travail flexibles, offrant un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée .. | 55 |
| VOLET 3 : LES OBJECTIFS FIXES COMMUNEMENT A TOUTES LES INSTITUTIONS PUBLIQUES DE SECURITE SOCIALE | | |
| 56 | | |
| Axe 5: | engagements généraux communs aux deux parties | 58 |
| I. | Cadre juridique du contrat..... | 58 |
| II. | Principes de gestion | 58 |
| III. | Sollicitation d'avis, concertation préalable et information par l'État fédéral | 59 |
| IV. | Engagements concernant les modifications du contrat | 59 |
| i. | modification du contrat | 59 |
| V. | Engagements concernant la communication des décisions prises lors d'un conclave budgétaire | 60 |
| VI. | Engagements concernant le suivi de la réalisation du contrat | 61 |
| i. | Suivi de la réalisation des objectifs et de l'exécution des projets | 61 |
| ii. | Concertation périodique organisée par l'Etat fédéral..... | 61 |
| iii. | Calendrier pour les missions de rapportage et de suivi | 62 |
| VII. | Engagements dans le cadre de l'évaluation de la réalisation du contrat | 63 |
| i. | Impact des mesures qui n'ont pas été reprises dans le contrat | 63 |
| ii. | Respect des engagements repris dans le contrat d'administration..... | 63 |
| VIII. | Engagements concernant les normes de sécurité | 64 |
| IX. | Engagements de l'Etat concernant le financement..... | 64 |
| X. | Engagements concernant l'établissement du budget des missions | 64 |
| XI. | Transferts des compétences | 65 |
| Axe 6 : | Engagements communs spécifiques et synergies entre IPSS | 66 |
| I. | Engagements concernant la politique du personnel (HRM) | 66 |
| II. | Engagements concernant la gestion informatique | 71 |
| III. | Engagements concernant la gestion logistique | 73 |

| | | |
|---|--|-----------|
| IV. | Engagements en matière d’audit interne | 75 |
| V. | Engagements concernant l’ouverture de synergies à d’autres partenaires (réseau secondaire) | 76 |
| VI. | Engagements concernant l’adaptation de l’organisation administrative de la sécurité sociale | 76 |
| VII. | Engagement en matière de rapportage commun | 76 |
| VIII. | Développer ou utiliser des services dans le cadre des synergies | 77 |
| Axe 7 : Volet budgétaire, financier et comptable | | 78 |
| I. | Le budget de gestion | 78 |
| II. | Les avis du Commissaire du Gouvernement du Budget concernant le budget, la comptabilité, le personnel, l’ICT... .. | 79 |
| III. | L’adaptation du budget de gestion à la suite de remaniement entre articles budgétaires | 80 |
| IV. | Adaptation du Budget de gestion suite aux modifications de circonstances | 80 |
| V. | La diminution ou la non-adaptation du budget de gestion à la suite d’une nouvelle mission ou sans nouvelle mission | 81 |
| VI. | L’augmentation du budget de gestion de l’année en cours à la suite de l’octroi de recettes de gestion propres | 82 |
| VII. | L’augmentation du budget de gestion à la suite du transfert de crédits de l’exercice budgétaire précédent | 84 |
| VIII. | L’adaptation du budget de gestion à la suite d’une modification des cotisations sociales | 85 |
| IX. | L’augmentation du budget de gestion à la suite des paiements d’arriérés de primes de compétences | 85 |
| X. | Budget de gestion pour les exercices 2016, 2017 et 2018 | 86 |
| XI. | Montant maximal des crédits pour le personnel statutaire | 86 |
| XII. | Révision annuelle | 87 |
| XIII. | Opérations immobilières..... | 88 |
| XIV. | Comptabilité générale et analytique | 89 |
| XV. | Transmission des états périodiques..... | 89 |
| Axe 8 : participation aux projets transversaux | | 90 |
| Dispositions finales | | 91 |

PREAMBULE

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 fixé 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 existant 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 de maladies professionnelles et les objectifs concernant la gestion du Fonds amiante. 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 reprend 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 49. Ces numéros d'article "manquants" se trouvent dans le volet 1 du contrat d'administration du FMP, qui comprend les articles 36 à 48. 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 1er janvier 2017 et au plus tard, à la date du 1er 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 MALADIES PROFESSIONNELLES

En tant qu'institution publique de sécurité sociale, les actions du FMP sont soumises au pouvoir décisionnel du comité de gestion composé paritairement de représentants du monde des employeurs et de représentants des organisations syndicales.

La matière des maladies professionnelles est régie pour le secteur privé par les lois relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci, coordonnées le 3 juin 1970.

Ces lois coordonnées ont institué le Fonds des maladies professionnelles (FMP) et reprennent les différentes missions qui lui sont attribuées. Les deux missions principales sont l'indemnisation et la prévention des maladies professionnelles. Autrement dit, il indemnise d'une part le dommage causé par une maladie professionnelle et intervient d'autre part pour prévenir la survenance de maladies professionnelles. Dans le cadre de cette mission, le FMP propose des mesures de prévention primaire et secondaire, ainsi que des mesures de réorientation professionnelles suite à des écartements définitifs dus à une maladie professionnelle.

Le FMP veut contribuer à préserver et à promouvoir la santé dans l'environnement de travail en prévenant, réparant ou indemnisant les dommages causés par les maladies professionnelles.

Les travailleurs des différentes administrations publiques relèvent du champ d'application de la loi du 3 juillet 1967. L'article 3 des lois coordonnées stipule que le Roi peut prévoir que toute autre personne qui n'est pas assurée contre les maladies professionnelles puisse conclure une assurance libre afin d'obtenir les avantages prévus en matière d'indemnisation pour les maladies professionnelles.

Le FMP indemnise directement et annuellement près de 67.000 assurés sociaux (les victimes de maladies professionnelles et leurs ayants droit). En 2014, le FMP a reçu 11.829 demandes d'indemnisation d'une maladie professionnelle. De plus, en 2014, plus de 32.000 personnes ont bénéficié d'une intervention dans leurs frais de vaccination (31.952) ou d'une intervention dans le cadre de la prévention des maux de dos (986).

Cela représente un budget de 304.194.150 euros sur un budget total de 333.409.984 euros. La partie de ce budget consacrée à la prévention ne cesse d'augmenter, concrétisant l'importance croissante accordée à la mission de prévention. Ainsi, par exemple, le budget consacré à la réorientation professionnelle suite à un écartement définitif causé par une maladie professionnelle a doublé entre 2010 et 2014.

Afin de remplir ces missions de base, le FMP cherche également constamment à développer son expertise en matière de maladies professionnelles. Le développement d'une expertise conséquente pour mieux connaître les maladies professionnelles et les maladies en relation avec le travail est aussi important en matière d'indemnisation (payer des indemnités correctes correspondant au dommage résultant de la maladie professionnelle) qu' en matière de prévention. C'est grâce à cette expertise que le FMP est capable de développer et d'offrir des mesures de prévention, en réponse aux besoins du monde du travail.

LE FONDS AMIANTE

Le Fonds amiante (AFA) a été institué, au sein du FMP, par la loi-programme du 27 décembre 2006. Depuis 2007, il est responsable de l'indemnisation du mésothéliome et de l'asbestose (ainsi que des épaissements pleuraux diffus bilatéraux, assimilés à l'asbestose). L'AFA n'a pas de personnalité juridique propre.

La réglementation en matière de maladies professionnelles prévoit, depuis 1953, l'indemnisation des personnes qui, en raison de leurs activités professionnelles, sont victimes d'asbestose. Depuis 1982, il en va de même pour les victimes de mésothéliome. Avant la création de l'AFA, le FMP disposait donc déjà de l'expertise nécessaire.

Pour l'AFA, le secteur professionnel d'exposition de la victime ne joue aucun rôle. L'AFA reconnaît les maladies qui sont causées aussi bien par une exposition professionnelle que par une exposition non-professionnelle à l'environnement. Toute personne habitant ou ayant habité en Belgique et qui y a été exposée à l'amiante entre en considération pour une indemnisation si elle est atteinte d'asbestose ou de mésothéliome.

DEFINITIONS

DANS LE PRESENT CONTRAT D'ADMINISTRATION, ON ENTEND PAR:

- les **lois coordonnées (L.C.)** : les lois relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci, coordonnées le 3 juin 1970;
- 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;
- le **Conseil scientifique** : le Conseil scientifique institué par l'article 16 des lois coordonnées;
- 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;
- les **Vaccins** : vaccins contre l'hépatite A et/ou B, vaccins contre la fièvre jaune, vaccins contre les pneumocoques, vaccins contre la grippe et gammaglobulines inoculés aux personnes qui courent un risque accru de contracter une maladie infectieuse dans l'exercice de leur profession;

- **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);
- la **demande identifiable** : une demande qui permet d'identifier sans équivoque le demandeur et l'objet de la demande;
- **conclusion sur pièces** : une conclusion médicale qui, dans le cadre des demandes d'indemnisation d'une maladie professionnelle, est rendue sans qu'un examen médical n'ait été pratiqué sur le patient au FMP;
- **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 de 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, nous contribuons à la **protection et à la promotion de la santé des travailleurs en milieu professionnel**. Nous collaborons à la prévention et nous réparons ou indemnisons le dommage des personnes affectées par une maladie professionnelle. Nous informons et mettons nos connaissances ainsi que notre expertise à disposition.*

VISION

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

- *prendre une décision et payer **des indemnités correctes dans le délai** imparti*
- *collaborer à une politique de **prévention de qualité** pour permettre d'éviter l'apparition ou l'aggravation de maladies professionnelles et favoriser le maintien au travail*
- *être à la pointe concernant **l'étude des maladies professionnelles** et des maladies en relation avec le travail, ainsi que **transmettre notre savoir-faire** en la matière*
- *fournir **une information correcte et claire** au citoyen*
- *être une administration moderne **au service du citoyen***

VALEURS

Nos valeurs-clés sont :

- ***le respect** (écoute, courtoisie, amabilité, empathie)*
- ***le professionnalisme** (efficacité, compétence, clarté, disponibilité, serviabilité, accessibilité)*
- ***l'équité** (intégrité, égalité)*

En appliquant ces valeurs, nous garantissons les droits de chacun.



**VOLET 1 : LES MISSIONS DE BASE EN
MATIÈRE DE MALADIES
PROFESSIONNELLES ET LES
OBJECTIFS CONCERNANT LA GESTION
DU FONDS AMIANTE**



AXE 1 : MISSIONS DE BASE

I. TRAITEMENT DES DEMANDES : GLOBAL

Les dispositions stipulées dans la loi du 11 avril 1995 visant à instituer la charte de l'assuré social sont d'application pour chaque service en contact avec les assurés sociaux et les obligations ci-après qui en découlent doivent être respectées. Dans les grandes lignes, la charte prévoit que les décisions doivent être prises dans les 4 mois (art. 10) et que les paiements éventuels qui en découlent doivent également être effectués dans les 4 mois (art. 12).

« Sans préjudice d'un délai plus court prévu par des dispositions légales ou réglementaires particulières et sans préjudice de la loi du 25 juillet 1994 modifiant la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux handicapés en vue d'accélérer l'examen des dossiers, l'institution de sécurité sociale statue au plus tard dans les quatre mois de la réception de la demande ou du fait donnant lieu à l'examen d'office visés à l'article 8.). [...] Le Roi peut porter temporairement le délai à (huit mois) au plus, dans les cas qu'il détermine. Les délais de quatre ou huit mois sont suspendus tant que l'intéressé ou une institution étrangère n'ont pas fourni complètement à l'institution de sécurité sociale les renseignements demandés, nécessaires pour prendre la décision. »

« Sans préjudice d'un délai plus court prévu par des dispositions légales ou réglementaires particulières et sans préjudice de la loi du 25 juillet 1994 modifiant la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux handicapés en vue d'accélérer l'examen des dossiers, il est procédé au paiement des prestations au plus tard dans les quatre mois de la notification de la décision d'octroi et au plus tôt à partir de la date à laquelle les conditions de paiement sont remplies.

Le FMP reçoit différents types de demandes des assurés sociaux. Les demandes reçues dans le cadre de l'indemnisation des dommages causés par une maladie professionnelle peuvent être de différentes natures: premières demandes, demandes après rejet, demandes dues à une rechute après guérison, demandes de révision, demandes d'aide d'une autre personne, demandes de remboursement de soins de santé et demandes dans le cadre d'un décès. Par ailleurs, le FMP reçoit également divers types de demandes dans le cadre de la prévention: demandes d'écartement définitif du risque professionnel, demandes de remboursement d'un vaccin, demandes dans le cadre de la détection précoce du cancer du nez chez les anciens travailleurs du bois, demandes dans le cadre de la détection précoce des dermatoses professionnelles et demandes dans le cadre de la prévention des maux de dos. Pour au moins 75% de l'ensemble des demandes, le FMP veut, conformément aux prescrits de la charte, communiquer une décision dans un délai de 120 jours.

Article 36 Respecter le délai de décision et de paiement tel que prescrit par la Charte de l'assuré social.

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

KPI décision global : Sur l'ensemble des demandes, 75% des décisions ont été communiquées dans un délai de 120 jours.

KPI 365j : pour 95% des demandes, la décision est communiquée dans un délai de 365 jours.

II. INDEMNISATION

Le champ d'application de la mission d'indemnisation du FMP s'étend, d'une part, aux travailleurs du secteur privé qui sont victimes d'une maladie professionnelle et qui ont droit à une indemnité du FMP, et d'autre part à leurs ayants droit. L'indemnité peut être accordée :

- en raison d'une incapacité de travail permanente;
- en raison d'une incapacité de travail temporaire;
- pour le remboursement de frais médicaux encourus dans le cadre du traitement d'une maladie professionnelle;
- pour l'assistance d'une autre personne;
- à la suite d'un décès provoqué par une maladie professionnelle (l'indemnité est alors versée aux ayants droit).

A côté de l'indemnisation des travailleurs du secteur privé, le FMP peut réaliser des examens de risque et des examens médicaux pour les travailleurs issus des administrations provinciales et locales (APL) et des examens médicaux pour les travailleurs du secteur public. Pour les travailleurs des administrations provinciales et locales, le FMP se charge de l'enquête administrative et de l'examen médical, alors que le pouvoir de décision appartient à l'administration elle-même. Le FMP joue ici le rôle d'assureur : il verse à l'administration concernée les montants dus. Pour les autres travailleurs du secteur public, le FMP peut, sur demande du pouvoir employeur, procéder à des examens médicaux et à des enquêtes de risques et agir comme conseiller.

L'objectif est une prise de décision dans les 120 jours suivant la réception d'une demande identifiable ou une prise de décision et le versement du paiement éventuellement du dans les 240 jours suivant la réception d'une demande identifiable. La difficulté de respecter le délai de 120 jours a crû ces dernières années par la complexification constante des demandes.

Entre autres, la difficulté de respecter ce délai provient du délai lié à la nécessité de procéder à un examen médical au sein du FMP. C'est pourquoi le FMP se propose, pour les demandes nécessitant une convocation à un examen médical, de viser l'objectif globalisé de 240 jours tout en poursuivant ses efforts d'augmentation continue du nombre de décisions prises dans les 120 jours. Pour cette raison, dans les KPI de certains objectifs du présent contrat, nous faisons mention de délais de 120 jours (pour une prise de décision à la suite d'une conclusion sur pièces) et de 240 jours (prise de décision ayant nécessité une convocation et paiement éventuellement dû).

Remarque : Les KPI concernant les demandes pour maladies professionnelles sont valables pour toutes les maladies à l'exception de la maladie « asthme professionnel » et de la maladie SPO (syndrome psycho-organique provoqué par des solvants organiques). En raison du diagnostic complexe de ces deux maladies, le FMP est en effet obligé de faire réaliser les examens médicaux dans des centres médicaux externes spécialisés. La disponibilité limitée de ces centres et la nature de l'examen, qui nécessite la présence du patient pendant plusieurs jours, impliquent que les demandes relatives à ces maladies soient exclues du cadre normal de l'instruction médicale d'une demande.

Article 37 Prévoir un service de haute qualité dans le cadre des maladies professionnelles en prenant une décision, autant que possible dans un délai acceptable et sans perte de qualité.

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

KPI décision PRIVÉ 120 j.: Pour les demandes pour lesquelles une conclusion sur pièces a été prise, 50% des décisions ont été communiquées dans un délai de 120 jours.

KPI décision PRIVÉ 240 j.: Pour l'ensemble des demandes, 70% des décisions sont communiquées et, si d'application, le premier paiement y afférant est versé dans un délai de 240 jours.

KPI statistiques PRIVÉ: Chaque trimestre, un rapport statistique par pathologie est présenté au comité de gestion pour garantir un suivi rigoureux des délais et chaque semestre, une note concernant les indicateurs clés est présentée au Comité de gestion.

KPI avant-projet APL: Sur l'ensemble des demandes APL, 40% des avant-projets de décision ont été communiqués dans un délai de 120 jours.

Risque: Une augmentation du nombre de demandes d'indemnisation aura, à taux d'occupation constant, une influence négative sur les délais proposés. Le FMP estime que l'objectif ne peut plus être atteint si le nombre de demandes global augmente de 10% ou plus ou si le nombre de demandes dans une pathologie (ou groupe de pathologies) ou un système augmente de 20% ou plus par rapport à 2014. En 2014, le nombre de demandes par pathologie (groupe de pathologies) ou système était le suivant :

| | |
|-----|---|
| 704 | demandes pathologie A (surdité) |
| 619 | demandes pathologie D (maladies de la peau) |

| | |
|------|---|
| 5385 | <i>demandes pathologie G (affections des membres supérieurs)</i> |
| 1398 | <i>demandes pathologie L (affections du dos)</i> |
| 2318 | <i>demandes pathologie R (affections des voies respiratoires)</i> |
| 241 | <i>demandes autres pathologies du système de liste</i> |
| 1164 | demandes dans le système ouvert |

Comme nous l'indiquons dans notre vision, « *En tant qu'institution tournée vers l'avenir, nous travaillons à [...] prendre une décision et à payer des indemnités correctes dans le délai imparti* ». C'est la raison pour laquelle le FMP poursuit de manière continue l'optimisation de ses processus relatifs à la mission d'indemnisation, afin de se rapprocher des délais prescrits par la Charte de l'assuré social. Pendant la durée de ce contrat d'administration, le FMP veut optimiser certains processus en particulier au moyen d'une analyse et d'adaptations éventuelles à la procédure de conclusion sur pièces, de l'ajout éventuel d'un délai maximal d'introduction pour certaines demandes, de la révision des processus concernant les affections de l'appareil locomoteur et de l'évaluation du système de suivi des temps d'attente tels que prévus dans la charte de l'assuré social.

Article 38 Diminuer le délai de traitement et augmenter durablement l'efficacité du FMP par une restructuration interne et des partenariats externes plus efficaces.

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

KPI conclusions sur pièces : Une analyse de l'ensemble des conclusions sur pièces a été réalisée en 2016 et la procédure a éventuellement été adaptée en 2017.

KPI délai d'introduction : Pour certaines demandes, l'opportunité d'introduire un délai d'introduction maximal dans l'arrêté royal de 1969 dressant la liste des maladies professionnelles a été évaluée.

KPI analyse des processus internes: Une analyse des processus internes en rapport avec les demandes d'indemnisation concernant les affections de l'appareil locomoteur a été réalisée en s'inspirant des principes du BPR et les étapes superflues ont été supprimées.

KPI compteur : En 2018, un rapport d'évaluation portant sur le compteur et contenant d'éventuelles propositions d'amélioration a été présenté au Comité de gestion.

III. PRÉVENTION

Le FMP est convaincu qu'une logique de prévention importante, ciblée sur les risques professionnels, est nécessaire pour freiner la progression constante des maladies professionnelles d'une part, et pour soutenir le retour ou le maintien au travail des personnes en incapacité de travail d'autre part. Le FMP fait donc le choix aujourd'hui de renforcer dans le futur les mesures préventives afin de limiter l'apparition de ces maladies et, en cas d'apparition, d'en limiter les dommages.

i. EVITER (L'AGGRAVATION) DES MALADIES PROFESSIONNELLES

Au moyen d'un ensemble de mesures préventives, le FMP veut prévenir l'apparition ou l'aggravation de maladies professionnelles. Il s'agit principalement d'initiatives concernant la détection précoce de maladies professionnelles, le remboursement de certains vaccins et des avis rendus aux entreprises concernant les risques professionnels.

DETECTION PRECOCE

Dans le cadre de sa mission de surveillance prolongée de la santé d'anciens travailleurs, le FMP peut proposer des actions de détection précoce pour les maladies professionnelles. Pour que cette détection précoce ait une réelle plus value pour la victime, il faut cependant que certaines conditions soient remplies. Ainsi, le FMP organise depuis 2013 une surveillance prolongée du risque de cancer du nez ou des sinus chez les personnes ayant été exposées à la poussière de bois, car la maladie est grave, n'est pas extrêmement rare et est par ailleurs spécifique aux professions du bois. La probabilité de diagnostiquer des cas via l'action de surveillance est donc suffisamment grande. La période de latence de la maladie est par ailleurs longue. Ce qui veut dire que les personnes qui peuvent être touchées par la maladie ne sont plus en surveillance de santé par la médecine du travail pour le risque considéré. Il n'existe pas ou peu de symptômes aux stades précoces. Ces premiers symptômes sont par ailleurs aspécifiques. Les personnes atteintes ne consultant pas suffisamment tôt, la majeure partie des cas est dès lors diagnostiquée à un stade avancé. Or, le taux de survie et la qualité de cette survie dépendent fortement du stade de diagnostic. Enfin, il existe une technique de diagnostic appropriée (coût modéré, technique non invasive, non douloureuse, efficace...).

Ces caractéristiques auxquelles répond la surveillance prolongée de santé pour un public ayant été exposé à la poussière de bois correspondent d'une part aux critères internationaux qu'il est recommandé de suivre dans l'organisation d'une action de surveillance, et expliquent d'autre part pourquoi le Fonds des maladies professionnelles, via son Conseil scientifique, n'a pas à l'heure actuelle proposé pour d'autres risques d'organiser une telle surveillance. Le Conseil scientifique continuera dans ses travaux à avoir une attention soutenue pour la surveillance de santé prolongée.

En Belgique, au cours de l'année 2010, le registre du cancer a enregistré sous le code C34 –poumons et bronches (code OMS, CIM10) 2215 nouveaux cas chez les femmes et 5616 chez les hommes. Or, cette même année, le FMP n'a reçu que 101 premières demandes concernant cette pathologie et 61 demandeurs ont reçu une réponse favorable. Ces chiffres suggèrent une « sous déclaration » des cancers broncho-pulmonaires d'origine professionnelle. Les raisons de cette probable sous déclaration sont multiples. Un frein important est la difficulté pour les médecins chargés de la prise en charge du patient d'identifier une potentielle exposition professionnelle et ce pour deux raisons. D'une part, le manque d'information de ces médecins sur les postes de travail, d'autre part le fait que reconstituer un *curriculum laboris* nécessite un temps qui déborde largement le cadre d'une consultation normale dont l'énergie et les compétences sont mobilisées à traiter le patient.

C'est pourquoi le FMP a lancé en 2015 une action qui vise à mettre en place, au sein de différents hôpitaux universitaires, un système de consultations consacré au repérage des expositions professionnelles potentielles, en instaurant une collaboration active entre les pneumologues et les oncologues de ces hôpitaux et les médecins spécialisés du FMP. Ces plages de consultation spécialisées permettront d'identifier des patients pour lesquels une exposition professionnelle est suspectée leur permettant ainsi d'effectuer les démarches pour une éventuelle reconnaissance et indemnisation en maladie professionnelle auprès du FMP.

Le développement de ce projet, au sein du milieu hospitalier, est une excellente occasion de favoriser l'échange et le dialogue entre les médecins du Fonds des maladies professionnelles et les médecins hospitaliers et d'informer ces derniers sur le mode de fonctionnement du Fonds. Ces consultations permettront de soumettre un plus grand nombre de demandes en reconnaissance du cancer broncho-pulmonaire d'origine professionnelle, ce qui contribuera à donner une image plus dynamique et proactive de notre institution. Cette action étant assez récente, le FMP évaluera son efficacité durant ce contrat.

Le FMP a également constaté une sous déclaration des cas de dermatose professionnelle. Pour diverses raisons, la dermatologie professionnelle souffre d'un désintérêt certain de la plupart des praticiens. Or une dermatose dont le diagnostic est tardif et, ou non suffisamment précis peut avoir de très fâcheuses conséquences pour le devenir socioprofessionnel du travailleur concerné. Ces raisons ont poussé le Fonds à lancer une action de diagnostic précoce des dermatoses suspectées d'origine professionnelle en s'appuyant sur des centres d'expertise. Durant ce contrat, le FMP évaluera le programme mis en place durant le contrat précédent.

Article 39 Évaluer et faire un suivi des mesures prises dans le cadre de la détection précoce des maladies professionnelles.

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

KPI cancers professionnels : En 2017, les résultats des consultations spécialisées en cancers professionnels organisées dans les cliniques universitaires belges depuis 2015 sont évalués.

KPI dermatoses: Le programme de dermatoses professionnelles est évalué en 2017 et des mesures complémentaires éventuelles ont été mises en place.

KPI surveillance prolongée de la santé : Une analyse des résultats en rapport avec le programme de détection précoce du cancer du nez chez les anciens travailleurs du bois est réalisée en 2018 et la procédure est éventuellement adaptée.

KPI pistes possibles: Le conseil scientifique a évalué la surveillance prolongée de la santé au moins une fois par an pour déterminer s'il est indiqué ou non de démarrer de nouveaux projets.

VACCINS

Le FMP indemnise les vaccins pour les personnes qui courent un risque accru de contracter une maladie infectieuse dans l'exercice de leur profession. Jusqu'à présent le FMP fournissait, dans un premier temps, son accord sur la demande de remboursement, et, dans un second temps, remboursait l'intéressé. Cette méthode de travail sera revue, de sorte :

- qu'il ne soit plus nécessaire de recevoir dans un premier temps l'accord préalable. Cet accord alourdit la procédure et ne correspond pas toujours à la réalité. Ainsi, dans les faits, il arrive que le vaccin soit déjà partiellement ou totalement inoculé au moment de l'introduction de la demande. Il arrive aussi qu'après l'introduction de sa demande, le demandeur soit exposé au risque avant l'obtention de l'accord du conseiller médical du FMP.
- que le remboursement des recherches immunitaires, qui évitent d'inoculer des vaccins inutilement, puisse être prévu.

Article 40 Pour le remboursement des vaccins, prendre une décision correcte dans le délai imparti et faire correspondre la procédure à la réalité du terrain.

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

KPI règlement vaccins publication: En 2016, l'arrêté royal du 28 juin 1983 établissant une nomenclature spécifique pour prestations de soins de santé en matière d'assurance maladies professionnelles est modifié et le règlement est publié.

KPI règlement vaccins implémentation : Les recherches d'immunités et les vaccins sont remboursés sur la base de la nouvelle procédure.

KPI décision vaccins : Pour 95% des demandes, la décision de remboursement du coût des vaccins est communiquée dans un délai de 60 jours.

DEMANDES D'AVIS PREVENTIF

L'arrêté royal du 19 avril 1999 fixe les conditions dans lesquelles le FMP peut émettre des avis en matière d'exposition aux risques de maladie professionnelle, dans le cadre de ses missions préventives. En vertu de cet arrêté, le conseiller en prévention – médecin du travail ou le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail peut demander l'avis du FMP quant à l'exposition de travailleurs à un certain risque. Un accusé de réception contenant déjà une première analyse de la demande d'avis préventif est transmis dans les 7 jours suivant la réception de celle-ci. Le rapport rendu ensuite est basé sur une enquête représentative des conditions de travail incluant des données recueillies par observation, mesures, échantillons, ...

Article 41 Assurer un service de qualité et le suivi en matière de demandes d'avis préventifs.

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

KPI 1^{ère} analyse : Pour 95% des demandes d'avis préventifs, un accusé de réception reprenant une 1^{ère} analyse de la recevabilité de la demande est envoyé dans les 7 jours ouvrables suivant la demande.

KPI agents physiques : Pour 85% des demandes d'avis, un rapport d'analyse (et, si nécessaire, des recommandations) est rendu dans les 90 jours suivant la réception de la demande concernant une exposition à des agents physiques.

KPI 1^{ère} visite agents chimiques : Pour 85% des demandes d'avis concernant une exposition à des agents chimiques, une première visite ou contact est organisé avec l'employeur dans les 30 jours suivant la réception de la demande.

KPI agents chimiques : Pour 85% des demandes d'avis, un rapport d'analyse (et, si nécessaire, des recommandations) est rendu dans les 120 jours suivant la réception de la demande concernant une exposition à des agents chimiques.

KPI suivi des avis préventifs : Le suivi de la qualité du service est assuré au moyen d'une enquête de satisfaction menée chez les employeurs concernés, comprenant une analyse et si nécessaire des propositions d'amélioration.

ii. SOUTENIR LE MAINTIEN OU LE RETOUR AU TRAVAIL

Le FMP veut offrir aux personnes en incapacité de travail à cause d'une maladie professionnelle ou d'une maladie en relation avec le travail de meilleures chances de reprendre leur emploi dès que possible dans les meilleures conditions. L'objectif est d'une part de tout mettre en œuvre pour adapter les conditions de travail aux besoins du travailleur et d'autre part, d'éviter aux personnes concernées de s'éloigner de la vie professionnelle.

PROGRAMME DE PREVENTION DOS

Le FMP est en charge du programme de prévention secondaire des maux de dos depuis 2010. Ce programme est unique en matière de coopération entre les médecines curatives et du travail en matière de réadaptation. Il entend faciliter le retour au travail, dans les meilleures conditions, de travailleurs en incapacité de travail due à des maux de dos. Il a pour objectif de prévenir le passage à la chronicité et comprend un maximum de 36 séances de rééducation de deux heures chacune, étalées sur une durée maximale de 180 jours. Endéans les 30 jours après réception de la demande, le FMP rend une décision sur l'approbation ou le rejet de celle-ci.

Dans le cadre du programme de prévention secondaire des maux de dos, le FMP a lancé un projet d'intervention ergonomique de second niveau. Il s'agit de favoriser des actions spécifiques diligentées par un ergonome dans les cas où le maintien ou la remise au travail s'avèrent difficiles, malgré une première intervention sur le plan ergonomique.

Un problème constaté dans le cadre de ce programme est le délai d'incapacité maximal prévu. Se basant sur des critères médicaux établis par le Conseil scientifique sur la base de la littérature scientifique, le programme est accessible aux personnes soumises à la surveillance de santé par la médecine du travail, conformément à l'arrêté royal d'août 1993 concernant l'utilisation des équipements de travail, dans le cadre de la manutention manuelle de charges et des postures contraignantes, qui sont en arrêt de travail depuis 6 semaines au moins et 3 mois au plus. Sur le plan administratif, ce délai est trop court et l'administration estime que de nombreuses personnes supplémentaires pourraient bénéficier des avantages du programme si ce délai était revu à la hausse, car il arrive souvent que lorsque le médecin-conseil de la mutuelle voit la personne concernée, ce délai est déjà écoulé et il n'est donc plus en mesure de proposer une participation au programme. Cette révision du délai doit faire l'objet d'une analyse par le Conseil scientifique, afin de s'assurer qu'il y ait une réelle plus value sur le plan médical en cas d'allongement du délai de 3 mois.

Cet éventuel allongement de la période à prendre en considération permettra que le programme de prévention des maux de dos soit en adéquation avec les efforts que l'INAMI va déployer dans le cadre des trajets de réinsertion professionnelle.

Article 42 Dans le cadre du programme de revalidation en matière de prévention des maux de dos, stimuler les personnes atteintes de maux de dos à rester au travail ou à reprendre le travail.

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

KPI décision maux de dos: Pour 95% des demandes introduites dans le cadre du programme de prévention secondaire des maux de dos, la décision est communiquée dans un délai de 30 jours à dater de la réception de la demande.

KPI prévention dos 2016: L'impact des mesures ergonomiques de second niveau prévues en ce moment dans le cadre du programme de revalidation en vue de la prévention des maux de dos est évalué et la méthode de travail est éventuellement adaptée.

KPI prévention dos contact: pour 90% des cas, le médecin du travail est contacté dans les 30 jours suivant la communication de la décision dans le cadre du programme de revalidation maux de dos.

KPI prévention dos admissibilité analyse : Le conseil scientifique a analysé la possibilité d'étendre le délai d'admissibilité au programme en 2016.

KPI prévention dos : une proposition de modification, basée sur l'analyse, est présentée au comité de gestion en 2017.

REORIENTATION SUITE A UN ECARTEMENT DEFINITIF

Quand le FMP constate qu'une personne est atteinte d'une maladie professionnelle, en présente les premiers symptômes ou court un risque important d'être atteinte, il peut proposer à cette dernière un écartement définitif de l'activité professionnelle nocive. Après un écartement définitif, une possibilité de réadaptation professionnelle peut être offerte à la personne concernée. Le FMP prend les coûts de la formation en charge et les frais de déplacement qu'elle entraîne. Durant cette formation, l'intéressé bénéficie d'indemnités correspondant à une incapacité de travail de 100%. De cette manière, on vise à favoriser l'accès à un travail, chez un nouvel employeur ou chez le même employeur, sans exposition au risque professionnel nocif.

Le FMP a d'ailleurs conclu des protocoles avec le FOREM, le VDAB, Bruxelles Formation, Actiris et l'*Arbeitsamt der DG* dans le cadre de l'article 37 des lois coordonnées afin de favoriser la réintégration des personnes écartées définitivement d'un risque professionnel. Cette procédure permet au travailleur, entre autres grâce à des formations par exemple, d'acquérir les moyens d'une réorientation professionnelle suite à l'écartement du risque professionnel.

Par ailleurs, le FMP souhaite analyser les possibilités d'étendre les mesures de réintégration au travail, afin de pouvoir agir plus rapidement et plus adéquatement aux besoins de la société.

Article 43 Au moyen de la procédure de réorientation suite à un écartement définitif, contribuer à maintenir au travail les victimes de maladie professionnelle.

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

KPI écartement proposition FMP: Pour 90% des cas où le médecin du FMP estime qu'un assuré social entre en ligne de compte pour un écartement définitif, la personne concernée est contactée dans les 10 jours suivant la décision relative à la maladie professionnelle à propos d'une réorientation professionnelle.

KPI écartement analyse : La possibilité d'améliorer la procédure interne de réorientation suite à un écartement définitif est analysée en 2017

NOUVELLES INITIATIVES CONCERNANT LA REINTEGRATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

En 2013, pour la première fois dans son histoire, le FMP a pris un nombre de décisions accordant une incapacité de travail temporaire supérieur au nombre de décisions accordant une incapacité de travail permanente. Ce phénomène est dû à l'explosion du nombre de demandes concernant des troubles musculo-squelettiques(TMS), suite à l'introduction de la tendinopathie des membres supérieurs dans la liste des maladies professionnelles, fin 2012.

Une des conséquences principales est un changement progressif du public cible du FMP par un rajeunissement croissant. Entre 2010 et 2014, l'âge moyen des victimes reconnues est passé de 54 ans à 50 ans. Il y a quelques années encore, une large part des personnes visées étaient pensionnées ou ne travaillaient plus à la date de la première demande.

À l'heure actuelle, le public cible se compose donc de plus en plus largement de victimes en âge de travailler. Pour le cas particulier des travailleurs atteints de tendinopathie, la réponse du Fonds reste certes le paiement d'une incapacité de travail temporaire, mais cette réponse ne semble plus tout-à-fait satisfaisante, surtout dans le cas de rechute. Jusqu'à présent, dans des cas de rechute ou de risque d'aggravation, la réponse classique du Fonds était une proposition d'écartement définitif du risque nocif. Si une telle réponse est très valable dans le cas, par exemple, d'une allergie d'origine professionnelle, cette notion est beaucoup moins adaptée pour un risque de gestes répétitifs.

Le FMP se doit donc de réaliser une analyse approfondie afin de présenter des propositions novatrices qui répondent mieux à la problématique de la reprise du travail ou de la réinsertion professionnelle dans les cas concernés par cette problématique.

Article 44 Contribuer, au moyen de la prévention secondaire, à la réintégration sur le marché du travail des victimes d'une maladie professionnelle qui sont en incapacité de travail.

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

KPI suivi ITT : Un suivi et une analyse des incapacités temporaires (nombre, durée d'indemnisation, décision à temps, ...) sont réalisés et des propositions de mesures préventives sont présentées au Comité de gestion.

KPI ITT 2017 : Au sein du Conseil scientifique, une analyse des mesures qui peuvent être prises par le FMP pour amener les personnes en incapacités de travail à réintégrer le travail est réalisée.

KPI législation 2017 : Une analyse concernant la législation maladies professionnelles est réalisée en 2017 et le cas échéant, des propositions d'adaptation législatives sont présentées pour faciliter les actions préventives en matière de maladies professionnelles, en vue de favoriser le maintien au travail.

KPI ITT 2018 : Un plan d'action détaillé concernant les mesures prévues dans le cadre de l'analyse menée en 2017 est réalisé.

KPI e-Health : L'information est partagée de manière sécurisée avec les médecins du travail via la boîte mail e-Health afin de parvenir à une meilleure réintégration des personnes en incapacité de travail sur le marché de l'emploi.

En Belgique, les problèmes de santé mentale seraient la cause la plus importante d'incapacité de travail. Selon les chiffres de l'INAMI, en 2012, plus de 27.000 personnes se trouvaient en arrêt de travail pour dépression depuis plus d'un an. 5750 autres souffraient d'un *burn out* prolongé. Pour les deux diagnostics, cela représente une augmentation de 60 % par rapport à la situation cinq ans plus tôt. Ces deux affections connaissent une croissance beaucoup plus forte que d'autres maladies psychiques dans notre pays.

En raison de leurs préoccupations respectives, l'INAMI, le FMP et le SPF ETCS réfléchissent actuellement ensemble afin de déterminer des mesures pour :

- prévenir le *burn out* et d'autres problèmes psychosociaux en relation avec le travail,
- favoriser la reprise du travail chez les personnes en arrêt de travail en raison d'un *burn out* ou d'un autre problème de santé lié aux risques psychosociaux au travail.

Article 45 En collaboration avec le SPF ETCS et l'INAMI, participer à la mise au point de mesures de prévention et/ou de trajets de réinsertion dans le cadre de la prévention secondaire des troubles psychosociaux liés au travail.

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

KPI étude troubles psychosociaux: En 2016, une étude préparatoire concernant les troubles psychosociaux en rapport avec le travail est réalisée et soumise pour avis au Conseil scientifique. Elle sera ensuite soumise au Comité de gestion.

KPI législation troubles psychosociaux : En fonction des résultats de l'étude préparatoire et de l'avis du Conseil scientifique, une proposition pour reconnaître les troubles psychosociaux liés au travail comme maladie en relation avec le travail est présentée et un projet pilote concret et efficace est déterminé par arrêté royal, en 2017.

KPI projet pilote troubles psychosociaux: En 2018, le projet pilote a démarré.

IV. GESTION DES PAIEMENTS

Compte tenu de l'importance pour l'assuré social de percevoir ses indemnités le plus rapidement possible, le FMP met tout en œuvre afin de verser les indemnités dues dans les plus brefs délais. C'est pourquoi, le FMP se fixe des KPI d'objectif de paiement ambitieux.

Cependant, la gestion du paiement englobe plusieurs types de paiements et de décisions. En effet, cela concerne le paiement des décisions d'octroi mais également le paiement des arriérés dus, le remboursement des soins de santé et des vaccins, le remboursement des frais liés à un décès et la récupération d'indus.

Article 46 Garantir un paiement rapide et correct des indemnités à l'assuré social.

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

KPI paiement MP: Pour 95% des cas, la première mensualité est payée dans le mois calendrier qui suit la décision.

KPI paiement arriérés: Pour 90% des cas, les arriérés dus sont payés dans les 90 jours suivant la notification de la décision.

KPI paiement soins de santé: Pour 95% des cas, les soins de santé (c.à.d. le ticket modérateur) sont payés dans les 60 jours après réception des formulaires de demande de remboursement.

KPI paiement vaccins: Pour 90% des cas, les vaccins sont remboursés dans les 30 jours après réception des formulaires de demande de remboursement.

KPI paiement surveillance de la santé des étudiants stagiaires: Pour 95% des cas, le coût de la surveillance de la santé des étudiants-stagiaires est remboursé dans un délai de 30 jours après réception de la facture électronique envoyée par le service de prévention externe.

KPI paiement frais funéraires et de transfert: En cas de reconnaissance d'un décès dû à une maladie professionnelle, 95% des remboursements de frais funéraires et de frais de transfert sont payés dans le mois calendrier suivant la décision d'octroi.

KPI récupération indus: 85% du montant total de paiement indu versé est récupéré dans les 365 jours suivant la décision de récupération de ce paiement indu versé.

V. FONDS AMIANTE

Depuis 2007, le Fonds amiante (AFA) est responsable de l'indemnisation du mésothéliome et de l'asbestose (ainsi que des épaissements pleuraux diffus bilatéraux, assimilés à l'asbestose). Pour l'AFA, le « statut » de la victime ne joue aucun rôle. L'AFA reconnaît les maladies qui sont causées aussi bien par l'exposition professionnelle que par l'exposition non-professionnelle à l'environnement. Toute personne habitant ou ayant habité en Belgique et qui y a été exposée à l'amiante entre en considération pour une indemnisation si elle est atteinte d'asbestose ou de mésothéliome.

En raison de la nature particulière et agressive de cette maladie, le FMP considère les dossiers mésothéliome comme prioritaires. D'ailleurs un effort particulier est réalisé pour atteindre un délai de 90 jours au lieu des 120 jours prévus par la Charte.

Le présent contrat ne prévoit pas de KPI spécifique pour les demandes relatives à l'asbestose car à l'heure actuelle très peu de nouvelles demandes sont introduites.

Article 47 **Respecter le délai de décision et de paiement tel que prescrit par la Charte de l'assuré social dans le cadre du Fonds Amiante.**

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

KPI Mésothéliome : Une décision est prise en moins de 90 jours après la réception de la demande et des coupes pour 90% des demandes mésothéliome.

KPI paiement AFA : Pour 95% des cas, les indemnités dues suite à une décision du Fonds Amiante sont versées dans le mois calendrier suivant la décision



**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**



AXE 2 : CONNAISSANCE ET EXPERTISE EN MATIERE 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.

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. Dans ce cadre, elle conclura un nouveau protocole avec le SPF ETCS.

Par ailleurs, la nouvelle institution poursuivra et développera la mission de prévention AT et MP telle que décrite dans le 1^{er} 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, § 1^{er} 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.

Article 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. Ce rapport contiendra un chapitre consacré aux actions de prévention.

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 professionnels, 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.

Article 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 Médecine 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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 efficace. 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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 STRATEGIQUE

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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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 & COMPTABILITE

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.

Article 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.

Article 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.

Article 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 A LA GESTION

Dans un contexte qui incite à faire montre de plus d'efficience 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.

Article 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.

Article 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. DEVELOPPEMENT 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.

Article 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 les KPI suivants sont remplis :

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.

Article 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.

Article 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.

Article 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 efficace 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

Article 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

Article 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.

Article 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 A L'ECOUTE

Article 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.

Article 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.

Article 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 CONTROLE 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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 :

1. Roadmap fusion de l'infrastructure
2. Roadmap fusion des applications financières (ex. PIA)
3. Roadmap réécriture et fusion des applications (FINAN, ATAO...)
4. 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.

Article 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.

Article 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 BASEE 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).

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 86 Améliorer le degré de satisfaction des collaborateurs de la nouvelle institution.

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

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.

Article 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 BASEES 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.

Article 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.

Article 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 ADAPTEE A 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.

Article 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 EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVEE

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.

Article 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.



Office national de sécurité sociale



ONVA OFFICE NATIONAL DES VACANCES ANNUELLES



VOLET 3 : LES OBJECTIFS FIXES COMMUNEMENT A TOUTES LES INSTITUTIONS PUBLIQUES DE SECURITE SOCIALE



capac
INSTITUTION PUBLIQUE
DE SÉCURITÉ SOCIALE



Office
National
de l'Emploi



FAMIFED

Federaal agentschap voor de kinderbijslag
Agence fédérale pour les allocations familiales
Föderale Agentur für Kindergeld



Sécurité Sociale
Entrepreneurs Indépendants



Le présent document reprend les engagements auxquels souscrivent, d'une part, les institutions publiques de sécurité sociale représentées par leur Comité de gestion et, d'autre part, l'Etat fédéral représenté par les Ministres de tutelle des institutions concernées dans le cadre de la réalisation de contrats d'administration couvrant la période du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2018. Ces contrats d'administration sont conclus conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 3 avril 1997 portant des mesures en vue de la responsabilisation des institutions publiques de sécurité sociale.

Toutes les dispositions des chapitres communs s'intègrent dans tous les contrats d'administration des institutions publiques de sécurité sociale pour autant qu'il n'en soit pas autrement décidé dans le cadre de la négociation individuelle du contrat d'administration d'une institution et que cette intégration soit possible, opportune ou utile compte tenu des transferts de compétences prévus dans le cadre de la réforme de l'État ou des opérations de fusion.

En particulier, en ce qui concerne FAMIFED, seuls les engagements compatibles avec sa situation compte tenu de la 6^{ème} réforme de l'Etat seront intégrés dans son contrat d'administration. En ce qui concerne l'ORPSS, les dispositions des chapitres communs ne s'appliqueront que la seule année 2016 et à condition qu'elles soient compatibles avec les décisions politiques prises dans le cadre de sa fusion et que le respect en soit matériellement possible et ne demande des efforts disproportionnés par rapport au résultat susceptible d'être atteint.

AXE 5: ENGAGEMENTS GENERAUX COMMUNS AUX DEUX PARTIES

I. CADRE JURIDIQUE DU CONTRAT

Article 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.

II. PRINCIPES DE GESTION

Article 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.

Article 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.

Article 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 FMP.

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 FMP pour les employeurs, les assurés sociaux ou les institutions coopérantes.

III. SOLLICITATION D'AVIS, CONCERTATION PREALABLE ET INFORMATION PAR L'ÉTAT FEDERAL

Article 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.

IV. ENGAGEMENTS CONCERNANT LES MODIFICATIONS DU CONTRAT

i. MODIFICATION DU CONTRAT

Article 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.

Article 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 118 ou 117, selon le cas, sera suivie.

Article 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.

V. ENGAGEMENTS CONCERNANT LA COMMUNICATION DES DECISIONS PRISES LORS D'UN CONCLAVE BUDGETAIRE

Article 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.

VI. ENGAGEMENTS CONCERNANT LE SUIVI DE LA REALISATION DU CONTRAT

i. SUIVI DE LA REALISATION DES OBJECTIFS ET DE L'EXECUTION DES PROJETS

Article 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.

Article 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.

ii. CONCERTATION PERIODIQUE ORGANISEE PAR L'ÉTAT FEDERAL

Article 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.

iii. CALENDRIER POUR LES MISSIONS DE RAPPORTAGE ET DE SUIVI

Article 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 1er, 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.

VII. ENGAGEMENTS DANS LE CADRE DE L'ÉVALUATION DE LA RÉALISATION DU CONTRAT

i. IMPACT DES MESURES QUI N'ONT PAS ÉTÉ REPRIS DANS LE CONTRAT

Article 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.

ii. RESPECT DES ENGAGEMENTS REPRIS DANS LE CONTRAT D'ADMINISTRATION

Article 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.

VIII. ENGAGEMENTS CONCERNANT LES NORMES DE SECURITE

Article 107 L'institution s'engage à respecter les normes minimales de sécurité qui sont d'application au sein du réseau de la sécurité sociale.

IX. ENGAGEMENTS DE L'ETAT CONCERNANT LE FINANCEMENT

Article 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.

X. ENGAGEMENTS CONCERNANT L'ETABLISSEMENT DU BUDGET DES MISSIONS

Article 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.

XI. TRANSFERTS DES COMPETENCES

Article 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.

AXE 6 : ENGAGEMENTS COMMUNS SPECIFIQUES ET SYNERGIES ENTRE IPSS

I. ENGAGEMENTS CONCERNANT LA POLITIQUE DU PERSONNEL (HRM)

Article 111

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.

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.

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 644 bis 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.

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.

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, intervision, 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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

II. ENGAGEMENTS CONCERNANT LA GESTION INFORMATIQUE

Article 112

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 FMP 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.

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.

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.

III. ENGAGEMENTS CONCERNANT LA GESTION LOGISTIQUE

Article 113

§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.

§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.

IV. ENGAGEMENTS EN MATIERE D'AUDIT INTERNE

Article 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.

V. ENGAGEMENTS CONCERNANT L'OUVERTURE DE SYNERGIES A D'AUTRES PARTENAIRES (RESEAU SECONDAIRE)

- Article 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.

VI. ENGAGEMENTS CONCERNANT L'ADAPTATION DE L'ORGANISATION ADMINISTRATIVE DE LA SECURITE SOCIALE

- Article 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.

VII. ENGAGEMENT EN MATIERE DE RAPPORTAGE COMMUN

- Article 117** Le Collège des IPSS et les partenaires sociaux 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.

VIII. DEVELOPPER OU UTILISER DES SERVICES DANS LE CADRE DES SYNERGIES

Article 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.

AXE 7 : VOLET BUDGETAIRE, 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.

I. LE BUDGET DE GESTION

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

II. LES AVIS DU COMMISSAIRE DU GOUVERNEMENT DU BUDGET CONCERNANT LE BUDGET, LA COMPTABILITE, LE PERSONNEL, L'ICT...

Article 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.

Article 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.

III. L'ADAPTATION DU BUDGET DE GESTION À LA SUITE DE REMANIEMENT ENTRE ARTICLES BUDGÉTAIRES

Article 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.

Des réagencements entre articles budgétaires au cours d'un même exercice budgétaire peuvent être opérés tout au long de l'année. Il est également permis de procéder à une redistribution de crédit lors de la clôture de l'exercice, qui se réalise l'année n+1.

IV. ADAPTATION DU BUDGET DE GESTION SUITE AUX MODIFICATIONS DE CIRCONSTANCES

Article 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 144 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 145 met en danger la réalisation d'objectifs déterminés ou la réalisation de projets déterminés, repris dans le montant.
- 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).

V. LA DIMINUTION OU LA NON-ADAPTATION DU BUDGET DE GESTION À LA SUITE D'UNE NOUVELLE MISSION OU SANS NOUVELLE MISSION

Article 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 le(s) Ministre(s) 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, conformément à l'article 7 de l'AR du 3 avril 1997, les objectifs à atteindre sur la base d'un instrument de mesure objectif, dans les cas suivants :

- 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.

VI. L'AUGMENTATION DU BUDGET DE GESTION DE L'ANNEE EN COURS A LA SUITE DE L'OCTROI DE RECETTES DE GESTION PROPRES

Article 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.

VII. L'AUGMENTATION DU BUDGET DE GESTION A LA SUITE DU TRANSFERT DE CREDITS DE L'EXERCICE BUDGETAIRE PRECEDENT

Article 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.

VIII. L'ADAPTATION DU BUDGET DE GESTION À LA SUITE D'UNE MODIFICATION DES COTISATIONS SOCIALES

Article 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.

IX. L'AUGMENTATION DU BUDGET DE GESTION A LA SUITE DES PAIEMENTS D'ARRIERES DE PRIMES DE COMPETENCES

Article 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.

X. BUDGET DE GESTION POUR LES EXERCICES 2016, 2017 ET 2018

Article 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 | € 16.642.857 | € 16.310.000 | € 15.983.800 |
| Dépenses de fonctionnement | | | |
| <i>dont:</i> | | | |
| <i>fonctionnement ordinaire</i> | € 3.863.911 | € 3.764.429 | € 3.712.517 |
| <i>Informatique</i> | € 3.192.042 | € 3.307.270 | € 3.300.000 |
| Investissements | | | |
| <i>dont:</i> | | | |
| <i>investissements mobiliers</i> | € 171.790 | € 152.930 | € 150.000 |
| <i>investissements informatiques</i> | € 475.000 | € 550.000 | € 465.000 |
| <i>investissements immobiliers</i> | € 150.000 | € 0 | € 0 |
| Dépenses de fonctionnement non-limitatives | € 471.500 | € 462.070 | € 452.829 |
| Total | € 24.967.100 | € 24.546.699 | € 24.064.146 |

⁽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.

XI. MONTANT MAXIMAL DES CREDITS POUR LE PERSONNEL STATUTAIRE

Article 133 Conformément à l'article 5 de l'AR du 3 avril 1997, le montant maximal des crédits de personnel statutaire est fixé à € 16.642.857 pour l'exercice 2016, à € 16.310.000 pour l'exercice 2017 et à € 15.983.800 pour l'exercice 2018.

XII. RÉVISION ANNUELLE

Article 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.

Article 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 :

a. Crédits de personnel

Les crédits de personnel seront paramétrisés en fonction de l'évolution du coefficient moyen de liquidation selon la formule :

$$\frac{\text{Coefficient moyen de liquidation des rémunérations année N}^{(1)}}{\text{Coefficient moyen de liquidation des rémunérations année N-1}^{(2)}}$$

⁽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 ou de l'article 127, selon le cas.

b. 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.

XIII. OPÉRATIONS IMMOBILIÈRES

Article 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.

XIV. COMPTABILITÉ GÉNÉRALE ET ANALYTIQUE

- Article 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.

XV. TRANSMISSION DES ÉTATS PÉRIODIQUES

- Article 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.
- Article 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.

AXE 8 : PARTICIPATION AUX PROJETS TRANSVERSAUX

Article 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.

Article 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.

DISPOSITIONS FINALES

Article 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 4 exemplaires

Pour le **Fonds des maladies professionnelles**,

Pour l'**État belge**,

Les représentants des travailleurs et des
employeurs désignés par le comité de gestion

La Ministre des affaires sociales et de la santé
publique

Anne LEONARD

Maggie DE BLOCK

Estelle CEULEMANS

Le Ministre de la défense, chargé de la fonction
publique

Catherine VERMEERSCH

Steven VANDEPUT

Thierry VANMOL

La Ministre du budget

L'Administration générale

Sophie WILMÈS

Pascale LAMBIN

Administratrice générale adjointe