



**CONTRAT D'ADMINISTRATION 2016-2018**  
**ENTRE L'ÉTAT BELGE ET L'AGENCE**  
**FÉDÉRALE DES RISQUES PROFESSIONNELS**

**AVENANT POUR LA PÉRIODE 2019 - 2020**



# TABLE DES MATIÈRES

Préambule .....	1
Cartographie des processus .....	6
Définitions .....	7
Mission .....	10
Vision.....	10
Valeurs .....	11
<b>VOLET 1: OPTIMISER LES MISSIONS DE BASE.....</b>	<b>12</b>
<b>Chapitre 1: Mission de prévention .....</b>	<b>13</b>
1. Éviter les dommages causés par les accidents du travail et les maladies professionnelles .....	14
1.1. Accidents du travail .....	14
1.2. Maladies professionnelles.....	15
2. Soutenir le maintien ou le retour au travail .....	17
<b>Chapitre 2 : Mission d'indemnisation .....</b>	<b>22</b>
1. Décisions dans le cadre d'un accident du travail .....	23
2. Décisions dans le cadre d'une maladie professionnelle .....	23
3. Paiements.....	26
<b>Chapitre 3: Mission de contrôle .....</b>	<b>29</b>
1. Contrôle des entreprises d'assurances.....	29
1.1. Contrôle technique, médical et financier .....	29
1.2. Lutte pour la sauvegarde des droits des victimes et contre toute discrimination. ....	30
1.3. Lutte contre la fraude sociale .....	31
1.4. Entérinement des accords conclus entre les entreprises d'assurances et les victimes .....	32
2. Contrôle des employeurs.....	33
2.1. Contrôle de l'obligation d'assurance.....	33
2.2. Contrôle de la déclaration d'accident dans le cadre de la loi du 10 avril 1971 ...	34
<b>Chapitre 4: Le Fonds amiante.....</b>	<b>36</b>
1. Indemnisation .....	36
2. Prévention .....	37
<b>Chapitre 5: Centre de référence et de connaissance .....</b>	<b>39</b>

<b>Chapitre 6: Mission de perception</b> .....	46
1. Perception des capitaux et versements périodiques à la charge des entreprises d'assurances .....	46
2. Perception de cotisations à la charge des entreprises d'assurances .....	48
3. Perception de primes à la charge des armateurs de la pêche maritime .....	48
4. Perception de cotisations et de montants à la charge des employeurs en défaut d'assurance .....	49
<b>VOLET 2: BONNE GOUVERNANCE</b> .....	51
<b>Chapitre 7: Communication</b> .....	52
1. Une institution qui est accessible et informe clairement et correctement .....	52
2. Une institution qui est à l'écoute .....	54
<b>Chapitre 8: Ressources Humaines</b> .....	55
1. Accompagnement au changement .....	56
2. Gestion dynamique du personnel .....	57
2.1. La Nouvelle Culture de Travail .....	57
2.2. Management des prestations .....	59
3. Un environnement de travail motivant et flexible .....	60
3.1. Une infrastructure de bureau adaptée à la nouvelle culture de travail .....	60
3.2. Des formes de travail flexibles, offrant un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée .....	61
<b>Chapitre 9: Gestion informatique</b> .....	63
<b>Chapitre 10: Instruments de politique et de gestion</b> .....	66
1. Gestion du portefeuille .....	66
2. Budget & comptabilité .....	66
3. Développement durable .....	67
4. Gestion des processus, maîtrise des risques et contrôle interne .....	68
5. Soutien à la gestion .....	69
<b>VOLET 3: LES OBJECTIFS FIXÉS COMMUNÉMENT À TOUTES LES INSTITUTIONS PUBLIQUES DE SÉCURITÉ SOCIALE</b> .....	70

## PRÉAMBULE

Vu la loi du 3 juillet 1967 sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public ;

Vu les lois coordonnées du 3 juin 1970 relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant des celles-ci ;

Vu la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail ;

Vu la loi du 13 juillet 2006 portant des dispositions diverses en matière de maladies professionnelles et d'accidents du travail et en matière de réinsertion professionnelle ;

Vu la loi-programme du 27 décembre 2006, articles 113 à 133 relatifs au fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante ;

Vu la loi du 16 août 2016 portant fusion du Fonds des accidents du travail et du Fonds des maladies professionnelles ;

Vu la loi du 25 mai 2017 relative au financement du Fonds amiante ;

Vu l'arrêté royal du 3 avril 1997 portant des mesures en vue de la responsabilisation des institutions publiques de sécurité sociale, en exécution de l'article 47 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale en assurant la viabilité des régimes légaux des pensions ;

Vu l'avis du conseil de direction de l'Agence fédérale des risques professionnels, émis le 12 juin 2018 et le 19 février 2019 ;

Vu l'avis motivé du comité de concertation de base de l'Agence fédérale des risques professionnels, émis le 12 juin 2018 et le 29 mars 2019;

Vu l'accord du comité général de gestion de l'Agence fédérale des risques professionnels, émis le 17 septembre 2018 et le 19 mars 2019;

Vu le contrôle en matière de « coordination » et de « cohérence » entre les projets de contrat d'administration des différentes institutions publiques de sécurité sociale effectué par le Collège des institutions publiques de sécurité sociale (réunions du 28 juin 2002 et du 29 novembre 2002), conformément à l'article 6 de l'arrêté royal du 3 avril 1997 susmentionné ;

Vu la décision du Conseil des ministres du xx mars 2019 relative à la prolongation pour 2019-2020 des contrats d'administration 2016-2018 des institutions publiques de sécurité sociale ;

est convenu ce qui suit,

entre, d'une part,

l'État belge, représenté par madame Maggie DE BLOCK, ministre des Affaires sociales et de la Santé publique, et madame Sophie WILMES, ministre du Budget et de la Fonction publique,

ci-après dénommé « l'État »,

et, d'autre part,

l'Agence fédérale des risques professionnels, institution publique de sécurité sociale ayant son siège social à 1210 Bruxelles, avenue de l'Astronomie 1, représentée par les membres du comité de gestion délégués à cet effet, à savoir madame Catherine Vermeersch et monsieur Louis Warlop, représentants des organisations des employeurs, ainsi que madame Anne Léonard et monsieur Raf De Weerd, représentants des organisations des travailleurs, et par madame Pascale Lambin, administratrice générale adjointe,

ci-après dénommée « Fedris ».

Le 11 mars 2016, le Conseil des ministres a approuvé les contrats d'administration entre le FAT et l'État belge et entre le FMP et l'État belge. Ces contrats portaient sur la période 2016-2018. Ces contrats prévoyaient déjà la fusion des deux fonds.

Étant donné que le Conseil des ministres a décidé en séance du xx mars 2019 de prolonger les contrats d'administration 2016-2018 au moyen d'un avenant, le présent document doit être considéré comme un *addendum* pour 2019-2020, qui reprend dans un seul document tous les engagements de Fedris quant aux missions de base dans le cadre des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Les articles 1 à 35 et 48 à 91 du contrat d'administration 2016-2018 du Fonds des Accidents du travail et les articles 36 à 91 du contrat d'administration 2016-2018 du Fonds des maladies professionnelles sont remplacés par les articles 1 à 71 du présent avenant, pour la période 2019 à 2020. Les dispositions des chapitres communs des contrats d'administration 2016-2018 restent d'application, à l'exception des articles repris dans la troisième partie du présent avenant.

## L'AGENCE FÉDÉRALE DES RISQUES PROFESSIONNELS

En tant qu'institution publique de sécurité sociale, Fedris est géré par trois comités de gestion composés paritairement de représentants des employeurs et de représentants des travailleurs. Ces partenaires sociaux collaborent intensivement avec l'Administration afin de faire progresser les principales thématiques sociales et d'obtenir des solutions qui soient soutenues par les différentes parties. De cette manière, ils souhaitent maintenir une concertation sociale durable.

La matière des accidents du travail est régie par la loi sur les accidents du travail du 10 avril 1971. Cette loi contient des dispositions concernant les incapacités aussi bien temporaires que permanentes, les frais médicaux, pharmaceutiques et hospitaliers et les frais de prothèse. L'article 4 de la loi qui a créé Fedris dispose que les missions visées aux articles 58 et 58bis de la loi du 10 avril 1971, dont était chargé le FAT, sont transférées à Fedris.

L'indemnisation des accidents dans le secteur public est régie par la loi du 3 juillet 1967 sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public.

Pour le secteur privé, la matière des maladies professionnelles est régie 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 décrivent les différentes missions confiées au FMP et maintenant à Fedris. Il s'agit avant tout de la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles et de la prévention des maladies professionnelles. En d'autres termes, Fedris indemnise d'une part le dommage causé par les maladies professionnelles et intervient d'autre part pour prévenir la survenance de maladies professionnelles. Dans le cadre de cette dernière mission, Fedris propose des mesures de prévention primaire et secondaire, ainsi que des mesures visant la réorientation professionnelle lorsqu'une maladie professionnelle a entraîné un écartement définitif du travail. Les travailleurs des différentes administrations publiques relèvent du champ d'application de la loi du 3 juillet 1967.

L'article 44 de la Loi du 13 juillet 2006 portant des dispositions diverses en matières de maladies professionnelles et d'accidents du travail et en matière de réinsertion professionnelle insérant un article 62 bis, §1<sup>er</sup> des lois coordonnées le 3 juin 1970 relatives à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles a permis de jouer un rôle préventif dans le cadre des maladies en relation avec le travail.

Il s'agit de maladies qui, selon les connaissances médicales généralement admises, peuvent trouver leur cause partielle dans une exposition à une influence nocive, inhérente à l'activité professionnelle et supérieure à celle subie par la population en général, sans que cette exposition, dans des groupes de personnes exposées, constitue la cause prépondérante de la maladie. Fedris ne peut pas attribuer d'indemnisation en réparation d'un dommage pour ces maladies. Des initiatives de prévention peuvent cependant être entreprises, comme par exemple le programme de prévention des maux de dos.

Afin d'accomplir ces missions de base, Fedris cherche également en permanence à développer son expertise en matière d'accidents du travail, de maladies en relation avec le travail et de maladies professionnelles. Le développement de cette expertise est d'importance égale dans le cadre de l'indemnisation et dans celui de la prévention. C'est grâce à cette expertise que Fedris est à même de développer des mesures de prévention et de les adapter en fonction des besoins du terrain.

La politique du secteur relève, en concertation avec les partenaires sociaux, de la compétence des autorités. Ces acteurs ont besoin du soutien de l'Administration pour obtenir du feedback concernant l'efficacité de la politique menée ou recevoir des conseils sur la politique prévue. Au moyen d'une vision proactive et d'une politique d'avis, Fedris veille à ce que le contexte législatif des risques professionnels et ses actions évoluent parallèlement à la société.

## LE FONDS AMIANTE

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

La réglementation en matière de maladies professionnelles prévoit, depuis 1953 déjà, 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 en interne de l'expertise nécessaire en matière de maladies de l'amiante.

Pour l'AFA, le contexte où la victime a été exposée ne joue aucun rôle. L'AFA reconnaît les maladies qui sont causées aussi bien par l'exposition professionnelle que par l'exposition environnementale non professionnelle. 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.

Par la loi du 25 mai 2017 relative au financement du Fonds amiante, une mission de prévention a également été confiée à l'AFA. À côté de l'indemnisation correcte et rapide des victimes, le présent contrat d'administration accordera donc une attention importante au développement de cette nouvelle mission de prévention.

## CONTEXTE SPÉCIFIQUE 2019-2020

Fedris est une organisation jeune dont la culture de travail est encore en plein développement. L'objectif poursuivi dans le cadre de ce développement est de devenir une organisation durable, dynamique et performante, à dimension humaine.

En vertu de l'article 7bis de la Constitution, l'État fédéral poursuit les objectifs d'un développement durable, dans ses dimensions sociale, économique et environnementale, en tenant compte de la solidarité entre les générations. La récente fusion, les travaux de rénovation concomitants et la nouvelle culture de travail constituent le moment idéal pour accorder au développement durable une attention supplémentaire au sein de Fedris.

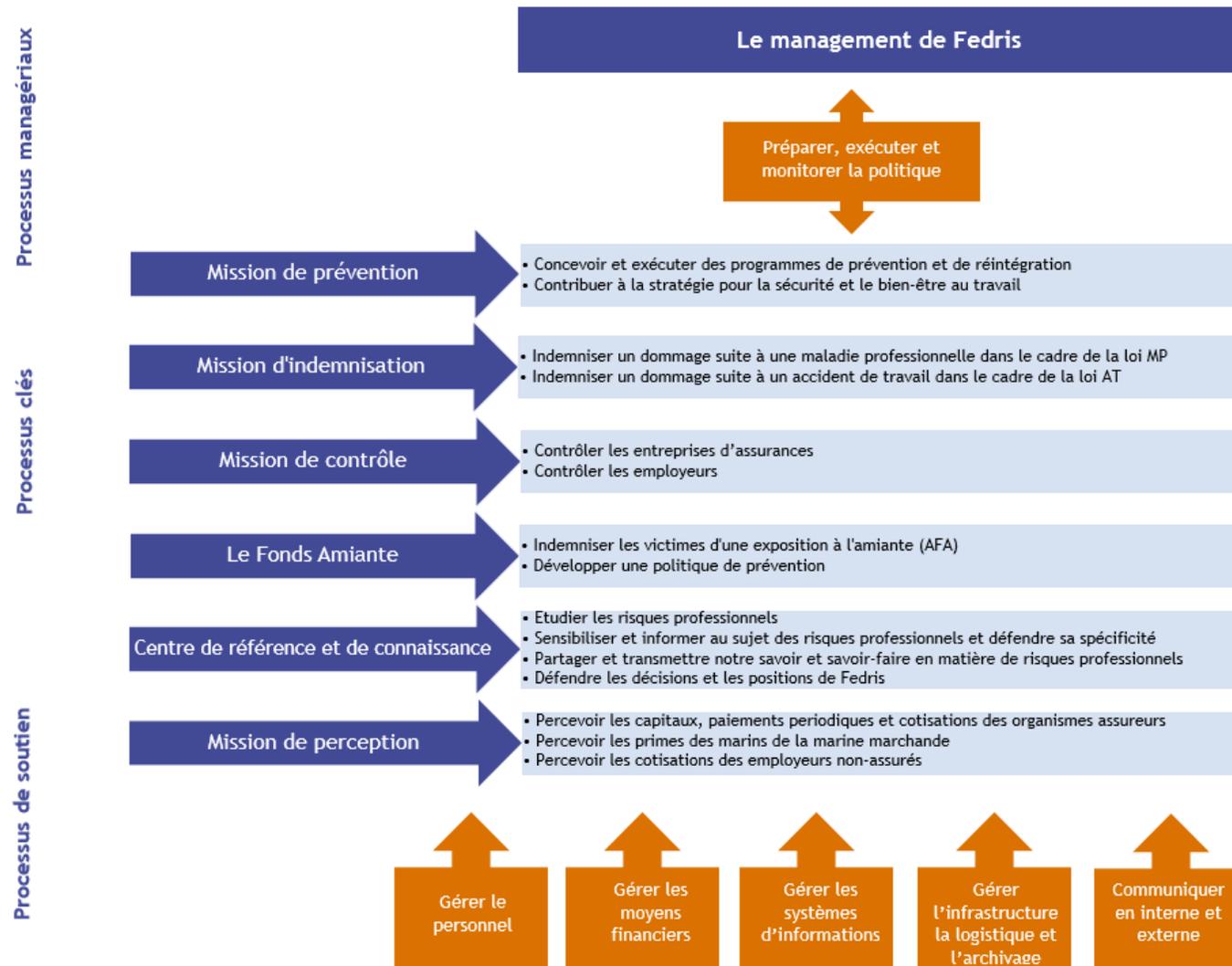
Au milieu de tous ces changements et modernisations, il importe bien sûr de continuer à offrir au citoyen un service efficace et de qualité. Il s'agit en effet de la mission centrale de Fedris.

Fedris se positionnera de manière proactive dans le domaine des risques professionnels, de la législation et des connaissances sur les risques professionnel afin de contribuer à une politique globale de santé et sécurité au travail. Dans ce cadre, la prévention sera considérée comme une priorité importante pour l'avenir.

La force de Fedris repose sur ses collaborateurs, qui ont des idées et des attentes quant à la manière dont Fedris doit réaliser ses missions. Il est donc primordial que, à côté de la poursuite de l'efficacité et de la durabilité, on veuille au bien-être des collaborateurs. Étant donné les économies budgétaires (12% en 5 ans), il faut relever que la situation est devenue critique en matière de personnel, au sein de la fonction publique fédérale en général et au sein de Fedris en particulier. De nombreux collaborateurs n'ont pu être remplacés, pour des raisons budgétaires ou par manque de candidats.

C'est pourquoi il est question, dans cet avenant 2019-2020 au contrat d'administration 2016-2018, d'un *statu quo* au niveau de la majorité des objectifs quantitatifs en comparaison avec le contrat d'administration 2016-2018. Pour certains de ces objectifs, il faut constater qu'un chiffre déjà très élevé est atteint. Cela ne veut évidemment pas dire que Fedris ne travaillera pas à l'amélioration continue de son service et, quand c'est possible, à de meilleurs résultats que ceux prévus.

# CARTOGRAPHIE DES PROCESSUS



## DÉFINITIONS

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

- **BCSS** : la Banque Carrefour de la Sécurité sociale, instituée à l'article 1er de la Loi du 15 janvier 1990 relative à l'institution et à l'organisation d'une Banque-carrefour de la sécurité sociale;
- **charte de l'assuré social** : la charte de l'assuré social (loi du 11 avril 1995) rassemble plusieurs principes importants liés aux droits et devoirs de la population (les assurés sociaux) dans leurs contacts avec les institutions de la sécurité sociale ;
- **CNMA** : le Collège national de Médecine d'Assurance en matière d'incapacité de travail;
- **CNT** : le Conseil National du Travail ;
- **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;
- **comité médico-technique (CMT)** : le CMT est un organe d'avis de Fedris sur tout problème médical survenu à la suite d'un accident du travail, l'évaluation de l'incapacité de travail et les indemnités, les allocations et l'assistance sociale octroyées sur la base de l'article 58, § 1er de la loi sur les accidents du travail ;
- **comité technique de la prévention (CTP)** : Le CTP est un organe d'avis sur la prévention des risques professionnels. Il y a un CTP spécifique pour les accidents du travail et une CTP spécifique pour les maladies professionnelles ;
- **comité technique pour la marine marchande** : Il s'agit d'un organe décisionnel de Fedris compétent pour les rémunérations de base des marins de la marine marchande, les montants des primes dues à Fedris par les armateurs et les demandes d'indemnisation introduites par les marins de la marine marchande ou par leurs ayants droit ;
- **comité technique pour la pêche maritime** : Il s'agit d'une organe décisionnel compétent pour les rémunérations de base des pêcheurs maritimes, les montants des primes dues à Fedris par les armateurs et les demandes d'indemnisation introduites par les pêcheurs maritimes ou par leurs ayants droit ;
- **commissions médicales** : il s'agit de 7 organes d'avis qui assistent le Conseil scientifique : 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 et la commission nouvelles maladies ;

- **commission mésothéliome** : il s'agit d'un organe d'avis composé d'anatomopathologistes de toutes les universités belges qui examine les blocs de tissu histologique et les coupes afin de confirmer une suspicion de mésothéliome ;
- **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 à Fedris;
- **conseil scientifique** : un organe d'avis composé d'experts en maladies professionnelles. Il fait des propositions en vue de la reconnaissance de nouvelles maladies professionnelles ou concernant des méthodes de prévention ;
- **CPPT** : le comité pour la prévention et la protection au travail ;
- **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 »;
- **flex work** : En se basant sur une matrice de compétence, un portefeuille de tâches varié et flexible est offert aux collaborateurs de manière à placer la bonne personne au bon poste;
- **FMP** : le Fonds des maladies professionnelles visé à l'article 4 des lois coordonnées;
- **INAMI** : l'Institut national d'assurance maladie-invalidité;
- **jours** : jours calendrier, sauf indication contraire;
- **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);
- **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.
- **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;
- **loi du 3 juillet (loi 67)** : la loi du 3 juillet 1967 sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public ;
- **loi du 10 avril 1971 (LAT)** : la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail;
- **SPF BOSA** : le service public fédéral Stratégie et Appui ;
- **SPF Sécurité sociale** : le service public fédéral Sécurité sociale;
- **SPF ETCS** : le service public fédéral Emploi, Travail et Concertation social;

- **SPF Finances** : le service public fédéral Finances;
- **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;
- **vaccins** : il s'agit ici des vaccins qui sont repris dans le nouveau règlement, notamment les vaccins contre l'hépatite A et/ou B et les vaccins contre la fièvre jaune inoculés aux personnes qui courent un risque accru de contracter une maladie infectieuse dans l'exercice de leur profession;

## MISSION

En tant qu'institution publique de sécurité sociale gérée paritairement, nous contribuons activement **à la protection et à la promotion de la santé des travailleurs en milieu professionnel**, aussi bien sur le plan de la prévention, de l'indemnisation correcte de dommages d'origine professionnelle, de la réintégration professionnelle que du contrôle de la bonne application de la loi en matière de risques professionnels. Nous informons et mettons à disposition nos **connaissances** ainsi que notre **expertise**.

## VISION

1. Nous nous positionnons comme institution-référence et centre d'expertise pour le domaine des risques professionnels et nous **partageons notre savoir-faire** avec nos stakeholders. Nous jouons un **rôle actif** dans le **débat social** concernant les risques professionnels.
2. Nous contribuons à une **politique de qualité visant la prévention**, le maintien ou le retour au travail.
3. Nous garantissons une **indemnisation correcte et cohérente** des maladies professionnelles, des victimes de l'amiante et des accidents du travail, tenant compte de la spécificité de chaque branche.
4. Nous tendons à être **une organisation** durable, dynamique et performante **à dimension humaine**.
5. Au moyen de la gestion paritaire, nous contribuons à maintenir une **concertation sociale durable**.

# VALEURS

## **Orientation client**

Ecouter activement pour comprendre la demande du « client » (interne/externe), agir de manière proactive, l'accompagner de façon adéquate et lui fournir les informations pertinentes. Mettre le client toujours au premier plan en lui fournissant un service personnalisé et en entretenant des contacts constructifs.

## **Sens des responsabilités**

Agir dans le cadre des enjeux de l'organisation. S'impliquer entièrement dans le travail en donnant toujours le meilleur de soi-même et en cherchant à atteindre la meilleure qualité. Persévérer même en cas de difficultés. Prendre des décisions, fixer des objectifs clairs, informer ou déléguer au besoin. Coopérer, créer et améliorer l'esprit d'équipe.

## **Ouverture & Honnêteté**

Adopter une attitude et un esprit ouvert à l'égard des autres, de leurs idées, avis et points de vue. S'exprimer de façon ouverte et sincère. Communiquer de manière transparente. Etre fiable dans ses relations avec autrui, traiter tout le monde de façon équitable et se montrer honnête avec les autres.

## **Respect & Confiance**

Respecter les autres personnes, leurs idées et opinions. Respecter la confidentialité. Croire en sa capacité personnelle à mener une mission à bien et à choisir la méthode la plus adaptée à la résolution d'un problème. Avoir confiance en l'autre, l'encourager et apprécier son travail.



**VOLET 1: OPTIMISER  
LES MISSIONS DE BASE**

## CHAPITRE 1: MISSION DE PRÉVENTION

Fedris est convaincu qu'une logique de prévention importante, ciblée sur les risques professionnels, est nécessaire pour éviter les accidents du travail, les maladies professionnelles et les maladies en relation avec le travail d'une part, et pour soutenir le retour ou le maintien au travail des personnes en incapacité de travail d'autre part. Pour servir une culture de la prévention, Fedris veut collaborer à la mise en place d'une chaîne de prévention intégrée, incluant, notamment, la prévention primaire (prévention du dommage) et la prévention secondaire, en inscrivant ses actions dans le cadre de l'accord gouvernemental, de l'avis 1918 du CNT du 25.11.2014 et de la communication du 06.06.2014 de la Commission européenne relative à un cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail 2014-2020.

Fedris veut ainsi agir au niveau de la prévention primaire. Le concept de prévention en matière de maladies professionnelles et maladies en relation avec le travail se comprend la plupart du temps, comme une action entreprise afin d'éviter l'aggravation d'une maladie professionnelle ou une maladie en relation avec le travail déjà existante. Cependant, une intervention primaire, si elle est réalisée avant même l'exposition au risque est particulièrement efficace en termes de résultat atteint au bénéfice du public cible, puisque dans ce cas la maladie ne se développe plus. Ainsi, la vaccination peut être considérée comme un exemple d'intervention de Fedris en prévention primaire, de même que les avis rendus aux entreprises concernant les risques professionnels. En matière d'accidents du travail, la sensibilisation des employeurs suite au constat d'un possible profil de risques aggravés en est un autre exemple.

La prévention secondaire sera également très souvent d'autant plus efficace qu'elle intervient précocement. Fedris vise dès lors une mise en place des interventions précoces de prévention. En matière de maladies professionnelles, c'est entre autres le cas par l'écartement définitif du risque. En matière de maladies en relation avec le travail, on peut citer le programme de prévention des maux de dos et le projet pilote burn-out. En matière d'accident du travail, Fedris a la volonté d'améliorer la prévention concernant des groupes à haut risque d'accident, à savoir certains travailleurs détachés, les travailleurs intérimaires et les dockers.

Dans le cas des travailleurs pour lesquels il s'avère impossible d'exploiter la DmfA, ce qui rend les dispositions relatives au risque aggravé inapplicables, Fedris examinera s'il existe d'autres voies permettant de solutionner le problème. Pour ces travailleurs détachés, la possibilité d'utiliser Limosa sera examinée.

**Article 1 Collaborer à la mise en place d'une chaîne de prévention intégrée, incluant, notamment, la prévention primaire (prévention du dommage) pour servir une culture de prévention.**

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

**KPI exécution du protocole :** Chaque année, une concertation est organisée avec le SPF ETCS dans le cadre du protocole de collaboration.

**KPI AT promotion de la prévention :** Fedris a apporté son aide à l'élaboration d'un outil d'analyse globale de la prévention qui peut constituer une alternative au projet initial de différenciation des primes (bonus-malus).

**KPI AT identification des risques aggravés :** Chaque année, les entreprises dont l'indice de risque est de manière disproportionnée plus élevé par rapport à l'indice moyen des entreprises de ce secteur d'activités sont identifiées avant le 30 novembre et elles en sont informées.

**KPI AT amélioration du système risques aggravés :** Après avis du comité technique de prévention, une proposition équilibrée d'amélioration du système des risques aggravés est soumise au comité de gestion.

**KPI AT protection des intérimaires et dockers :** Dans le cadre des risques aggravés, une proposition visant à reconnaître les accidents du travail survenus aux entreprises utilisatrices de travailleurs intérimaires et de dockers est formulée.

**KPI AT sensibilisation risque aggravé :** Chaque année, des actions de sensibilisation sont réalisées à destination des entreprises dont l'indice de risque est de manière disproportionnée plus élevé que l'indice moyen des entreprises de ce secteur d'activités.

## **1. ÉVITER LES DOMMAGES CAUSÉS PAR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES**

### **1.1. ACCIDENTS DU TRAVAIL**

**Article 2 Acquérir une meilleure connaissance du risque d'accident du travail, afin d'améliorer la prévention au sein des groupes à haut risque.**

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

**KPI protection des travailleurs détachés :** Une proposition de méthode pour identifier les accidents du travail survenus en Belgique et dont la victime est un travailleur détaché est présentée au comité de gestion.

## 1.2. MALADIES PROFESSIONNELLES

Au moyen d'un ensemble de mesures préventives, Fedris 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 la surveillance de la santé des étudiants stagiaires et de certains vaccins et des avis rendus aux entreprises concernant les risques professionnels.

### DÉTECTION PRÉCOCE

Dans le cadre de sa mission de **surveillance prolongée de la santé** d'anciens travailleurs, Fedris peut proposer des actions de détection précoce pour les maladies professionnelles. Ainsi, depuis 2013, on organise une surveillance prolongée du risque de cancer du nez ou des sinus chez les personnes ayant été exposées à la **poussière de bois**. Cette affection spécifique a été choisie car elle est grave, n'est pas extrêmement rare et est par ailleurs spécifique aux professions du bois. La période de latence est par ailleurs longue. Ce qui veut dire que les personnes qui pourraient être touchées par la maladie ne sont plus en surveillance de santé par la médecine du travail pour le risque considéré. Or, le taux de survie et la qualité de cette survie dépendent fortement du stade de diagnostic.

Pour l'instant, Fedris ne propose pas d'organiser une telle surveillance pour d'autres risques. Le Conseil scientifique continuera dans ses travaux à avoir une attention soutenue pour la surveillance de santé prolongée.

Afin de d'exploiter au mieux les données collectées et dans la mesure du possible d'obtenir les diagnostics précoces, Fedris veut transmettre au secteur curatif les expositions au bois via e-Health et le dossier médical global. Si le conseil scientifique recommande un élargissement de la surveillance prolongée de la santé à d'autres matières, les expositions signalées dans ce cadre via e-Health devront pouvoir être ajoutées au dossier médical global de la victime.

**Article 3 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 poussière de bois :** Une action de sensibilisation est organisée à l'intention du milieu de la médecine du travail, des ORL et des médecins généralistes.

**KPI surveillance de santé prolongée :** Le Conseil scientifique a évalué la surveillance prolongée de la santé pour déterminer s'il est indiqué ou non de démarrer de nouveaux projets.

## **SURVEILLANCE DE LA SANTÉ DES ÉTUDIANTS STAGIAIRES**

Les coûts de la surveillance de la santé d'un élève de l'enseignement secondaire, d'un étudiant de l'enseignement supérieur ou d'une personne qui suit une formation pour adultes et qui effectue un stage en entreprise peuvent être remboursés par Fedris à certaines conditions.

**Article 4 Rembourser correctement et à temps les coûts de la surveillance de la santé des étudiants stagiaires.**

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

**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.

## **VACCINS**

Fedris rembourse les vaccins et les analyses d'immunité aux personnes qui courent un risque accru de contracter une maladie infectieuse dans l'exercice de leur profession.

**Article 5 Prendre une décision correcte et dans les temps concernant le remboursement de vaccins.**

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

**KPI décision règlement :** Dans 95 % des cas, les factures sont traitées dans un délai de 60 jours.

## **DEMANDES D'AVIS**

L'arrêté royal du 19 avril 1999 fixe les conditions dans lesquelles Fedris 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 de Fedris 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 6 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 première analyse :** Pour 95 % des demandes d'avis préventifs, un accusé de réception reprenant une première 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<sup>e</sup> 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 :** Une enquête de satisfaction chez les employeurs concernés est préparée pour assurer le suivi de la qualité du service.

## **2. SOUTENIR LE MAINTIEN OU LE RETOUR AU TRAVAIL**

La réinsertion des personnes qui sont en incapacité fait partie des travaux du CNT et est un des points importants de l'accord gouvernemental de 2015. C'est dans ce cadre que la plateforme "return to work" a été créée. Il s'agit d'une plateforme de concertation pour les acteurs concernés par le processus de retour volontaire au travail des personnes ayant des problèmes de santé. Plusieurs institutions sont en effet actives dans ce domaine (INAMI, SPF ETCS, initiatives des employeurs...) à différents niveaux (prévention primaire, secondaire et tertiaire).

Fedris veut offrir aux personnes en incapacité de travail à cause d'un accident du travail, 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 vie au travail, l'organisation du travail, les conditions du travail, le contenu du travail et les relations interpersonnelles sur le lieu de travail aux besoins du travailleur et d'autre part, d'éviter aux personnes concernées de s'éloigner de la vie professionnelle.

Dans le cadre de la loi du 13 juillet 2006 portant des dispositions diverses en matière de maladies professionnelles et d'accidents du travail et en matière de réinsertion professionnelle, aucun arrêté d'exécution n'a encore été publié concernant les accidents du travail. Fedris veut dans ce cadre rédiger un projet, le faire valider et publier.

Au niveau des maladies professionnelles, un arrêté d'exécution a été publié dans le cadre des écartements définitifs (seulement possible en cas d'incapacité de travail permanent), il prévoit des initiatives permettant la mise au travail chez un nouvel employeur. Au fil des ans, les maladies professionnelles engendrent de plus en plus d'incapacités de travail temporaires. Ce serait donc une bonne chose d'évaluer l'arrêté d'exécution et éventuellement de l'étendre aux cas d'incapacités de travail temporaires et en fonction des possibilités chez l'employeur actuel.

Fedris doit donc analyser ces problématique en profondeur afin d'arriver à une proposition de réforme qui permette de mieux répondre aux différentes situations qui se présentent dans le cadre de la reprise du travail ou de la réorientation professionnelle.

**Article 7 Contribuer, au moyen de la prévention secondaire, à la réintégration sur le marché du travail des victimes d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail qui sont en incapacité de travail.**

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

**KPI réorientation professionnelle ou reprise du travail AT :** Un projet d'arrêté d'exécution en matière d'accidents du travail de la loi du 13 juillet 2006 portant des dispositions diverses en matière de maladies professionnelles et d'accidents du travail et en matière de réinsertion professionnelle est présenté au comité de gestion.

**KPI réorientation professionnelle MP:** L'arrêté royal du 1er juillet 2006 relatif à la proposition de cessation de travail à faire aux personnes atteintes ou menacées par une maladie professionnelle est évalué.

### **PROGRAMME DE PRÉVENTION DOS**

Le programme de prévention secondaire de la lombalgie, qui a été lancé en 2007, est unique en matière de coopération entre les médecines curatives, du travail et 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 la prévention du passage à la chronicité.

Ces 10 dernières années, plus de 8 000 travailleurs ont suivi le programme. En 2018, il a non seulement été décidé de poursuivre ce programme, mais aussi de l'étendre. En mai 2018, les conditions d'accès ont été assouplies. Depuis, des travailleurs du secteur privé et des administrations provinciales et locales qui exercent une profession impliquant la manutention de charges, une exposition à des vibrations mécaniques transmises par le siège ou une contrainte ergonomique du dos, sont désormais éligibles dans le cadre de ce programme. Auparavant, cette dernière catégorie n'entrait pas en ligne de compte. De même, dans les conditions d'accès, la période durant laquelle une personne subit une incapacité de travail en raison de maux de dos a été prolongée de maximum 3 mois à maximum 6 mois. Par ailleurs, la procédure a également été assouplie. Outre le médecin du travail, le médecin du centre de revalidation peut désormais introduire une demande d'accès. En adaptant le programme, on s'attend à une importante augmentation des demandes au cours de cet avenant et, en raison des modifications apportées à la procédure, il est difficile de savoir si les demandes seront encore traitées aussi rapidement qu'auparavant. Il a dès lors été décidé de fixer un objectif prudent dans ce cadre.

**Article 8** 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 suivants sont remplis :*

**KPI décision maux de dos :** Pour 60 % des demandes introduites dans le cadre du programme de prévention secondaire des maux de dos, la décision est envoyée dans un délai de 30 jours à dater de la réception de la demande.

**KPI évaluation prévention dos :** Une évaluation qualitative et quantitative du programme dos est lancée.

### **RÉORIENTATION SUITE À UN ÉCARTEMENT DÉFINITIF**

Quand Fedris 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. Dans ce cadre, des protocoles ont été conclus 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.

Fedris 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.

Par ailleurs, Fedris 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 9** Au moyen de la procédure de réorientation suite à un écartement définitif, contribuer à la reprise du travail des victimes de maladie professionnelle.

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

**KPI écartement proposition Fedris :** Pour 90 % des cas où le médecin de Fedris 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 notification à l'intéressé de la décision relative à la maladie professionnelle à propos d'une réorientation professionnelle.

## **BURN-OUT**

A la demande de la ministre des Affaires sociales, Fedris a lancé en 2018 un projet pilote de prévention des troubles psychosociaux en relation avec le travail. Ce projet vise le maintien au travail ou la reprise rapide du travail de travailleurs menacés ou atteints à un stade précoce (stade 1 ou 2) par un syndrome d'épuisement professionnel suite à un risque psychosocial en relation avec le travail, plus communément appelé burn-out. Il s'inscrit dans le cadre de la prévention secondaire, en articulation avec la prévention primaire et tertiaire.

Le champ d'application et les conditions de ce projet-pilote ont été précisés dans l'arrêté royal du 7 février 2018 déterminant les conditions d'un projet-pilote visant la prévention du burn-out en relation avec le travail. Ce projet-pilote vise la prise en charge de minimum 300 participants et un maximum de 1000 participants. Il est mené en collaboration avec les secteurs des services financiers (hors assurance et caisse de retraite) et des activités hospitalières ou de l'hébergement médicalisé sous statut privé ou APL.

Le projet fera l'objet d'une évaluation avec les acteurs concernés, et en fonction de ses résultats, il sera éventuellement adapté et/ou élargi.

**Article 10** Aider les travailleurs à un stade précoce de burn-out à rester au travail ou à reprendre le travail.

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

**KPI burn-out** : Une évaluation intermédiaire du projet pilote burn-out est réalisée avec la collaboration de l'ensemble des acteurs concernés.

## CHAPITRE 2 : MISSION D'INDEMNISATION

Le champ d'application de la mission d'indemnisation de Fedris s'étend, d'une part, aux travailleurs du secteur privé qui sont victimes d'une maladie professionnelle et d'accidents du travail qui ont droit à une indemnité, et d'autre part à leurs ayants droit. A côté de l'indemnisation des travailleurs du secteur privé, Fedris réalise des analyses d'exposition au 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 sur demande.

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 des 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. »*

## 1. DÉCISIONS DANS LE CADRE D'UN ACCIDENT DU TRAVAIL

Fedris intervient en tant qu'organisme assureur pour les marins pêcheurs et les marins de la marine marchande. En outre, Fedris intervient en tant que fonds de garantie si l'employeur n'a pas conclu le contrat d'assurance accidents du travail obligatoire ou si l'entreprise d'assurances reste en défaut de s'acquitter. Il réclame ensuite le remboursement de ses dépenses à l'employeur ou à l'entreprise d'assurances en question.

Fedris examine les demandes d'allocation d'aggravation ou de décès. Ces allocations sont accordées lorsque l'aggravation des lésions présente un caractère permanent ou entraîne le décès de la victime après le délai de révision (accidents avant le 01.01.1988).

**Article 11** Prévoir un service de haute qualité dans le cadre de l'assurance des pêcheurs de la pêche maritime et des marins de la marine marchande, de l'assurance des victimes occupées chez un employeur non assuré et des demandes d'allocation d'aggravation ou de décès en prenant une décision, autant que possible dans un délai acceptable et sans perte de qualité.

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

**KPI décision AT 120 j.** : La décision d'accepter ou de refuser les accidents déclarés et celle relative aux demandes d'allocation d'aggravation est prise dans les 120 jours après réception de la demande dans 75 % des cas.

*Remarque concernant l'article 11 : pour les demandes d'allocation d'aggravation, le délai durant lequel les lésions ne sont pas consolidables, de même que celui nécessaire à l'obtention d'un rapport médical si la victime réside à l'étranger et à l'obtention de l'avis du comité médico-technique n'entrent pas en ligne de compte.*

## 2. DÉCISIONS DANS LE CADRE D'UNE MALADIE PROFESSIONNELLE

L'indemnisation dans le cadre de la réparation d'une maladie professionnelle d'une victime dans le secteur privé peut être octroyée :

- 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).

À côté de l'indemnisation des travailleurs du secteur privé, Fedris réalise des analyses d'exposition 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, Fedris se charge de l'enquête administrative et de l'examen médical, alors que le pouvoir de décision appartient à l'administration elle-même. Fedris joue ici le rôle d'assureur : il verse à l'administration concernée les montants dus. Pour les autres travailleurs du secteur public, Fedris peut, sur demande du pouvoir employeur, procéder à des examens médicaux et à des enquêtes de risques et agir comme conseiller.

*Remarque générale concernant les KPI demandes maladies professionnelles: 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, Fedris 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 12 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 est prise, 50 % des décisions sont communiquées dans un délai de 120 jours.

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

**KPI demandes Medex 120 j. :** Sur l'ensemble des demandes Medex, 40 % des avis médicaux sont communiqués 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 365 j. :** Le nombre de demandes en instruction depuis plus d'un an est limité à un maximum de 500 dossiers.

*Risque concernant les KPI décision privé 120 j et 240 j : Une augmentation du nombre de demandes d'indemnisation reçues aura, à taux d'occupation constant, une influence négative sur les délais proposés. Fedris estime que l'objectif ne peut plus être atteint si le nombre global de demandes 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 2017. En 2017, le nombre de demandes par pathologie (groupe de pathologies) ou système était le suivant :*

*534 demandes pour surdité*

*903 demandes pour des dermatoses*

*4734 demandes pour des affections des membres supérieurs*

*1147 demandes pour des affections du dos*

*1859 demandes pour des voies respiratoires*

*266 demandes autres pathologies du système de liste*

*1006 demandes dans le système ouvert*

---

Sur la base d'une analyse des litiges en matière de maladies professionnelles et 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 devraient faire l'objet d'une harmonisation.

**Article 13** Faire concorder les examens médicaux dans le cadre d'une maladie professionnelle pour les victimes du secteur privé et celles du secteur public.

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

**KPI AR expertise médicale :** En 2020, un cadre réglementaire dans lequel Fedris est indiqué comme unique institution chargée de l'expertise médicale dans le cadre d'une maladie professionnelle est préparé.

Risque concernant l'article 13: La concrétisation et l'implémentation de ce cadre réglementaire dépend d'une collaboration avec le SPF BOSA et Medex.

### 3. PAIEMENTS

Fedris assure le paiement des allocations annuelles et des rentes pour les incapacités permanentes jusqu'à 19 % inclus. En outre, Fedris accorde diverses allocations aux victimes et ayants droit : allocations supplémentaires, spéciales, de péréquation, de bien-être, d'aggravation et de décès. Ces prestations sont limitées en cas de cumul avec une pension.

La périodicité des paiements (annuels, trimestriels, mensuels) est fonction de la nature des prestations et de leur montant.

Fedris indemnise les incapacités temporaires de travail des gens de mer (pêche maritime et marine marchande), celles des travailleurs occupés par des employeurs non assurés ainsi que les aggravations temporaires de lésions permanentes dans le cas des accidents survenus avant le 01.01.1988.

Fedris rembourse les frais médicaux, pharmaceutiques et de déplacement nécessités à la suite d'un accident du travail survenu avant le 01.01.1988. Il rembourse également les frais d'entretien et de renouvellement des appareils de prothèse et d'orthopédie.

Dans le cadre des maladies professionnelles, cela concerne le paiement des décisions d'octroi, le paiement des arriérés dus, le remboursement des soins de santé (c.à.d. le ticket modérateur) et une intervention dans les frais liés à un décès.

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

#### **Article 14 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 :** Les paiements sont effectués à l'échéance réglementaire, dans 97 % des cas, quels que soient les motifs de non-exécution de certains paiements.

**KPI AT indemnisation des incapacités temporaires :** L'ordre de payer l'indemnité relative à une première période d'incapacité temporaire (après l'accident du travail) ou à une rechute est donné dans un délai de 60 jours dans 85 % des cas. Ce délai commence le jour où Fedris est informé que l'assurance maladie n'intervient pas.

*Remarque concernant le KPI AT indemnisation des incapacités temporaires: Si l'assurance maladie réclame le remboursement dans le cadre de son droit de subrogation, le délai commence le jour où Fedris est informé de la date de fin de l'intervention de l'assurance maladie. Si la fin de la période d'incapacité temporaire de travail se situe avant la date de communication de la fin de l'intervention de l'assurance maladie, le délai commence uniquement le jour où Fedris est informé des montants versés par l'assurance maladie. Le délai ne court pas tant que Fedris n'est pas en possession d'un certificat médical prouvant la période d'incapacité temporaire invoquée.*

**KPI AT paiement des frais médicaux et des frais de prothèse :** Les victimes d'accident du travail ou les dispensateurs de prestations sont remboursés (ou l'accord de fourniture s'il s'agit de prothèses est notifié) ou la décision de refus est notifiée dans les 60 jours qui suivent la réception de la demande et ce, dans 85 % des cas.

**KPI remboursement des soins de santé MP :** Pour 95 % des cas, les soins de santé (c.à.d. le ticket modérateur ou les frais dans le cadre de la nomenclature spécifique) sont remboursés dans les 60 jours après réception des formulaires de demande de remboursement.

**KPI MP paiement arriérés** : Pour 85 % des cas, les arriérés dus sont payés dans les 90 jours suivant la notification de la décision.

**KPI MP remboursement frais funéraires et de transfert** : En cas de reconnaissance d'un décès dû à une maladie professionnelle, 90 % des remboursements de frais funéraires et de frais de transfert sont remboursés dans le mois calendrier suivant la décision d'octroi.

---

En cas de constatation d'un indu, Fedris le notifie à l'intéressé, avec une information correcte, un décompte clair et précis ainsi qu'une motivation adéquate; le délai de prescription est dûment motivé.

Les causes de ces prestations indues sont multiples : application tardive des règles de cumul avec les pensions, modifications dans le droit (changements du taux d'incapacité permanente, paiement du tiers en capital de la rente, rechutes en incapacité temporaire totale, orphelins âgés de plus de 18 ans, erreurs de calcul).

Fedris met en place un mécanisme de prévention; à cet effet, il compare le fichier de ses bénéficiaires avec ceux des organismes qui paient des pensions.

**Article 15** Limiter autant que possible le nombre de paiement indus effectués et récupérer les montants tout de même versés indûment dans un délai acceptable.

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

**KPI gestion des paiements indus** : Le 31 décembre de chaque année, il ne doit pas y avoir plus de 750 dossiers de récupération non soldés.

**KPI limitation des paiements indus**: En 2020, une possibilité d'adaptation du cadre réglementaire pour l'application des règles de cumul est présentée au comité de gestion afin de pouvoir ainsi limiter le nombre de paiements indus.

# CHAPITRE 3: MISSION DE CONTRÔLE

## 1. CONTRÔLE DES ENTREPRISES D'ASSURANCES

### 1.1. CONTRÔLE TECHNIQUE, MÉDICAL ET FINANCIER

La mission de Fedris en tant qu'organisme de contrôle pour les entreprises d'assurances se présente sous deux aspects:

- L'aspect technique et médical : le contrôle du règlement correct tant au niveau de la gestion des dossiers d'accidents du travail qu'au niveau des polices d'assurance;
- L'aspect financier : le contrôle du calcul correct par les entreprises d'assurances des cotisations à verser à Fedris.

Dans le cadre du contrôle technique et médical, Fedris peut recevoir des demandes individuelles d'intervention émanant de différents acteurs (assurés sociaux, syndicats, mutuelles, autres instances, ...). Fedris traite ces demandes individuelles d'intervention et procède à des sondages. Le résultat des demandes individuelles est communiqué à la personne qui a formulé la demande.

Fedris s'assure que son intervention contribue à résoudre le problème lorsque l'intervention de Fedris est demandée ou qu'une réponse de qualité à la demande d'information est donnée. À cet effet, un instrument de mesure validé par le comité de gestion est utilisé.

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

**Article 16 Assurer la mission de contrôle auprès des entreprises d'assurances.**

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

**KPI contrôle technique et médical:** Dans 80 % des cas, les résultats de la première intervention de Fedris sont communiqués dans les 21 jours ouvrables qui suivent le jour où la demande est complète.

**KPI contrôle qualité** : une analyse qui permet de savoir si la réponse de Fedris contribue réellement au problème lorsque son intervention a été demandée ou si une réponse de qualité a été fournie à la demande d'information est réalisée.

**KPI évaluation des entreprises d'assurance** : Pour la fin avril de chaque année, un rapport est fourni à chaque entreprise d'assurances de sorte que celle-ci puisse prendre des mesures afin d'éviter la récurrence des fautes et que l'on puisse évaluer et contrôler que les engagements pris par l'entreprise d'assurances sont tenus.

**KPI contrôle des accidents du travail dans le secteur privé** : Un rapport global des accidents du travail dans le secteur privé est transmis au comité de gestion annuellement.

**KPI contrôle des accidents du travail dans le secteur public** : Un rapport global des accidents du travail dans le secteur public est transmis au comité de gestion annuellement.

## **1.2. LUTTE POUR LA SAUVEGARDE DES DROITS DES VICTIMES ET CONTRE TOUTE DISCRIMINATION**

L'entreprise d'assurances qui refuse de prendre l'accident en charge ou qui estime qu'il existe un doute quant à l'application de la loi à l'accident prévient Fedris dans les trente jours qui suivent la réception de la déclaration. Fedris peut procéder à une enquête au sujet des causes et circonstances de l'accident et dresse alors un procès-verbal.

Afin de garantir les droits des victimes, Fedris contrôle les refus de prise en charge des accidents déclarés par les entreprises d'assurances et la motivation correcte du refus. Ce contrôle s'effectue aussi bien sur la base des demandes d'intervention que sur la base d'échantillons.

De même, les administrations publiques doivent porter à la connaissance de Fedris les accidents du secteur public qu'elles refusent de prendre en charge.

Lorsqu'une demande d'intervention est transmise pour enquête à l'inspecteur ou médecin inspecteur en charge du contrôle de l'entreprise d'assurances ou de l'administration publique concernée, celui-ci rédige un rapport relatif à son intervention dans les 21 jours de la transmission du dossier.

En vertu de l'article 11 de la loi du 21 décembre 2013 portant des dispositions diverses urgentes en matière de législation sociale, Fedris peut porter en justice les dossiers d'accidents refusés, selon elle à tort.

## **Article 17 Contribuer à la lutte pour la sauvegarde des droits des victimes et pour éviter toute discrimination.**

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

**KPI contrôle des accidents refusés :** Dans minimum 95 % des demandes d'intervention, un dossier est ouvert et un accusé de réception est envoyé dans les 2 semaines à compter de la réception de la demande.

**KPI résultat de l'enquête :** Dans 80 % des dossiers, le demandeur est informé du résultat de l'enquête ou de l'état d'avancement de son dossier dans un délai de maximum 120 jours suivant la réception de la demande.

**KPI procédure judiciaire :** Dans les dossiers pour lesquels Fedris décide, en exécution de l'article 11 de la loi du 21 décembre 2013, de porter l'affaire devant le tribunal, les dossiers sont transmis à l'avocat dans un délai de 60 jours après l'expiration du délai de 90 jours à dater du recommandé de la poste.

**KPI rapportage activités « accidents refusés » :** Chaque année, un rapport statistique des accidents refusés et un rapport des activités des services sont transmis au comité de gestion

### **1.3. LUTTE CONTRE LA FRAUDE SOCIALE**

Fedris participera activement à la lutte renforcée contre la fraude sociale, non seulement en soutenant les services d'inspection concernés, mais aussi en proposant une série de mesures concrètes qui devraient permettre de combattre plus efficacement la fraude sociale.

En outre, Fedris s'engage à collaborer à toute initiative de l'Etat fédéral en matière de lutte contre la fraude sociale en mettant l'accent sur un meilleur « data sharing, data matching et datamining ».

Le système électronique uniforme de verbalisation, e-pv, est implémenté en 2018. Il permet entre autres de rédiger des procès-verbaux de qualité et de favoriser l'échange de données avec d'autres services d'inspection. Dans le cadre de la lutte contre la fraude et d'une approche systématique des employeurs récidivistes, l'e-pv constitue un outil utile permettant des contrôles plus efficaces et plus ciblés.

Dolsis est une application web visant la consultation individuelle de données permettant d'analyser facilement les données d'un employeur, d'un travailleur ou d'un détaché en ne consultant qu'une seule banque de données.

## **Article 18 Lutter contre la fraude sociale au moyen de la consultation de l'application Dolsis et l'emploi d'e-pv.**

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

**KPI information auditeur du travail :** L'auditeur du travail est informé, dans les trois mois suivant la constatation, de tout dossier accident du travail chez un employeur non assuré, chaque fois que l'on soupçonne l'exploitation de travailleurs qui ne tombent pas dans le champ d'application de la législation sociale belge. C'est également le cas pour les dossiers pour lesquels il existe des indications que le personnel n'est pas volontairement assuré (au moins 10 travailleurs).

### **1.4. ENTÉRINEMENT DES ACCORDS CONCLUS ENTRE LES ENTREPRISES D'ASSURANCES ET LES VICTIMES**

Les différentes parties sont tenues de soumettre à entérinement par Fedris tout accord concernant les indemnités dues pour un accident du travail. Cet entérinement n'intervient qu'après un contrôle de toutes les données du dossier. L'accord ne produit ses effets qu'après l'entérinement de Fedris.

Fedris poursuit un double objectif dans le cadre de cette mission. En traitant rapidement les dossiers, elle souhaite :

- d'une part éviter que les victimes restent longtemps dans l'incertitude quant au règlement final de leur accident du travail ;
- d'autre part, optimiser la gestion des dossiers en envisageant systématiquement avec les entreprises d'assurances comment éviter à l'avenir les manquements constatés dans le règlement des accidents du travail et améliorer de manière proactive la qualité des accords-indemnités.

Dans l'exécution de ses missions, Fedris est quelquefois tributaire de la collaboration des entreprises d'assurances et/ou des victimes.

En 2017, 5.273 dossiers ont été soumis à entérinement. Les résultats des contrôles portant sur les dossiers présentés à l'entérinement seront inventoriés, analysés et suivis pour chaque entreprise d'assurances. On prêtera notamment attention aux dossiers incomplets, aux dossiers entérinés pour lesquels une suspension n'était pas nécessaire, aux délais de suspension, ainsi qu'aux modifications apportées aux accords-indemnités avant qu'ils soient entérinés.

**Article 19** Contribuer à la bonne qualité des accords conclus entre les entreprises d'assurance et les victimes d'accidents du travail par le biais de l'entérinement des rapports conclus entre les entreprises d'assurance et les victimes d'accidents du travail.

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

**KPI entérinement** : 92 % des dossiers qui ne sont pas suspendus sont entérinés dans les 90 jours.

**KPI rapportage entérinement** : Les résultats sont communiqués annuellement au comité de gestion pour la fin avril.

**KPI contrôle qualité entérinement** : En vue de l'amélioration permanente de la qualité du règlement des sinistres, les résultats pertinents et les points essentiels réclamant une attention particulière ont fait l'objet chaque année d'entretiens individuels avec chaque entreprises d'assurances et ce, avant le 30 juin de chaque année.

## 2. CONTRÔLE DES EMPLOYEURS

### 2.1. CONTRÔLE DE L'OBLIGATION D'ASSURANCE

Depuis le 1er janvier 1972, tout employeur est tenu d'assurer ses travailleurs contre les accidents du travail auprès d'une entreprise d'assurances autorisée. Cette obligation vaut non seulement pour le personnel assujéti à la sécurité sociale, mais aussi pour le personnel auquel la loi a été étendue, tel que les étudiants sous contrat spécifique d'étudiant.

Fedris vérifie si les employeurs se sont acquittés de leur obligation d'assurance, afin d'éviter aux travailleurs les situations de non-assurance et d'éviter aux employeurs non assurés les procédures de recouvrement des prestations allouées par Fedris.

L'employeur qui n'a pas souscrit d'assurance est affilié d'office et doit payer une cotisation dont le montant est fonction de la période de défaut d'assurance, ainsi que du nombre de personnes qu'il a occupées durant cette période.

Fondamentalement, la mission de Fedris consiste d'abord à prévenir les situations de non-assurance, le cas échéant, à les limiter et si nécessaire à procéder à l'affiliation d'office des employeurs.

Fedris a initié un projet relatif à la prévention de la non-assurance des entreprises débutantes lors d'un contrat d'administration précédent. A cette fin, un courrier est adressé automatiquement à ces entreprises lorsqu'aucune police d'assurance ne figure dans le répertoire des polices lors de la réception de la "Demande d'identification" à l'ONSS.

Des actions seront entreprises afin que le risque de non-assurance soit autant que possible limité dans le temps. Dans ce cadre, une détection plus rapide et une approche de la récurrence, des délais d'examen plus courts et des affiliations d'office provisoires seront proposés.

#### **Article 20 Contrôler l'obligation d'assurance.**

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

**KPI prévention et limitation non-assurance :** Dans le cadre de la limitation de la non-assurance et, le cas échéant, de la durée de la non-assurance quand elle existe, des mesures sont présentées au comité de gestion et la méthode de travail est adaptée.

## **2.2. CONTRÔLE DE LA DÉCLARATION D'ACCIDENT DANS LE CADRE DE LA LOI DU 10 AVRIL 1971**

L'employeur est tenu de déclarer à son assureur accidents du travail tout accident susceptible de donner lieu à l'application de la loi. En cas de négligence de sa part, la victime ou ses ayants droit ont la faculté de faire la déclaration, éventuellement assistés par Fedris.

Les services contrôlent l'application des dispositions de l'arrêté royal du 19 mars 2014 modifiant l'arrêté royal du 12 mars 2003 établissant le mode et le délai de déclaration d'accident du travail.

La lutte contre les phénomènes de sous-déclaration des accidents du travail sera intensifiée et la sensibilisation reste nécessaire.

En 2017, Fedris a entamé une réflexion autour du thème du travail adapté. Cette réflexion se poursuivra en 2019-2020, afin que les statistiques de sinistres reflètent la situation réelle et que les droits de la victime soient ainsi garantis. Le cas échéant, Fedris formulera au terme de cette réflexion une proposition de modification du texte de loi.

#### **Article 21 Poursuivre l'amélioration de la politique de déclaration.**

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

**KPI sensibilisation déclaration AT :** Des actions de sensibilisation à la réglementation en matière de déclaration des accidents de travail sont proposées au comité de gestion.

*Risque pour le KPI sensibilisation déclaration AT : pour l'exécution des actions dans ce cadre, une collaboration fluide avec le SPF ETCS est nécessaire.*

**KPI « travail adapté » :** Les recommandations et propositions du comité de gestion des accidents du travail sur le thème « travail adapté » sont mises en place et, le cas échéant, une adaptation de la législation est proposée.

**KPI contrôle de l'obligation de déclaration :** Dans 90 % des dossiers dans lesquels la victime se plaint de l'absence de déclaration d'accident par l'employeur, une première réaction est envoyée à la victime et à l'employeur dans les 14 jours qui suivent la création du dossier.

## CHAPITRE 4: LE 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 fait que la victime ait été exposée dans le cadre professionnel 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 au risque de l'amiante entre en considération pour une indemnisation, si elle est atteinte d'asbestose ou de mésothéliome.

### 1. INDEMNISATION

En raison de la nature particulière et agressive de cette maladie, Fedris 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.

Cet avenant 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 22** **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 90 % des cas, les indemnités dues suite à une décision du Fonds amiante sont versées dans le mois calendrier suivant la décision.

---

L'AFA indemnise en moyenne deux cents victimes d'un mésothéliome par an depuis sa création en 2007. Si l'on compare les statistiques de l'AFA avec le nombre de mésothéliome répertoriés par la Fondation du Registre des Cancers, le Fonds amiante devrait en indemniser en moyenne une centaine de plus par an.

Cette différence peut s'expliquer par un manque de connaissance de l'action de l'AFA auprès des professionnels de la santé et du citoyen, ceci malgré les précédentes campagnes de sensibilisation du Fonds amiante.

Certains professionnels témoignent par ailleurs de la difficulté psychologique pour une victime d'introduire une demande auprès de l'AFA, à l'annonce du diagnostic de sa maladie; ce que l'on peut comprendre quand on sait que le mésothéliome est encore actuellement un cancer presque toujours incurable.

L'AFA souhaite dès lors mener des actions pour mieux se faire connaître auprès des professionnels de la santé et par ailleurs, mettre en place un accompagnement des victimes, dès la confirmation du diagnostic d'un mésothéliome.

**Article 23 Lutter contre la sous-déclaration en encourageant les professionnels (pneumologues, oncologues) à diriger les victimes et leurs ayants droit vers le Fonds amiante et les convaincre d'introduire une demande.**

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

**KPI sensibilisation AFA :** Une campagne de sensibilisation est organisée au sein des hôpitaux (pneumologues, oncologues, assistants sociaux) afin d'encourager les professionnels à diriger les victimes et leurs ayants droit vers le Fonds amiante.

**KPI nouveaux mésothéliome :** la possibilité de signalement automatique à Fedris de nouveaux cas de mésothéliome par les médecins-spécialistes par le biais de la commission mésothéliome est analysée.

## 2. PRÉVENTION

Dans le cadre de la loi du 25 mai 2017 relative au financement du Fonds amiante, l'AFA est chargé d'une nouvelle mission de prévention. Le gouvernement peut, sur proposition du comité de gestion des maladies professionnelles, décider de mesures de prévention ou décider de la réalisation d'études académiques.

En matière de prévention, des mesures existent tant au fédéral qu'au niveau des entités fédérées. Des bonnes pratiques venant de l'étranger sont également intéressantes. Par exemple, la France a développé des fiches métiers de prévention à l'amiante, lancé des campagnes de sensibilisation aux dangers de l'amiante, via des supports médias spécifiques en fonction des publics-cibles visés (vidéo, quizz, applications interactives...), a élaboré une liste de produits et matériaux contenant de l'amiante à l'attention des professionnels, offre un soutien au développement d'innovation dans le domaine de la détection et de la mesure de l'amiante, de l'intervention en présence d'amiante, de la collecte et du stockage des déchets amiante...

Pour asseoir cette nouvelle mission de prévention et l'inscrire dans le contexte institutionnel belge, il nous semble indispensable d'effectuer un inventaire de la situation actuelle en Belgique et notamment, pouvoir répondre aux questions suivantes:

- Qui fait quoi en Belgique, par rapport à la problématique de l'amiante?
- Quelles actions de prévention existent déjà en Belgique?
- Quelles sont les bonnes pratiques à l'étranger?
- Quel public-cible faut-il viser?
- Quelles collaborations faut-il envisager?
- ...

Cet inventaire permettra de préciser le scope de la mission de prévention du Fonds amiante et élaborer un plan d'action pluriannuel, reprenant des actions de prévention.

L'AFA doit par ailleurs se doter d'un nouveau site web qui permette plus d'interactivités en lien avec sa nouvelle mission de prévention, tout en continuant à informer sur ses missions d'indemnisation.

Il a été décidé de prévoir en premier lieu une collaboration avec Constructiv, le Fonds de sécurité d'existence pour les ouvriers de la construction, des actions de prévention relatives à l'exposition à l'amiante dans le secteur de la construction. Le groupe cible primaire se composera de travailleurs et d'employeurs du secteur de la construction, le groupe cible secondaire de particuliers qui rénovent et le groupe cible tertiaire de parcs à conteneurs et autres.

#### **Article 24    Conscientiser le citoyen aux risques liés à l'amiante.**

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

**KPI Constructiv :** Une campagne de sensibilisation sur le thème de l'amiante est organisée en collaboration avec Constructiv.

---

#### **Article 25    Développer la mission de prévention.**

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

**KPI inventaire prévention :** Un inventaire de la situation actuelle en Belgique est dressé.

**KPI plan d'actions prévention :** Sur la base de cet inventaire, un plan d'actions est mis en place et est progressivement mis en œuvre selon le planning prévu.

**KPI site web :** Le nouveau site web de l'AFA, qui contient des informations aussi bien sur la mission d'indemnisation que sur la mission de prévention, est mis en ligne.

## CHAPITRE 5: CENTRE DE RÉFÉRENCE ET DE CONNAISSANCE

La politique du secteur est, en concertation avec les partenaires sociaux, du ressort des autorités. Ces acteurs 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.

Les comités de gestion sont assistés dans cette tâche par divers experts au sein de différents comités, commissions et conseils. En matière d'accidents du travail, il s'agit du comité technique de la prévention, du comité médico-technique, du comité technique pour la pêche maritime et du comité technique pour la marine marchande. En matière de maladies professionnelles, il s'agit du comité technique de la prévention et du Conseil scientifique, qui reçoit à son tour des avis de plusieurs commissions médicales (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 dermatose et la commission nouvelles maladies).

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 des mutations au niveau des 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.

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 du travail permet en effet d'aider les politiques, ainsi que d'adapter le fonctionnement de Fedris même. Par ailleurs, une analyse sérieuse des données peut même permettre de prévoir certaines évolutions dans le domaine du travail et de les anticiper.

**Article 26 Produire des données statistiques qui permettent d'évaluer de façon optimale la politique menée ou de concevoir la politique future.**

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

**KPI rapport annuel MP :** Les statistiques annuelles sur l'évolution du nombre de demandes en fonction de différents paramètres sont publiées annuellement au mois de juillet. Ces statistiques contiennent également un chapitre consacré aux actions de prévention.

**KPI contentieux :** Une analyse annuelle des contentieux est réalisée et les points d'amélioration éventuels qui en ressortent sont communiqués au comité de gestion.

**KPI AT rapport annuel privé :** Un rapport statistique annuel des accidents de travail est publié avant fin octobre 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 90 jours après la réception des données correctes de la dernière entreprise d'assurances.

**KPI AT rapport annuel public :** Un rapport statistique annuel des accidents du travail des travailleurs salariés des secteurs privé et public est publié avant fin décembre de l'année suivant l'année concernée.

**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.

---

Fedris recueille toutes les données sur les accidents du travail dans le secteur privé et dans le secteur public dans la base de données. Les entreprises d'assurance transmettent les données pour le secteur privé par voie électronique via la Liaison Électronique Accidents du travail (LEA). Il s'agit ici de toutes les données relatives à la déclaration d'accident, y compris les caractéristiques professionnelles de la victime, ainsi que les circonstances et les conséquences de l'accident du travail.

Sur la base des données de la base de données, des études sont réalisées, des actions de prévention du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale sont soutenues et des synergies sont mises en place avec des organisations de prévention. Ces données peuvent également être utilisées pour identifier les entreprises considérées comme risque aggravé. Tout ceci contribuera ainsi à la stratégie nationale pour le bien-être au travail.

La qualité des données est très importante parce qu'il ne s'agit pas seulement de données statistiques, mais aussi d'un instrument de gestion pour le secteur. Les informations qui ne sont pas correctes ont un impact sur les victimes.

Les services internes utilisent également les données de la base de données. Le contrôle peut être beaucoup plus ciblé si de telles informations peuvent être utilisées.

En premier lieu, on examinera les possibilités de rendre plus facilement disponibles les données de la banque de données pour les autres services, grâce à l'automatisation. Ensuite, on étudiera dans quelle mesure il est faisable de mettre les données brutes à la disposition des acteurs de terrain (par exemple, le conseiller en prévention).

**Article 27 Veiller à ce que les données recueillies dans la base de données soient de bonne qualité et facilement accessibles.**

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

**KPI banque de données :** Les possibilités d'automatiser autant que possible les données de la base de données et de les rendre facilement accessibles à d'autres services sont explorées.

**KPI dataquality :** Des initiatives sont prises pour améliorer et garantir la qualité des données de la base de données.

---

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 (CNMA) 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.

Fedris contribue activement à ce collège et défend la spécificité des risques professionnels, plus précisément dans le cadre de l'évaluation des incapacités temporaires de travail.

**Article 28 Défendre la spécificité des risques professionnels au sein du CNMA, notamment dans le cadre de l'évaluation des incapacités du travail temporaires.**

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

**KPI CNMA :** Pour chaque avis du CNMA concernant les risques professionnels, une proposition de traduction de cet avis dans le contexte de Fedris est transmise au comité de gestion.

---

Fedris est chargé du suivi et de l'analyse des écarterments professionnels des travailleuses enceintes. Le but est de centraliser les données et de les analyser afin de pouvoir dresser un aperçu global des congés prophylactiques. À l'heure actuelle, la nature des informations disponibles ne permet pas d'assurer un suivi satisfaisant dans ce domaine de compétence. Afin de réaliser une analyse de qualité basée sur des données fiables, Fedris doit avoir accès aux flux nécessaires du secteur SSI et collaborer étroitement avec le SPF ETCS afin d'obtenir les informations pertinentes provenant des médecins du travail.

**Article 29** 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 le KPI suivant est rempli :*

**KPI rapport travailleuses enceintes** : Un protocole visant la rédaction d'un rapport conjoint basé sur une analyse de qualité est conclu avec le SPF ETCS.

---

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 IDEWE. Par l'intermédiaire de ce guichet déjà partiellement, 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. L'outil est géré par la Commission Nouvelles Maladies.

Le Conseil scientifique tire la sonnette d'alarme en ce qui concerne le maintien de l'expertise académique au sujet des maladies professionnelles. Tout d'abord, il n'est pas facile de trouver des médecins spécialistes en risques professionnels. Deuxièmement, il est difficile de trouver des académiciens qui souhaitent réaliser des études (rémunérées) dans le cadre des activités des commissions. Troisièmement, plusieurs membres académiques éminents et spécialistes reconnus avec lesquels Fedris collabore seront bientôt pensionnés.

Une des causes de ces difficultés que Fedris rencontre est que les cliniques universitaires ne comptent pas les maladies professionnelles parmi leurs priorités. En général, depuis la disparition de l'important groupe cible des mineurs, on constate une perte d'intérêt pour les pathologies professionnelles au sein de la nouvelle génération des académiciens cliniciens.

Le Conseil scientifique propose dès lors de mettre en place un groupe de réflexion afin, d'une part, de faire des propositions pour préserver, voire améliorer, l'expertise académique de Fedris et la collaboration avec les experts des universités en matière d'études scientifiques et épidémiologiques et, d'autre part, de prévoir un soutien, éventuellement financier, pour les activités cliniques académiques dans le cadre des pathologies professionnelles afin de compenser le fait que ces activités soient moins rentables que d'autres pathologies.

**Article 30 Poursuivre le développement de la connaissance des risques professionnels.**

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

**KPI Signaal :** Une évaluation finale du projet Signaal est réalisée et le projet est éventuellement poursuivi.

**KPI groupe de réflexion :** Un groupe de réflexion est mis en place et a formulé des recommandations dans le cadre de l'expertise académique.

---

Afin d'offrir aux citoyens une protection sociale plus efficiente et d'alléger la charge administrative, l'Union européenne prévoit un échange obligatoire des données de sécurité sociale par voie électronique dans un avenir proche.

Cette décision, qui concerne quelque 10 000 institutions en Europe, sera prise dans le cadre du système EESSI (Electronic Exchange of Social Security Information), un réseau électronique européen sécurisé reliant les institutions de sécurité sociale.

Au niveau international, l'objectif est d'améliorer les échanges directs d'informations fiables et confidentielles entre ces institutions. Cela devrait encore plus simplifier la vie aux citoyens de l'Union européenne lorsqu'ils se déplacent librement à l'intérieur des États membres et qu'ils continuent à jouir des droits en matière de sécurité sociale.

Pour la Belgique, la coordination de la mise en œuvre de ce projet a été confiée au SPF Sécurité sociale en tant que représentant exclusif de la commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale en Europe et à la Banque-carrefour de la sécurité sociale (BCSS) en tant que seul point d'entrée technique entre la Belgique et l'Europe.

Comme tout autre État membre, la Belgique a l'obligation légale de veiller à ce que ses institutions de sécurité sociale se conforment au système d'échange EESSI. À cette fin, les réglementations européennes dans les domaines technique, juridique et administratif doivent être respectées. Le projet Bel-EESSI joue un rôle à cet égard : il est mis en place pour que toutes les données sociales belges puissent être échangées rapidement et en toute sécurité avec toutes les institutions européennes.

Fedris a des missions en tant qu'institution compétente, institution du lieu de résidence, organisme de liaison et institution qui transfère les questions des institutions étrangères aux assureurs accidents du travail.

**Article 31 Collaborer au projet EESSI qui vise l'échange de formulaires informatisés au sein de l'espace européen en tant qu'organe de liaison.**

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

**KPI Bel-EESSI :** Les données nécessaires à l'application du règlement européen de coordination de la sécurité sociale sont disponibles par voie électronique et le système EESSI est donc implémenté conformément au planning prévu pour le projet Bel-EESSI (pour le moment prévu pour 2019).

*Remarque concernant le KPI BelEESSI: Dans le cadre de Bel-EESSI, Fedris doit reprendre la gestion des flux financiers pour les soins de santé en accidents du travail, qui était jusqu'alors gérés par l'INAMI. La gestion de ces flux constitue une nouvelle mission pour Fedris qui n'a pas été prévue budgétairement dans le contrat d'administration 2016-2018, car les choses n'étaient pas encore claires en 2015 sur la répartition des rôles en accidents du travail et maladie professionnelle à ce moment-là, ni sur l'impact en terme de charge de travail. Il en va de même pour le secteur public tant en accident du travail que maladie professionnelle. Sans des crédits supplémentaires (pour financer de manière récurrente 3 ETP, le développement d'un flux entre mutuelles-INAMI-Fedris (one shot) et les frais de maintenance récurrents pour l'application RINA), Fedris ne peut pas assurer cette nouvelle mission.*

Comme indiqué dans le chapitre 1, la prévention des risques professionnels est une des missions principales de Fedris. La prévention de ces risques passe entre autres par la sensibilisation et l'information des acteurs de terrain, mais aussi des citoyens. Fedris souhaite diffuser la connaissance de ces domaines 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.

Il s'agit ici d'actions complémentaires dans le cadre d'actions de sensibilisation prévues dans les autres chapitres (voir par exemple les articles 3, 23 et 25).

**Article 32** Partager le plus possible les connaissances recueillies et les critères appliqués avec le monde extérieur.

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

**KPI critères d'exposition** : La possibilité de prévoir un cadre réglementaire pour les critères d'exposition appliqués est examinée.

---

**Article 33** 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 formation risques professionnels** : Une journée de formation sur les risques professionnels est organisée annuellement avec le corps médical.

**KPI AT campagne entreprises** : Une campagne annuelle de sensibilisation est organisée auprès des entreprises qui, bien que n'étant pas dans la liste des 'risques aggravés', ont un indice de risque particulièrement élevé par rapport à l'indice de leur secteur.

**KPI AT risques aggravés** : Lors de la notification annuelle, 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.

## CHAPITRE 6: MISSION DE PERCEPTION

Fedris fait une distinction entre le système de répartition et le système de capitalisation.

Le système de répartition de Fedris appartient à la Gestion globale de la sécurité sociale. Dans ce système de répartition, le financement se base sur les besoins de trésorerie à financer mais Fedris perçoit aussi des fonds en provenance des entreprises d'assurances et des employeurs qu'elle verse à la gestion globale.

Le système de capitalisation ne fait pas partie de la Gestion globale.

### 1. PERCEPTION DES CAPITAUX ET VERSEMENTS PÉRIODIQUES À LA CHARGE DES ENTREPRISES D'ASSURANCES

Fedris perçoit à la charge des entreprises d'assurances les capitaux suivants :

- les capitaux représentatifs des allocations annuelles et des rentes pour les accidents entraînant une incapacité permanente jusqu'à 19 % inclus ;
- les capitaux correspondant aux rentes des ascendants qui ne fournissent pas la preuve que la victime était leur principale source de revenus. La rente viagère reste due à l'ascendant au-delà de la date à laquelle la victime aurait atteint l'âge de 25 ans pour autant qu'il puisse apporter la preuve que la victime était sa principale source de revenus. Si cette preuve n'est pas apportée, le capital constitutif de la rente est versé à Fedris par l'entreprise d'assurances après le 25e anniversaire de la victime ou directement après le décès de la victime si elle avait plus de 25 ans au moment de l'accident ;
- les capitaux représentatifs de l'épargne dans le cadre des mesures qui limitent le cumul avec les pensions. Ces mesures tendent à limiter le cumul des revenus de remplacement prévus au sein de la sécurité sociale. Elles ramènent le montant des allocations et rentes à un montant forfaitaire versé par Fedris.

**Article 34 Percevoir les capitaux et versements à la charge des entreprises d'assurances.**

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

**KPI vérification des capitaux :** 85 % des erreurs et retards de paiement des capitaux ( $\leq 19$  %, cumul et ascendants) sont communiqués dans les 30 jours.

**KPI versements périodiques** : 85 % des erreurs et retards dans la partie cumulable faisant l'objet de versements périodiques par les entreprises d'assurances, sont communiqués dans les 120 jours suivant une clôture semestrielle.

**KPI demandes d'exonérations** : Les demandes d'exonération des majorations et intérêts de retard en matière de transferts de capitaux pour les cas d'incapacité permanente jusqu'à 19 % inclus, capitaux cumul et capitaux ascendants et capitaux prothèses sont soumises trois fois par an au comité de gestion.

---

Fedris est chargé de la détection des cas de cumul avec les pensions après le règlement de l'accident du travail et/ou la reconnaissance de la maladie professionnelle. Elle a mis au point un système de comparaison de fichiers avec les organismes de paiement des pensions, en ce qui concerne le régime belge des pensions mais peu utilisable pour les régimes étrangers.

Fedris s'engage à entamer une réflexion sur une simplification administrative sur le plan réglementaire. La piste principale qui sera évaluée pour éviter les problèmes de détection et les coûts liés aux courriers de détection est le cumul applicable pendant le 1er mois suivant la pension (disposition générale, valable pour tous même si la pension est connue à temps) sur la base des informations collectées dans le cadastre des pensions (only once).

**Article 35** **Détecter les cas de cumul avec les pensions après le règlement de l'accident du travail et/ou la reconnaissance de la maladie professionnelle.**

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

**KPI only once** : La possibilité d'adapter le cadastre afin de rendre possible les mesures prévues par la loi 'only once' est analysée.

---

**Article 36** **Entamer une réflexion sur une simplification administrative sur le plan réglementaire.**

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

**KPI détection pension** : Les dates de mise à la pension sont communiquées à temps aux entreprises d'assurances dans 80 % des cas.

**KPI simplification administrative** : Des propositions de modification de la loi et des arrêtés visant une simplification administrative pour la détection et l'application des règles de cumul et une harmonisation des règles de cumul sont examinées et formulées.

## 2. PERCEPTION DE COTISATIONS À LA CHARGE DES ENTREPRISES D'ASSURANCES

Fedris perçoit à la charge des entreprises d'assurances une cotisation sur les provisions techniques définitives pour les accidents antérieurs au 1er janvier 1988 et une cotisation de 20 % sur les primes pour les personnes auxquelles la loi a été étendue.

**Article 37** Percevoir les cotisations à la charge des entreprises d'assurances.

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

**KPI perception des cotisations à charge des entreprises d'assurance :** Les majorations et intérêts éventuels sur la base des données figurant dans la déclaration annuelle de l'entreprise d'assurances sont communiquées dans 90 % des cas dans un délai de 30 jours à dater de la réception des cotisations.

## 3. PERCEPTION DE PRIMES À LA CHARGE DES ARMATEURS DE LA PÊCHE MARITIME

Fedris perçoit les primes d'assurance à la charge des armateurs de la pêche maritime. Pour calculer les primes correctement, les services doivent obtenir les prestations des marins auprès des secrétariats sociaux auxquels les armateurs sont affiliés. Fedris vérifie l'exactitude des primes versées; s'il constate des erreurs ou des paiements retardataires, il les notifie à l'armateur.

Compte tenu des objectifs économiques de Fedris, il faut que les primes dues soient perçues rapidement et correctement.

**Article 38** Percevoir les primes correctes à la charge des armateurs de la pêche maritime.

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

**KPI perception des cotisations à charge des armateurs de la pêche maritime :** En cas de constatation d'erreurs ou de paiements en retard, ils sont communiqués à l'armateur dans les 30 jours dans 90 % des cas.

#### 4. PERCEPTION DE COTISATIONS ET DE MONTANTS À LA CHARGE DES EMPLOYEURS EN DÉFAUT D'ASSURANCE

L'employeur en défaut d'assurance est affilié d'office et doit payer une cotisation dont le montant dépend de la période de non-assurance et du nombre de personnes occupées pendant cette période. Fedris doit notifier le plus rapidement possible les décisions d'affiliation d'office aux employeurs concernés.

**Article 39 Notifier les affiliations d'office aux employeurs en défaut d'assurances dans les plus brefs délais.**

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

**KPI notification de l'affiliation d'office :** Les affiliations d'office sont communiquées aux employeurs dans les 75 jours qui suivent la réception de l'avis de prise de fin de la période de non-assurance dans 85 % des cas.

---

En cas de non-paiement des cotisations d'affiliation d'office, Fedris peut, après notification des majorations et intérêts, transmettre le dossier pour récupération au SPF Finances.

**Article 40 En cas de non-paiement des cotisations d'affiliation d'office, transmettre le dossier pour récupération au SPF Finances, après notification des majorations et intérêts.**

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

**KPI gestion des affiliations d'office :** Le dossier est transmis dans 90 % des cas au SPF Finances dans les 120 jours qui suivent la notification.

---

Vu l'objectif économique de Fedris, tout doit être mis en œuvre pour récupérer les débours en rapport avec les accidents du travail survenus auprès d'employeurs non assurés. Fedris doit sommer rapidement l'employeur en défaut de rembourser, suivre de près les plans d'apurement et, au besoin, procéder à la récupération via le SPF Finances. Fedris transmet en effet le dossier au SPF Finances après l'obtention d'un titre exécutoire.

**Article 41 Récupérer les débours en rapport avec les accidents du travail survenus auprès d'employeurs non assurés.**

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

**KPI gestion récupération des débours :** Les créances d'au moins 250 euros sont communiquées une fois par trimestre à l'employeur dans 90 % des cas.

---

Afin d'activer la récupération des créances, Fedris exécutera les accords réalisés dans le trajet redesign 2.

**Article 42 Exécuter les accords réalisés dans le trajet redesign 2.**

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

**KPI procédure redesign :** Le transfert des récupérations de créance vers le SPF Finances est automatisé, conformément au trajet de redesign.



## **VOLET 2: BONNE GOUVERNANCE**

## CHAPITRE 7: COMMUNICATION

### 1. UNE INSTITUTION QUI EST ACCESSIBLE ET INFORME CLAIREMENT ET CORRECTEMENT

Fedris est en contact avec un public étendu et compte donc de nombreux interlocuteurs différents. En terme de communication, les publics cible sont donc nombreux et très diversifiés. En fonction du sujet traité, il peut s'agir d'assurés sociaux, d'employeurs, d'entreprises d'assurances, de médecins du travail, de médecins spécialistes, de médecins traitants, de mutualités, du monde scientifique, du grand public, ... Il est évident que la communication doit être adaptée au groupe cible visé, ce qui n'est pas toujours simple.

Ces publics cibles sont légitimement en attente d'un service efficient et efficace, qui réponde à leurs besoins et attentes. Le positionnement de Fedris à cet égard est sans équivoque : le public doit avoir accès à une information, un accueil, une réponse et un service de qualité.

La communication avec les publics cibles doit être claire, complète et doit pouvoir s'appuyer sur des outils de communication modernes, tels que le site web ou le recours à eBox par exemple.

**Article 43** 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 website :** Le label AnySurfer est renouvelé en 2019 afin de garantir l'accessibilité du site internet à tous les citoyens.

**KPI communication externe :** La mise à jour des supports de communication (site web, flyers, bannières, ...) et modèles type de courriers de Fedris est poursuivie.

**KPI lisibilité :** La formulation des courriers de décisions dans la cadre des maladies professionnelles est examinée et remaniée.

**KPI plan de communication visibilité 2020 :** Un plan de communication visant à agrandir la visibilité externe de Fedris est réalisé.

Afin de moderniser la téléphonie et donc de rendre l'accueil téléphonique des citoyens plus efficace, Fedris a fait, dans le cadre des rénovations du bâtiment à Madou, le choix technologique de Skype for Business, qui permet aux collaborateurs d'utiliser leur téléphone grâce à leur ordinateur et d'accéder à des technologies de communication performantes. Skype for Business est déployé dans le courant de 2018.

**Article 44 Mettre à la disposition des usagers des services accessibles, modernes et de qualité qui les accueillent et les assistent dans leurs efforts.**

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

**KPI analyse Skype for Business :** En 2019, une analyse des statistiques d'appel via Skype for Business est réalisée, afin de s'assurer entre autre que les collaborateurs maîtrisent cette nouvelle technologie.

**KPI enquête téléphonique :** Une enquête est réalisée sur la qualité de l'accueil téléphonique.

**KPI rapport statistiques Skype for Business :** Un rapport de l'analyse et de l'enquête précitées est présenté au comité de gestion en 2020.

**KPI assistance sociale :** Un système de mailing est mis en place reprenant toutes les informations pratiques utiles concernant les permanences des assistances sociales et les supports de communication écrits sont actualisés.

---

Fedris procure une assistance sociale aux victimes et aux ayants droit en tenant des permanences sociales dans un nombre important d'arrondissements du pays. Dans certains cas, il fait également des visites domiciliaires. Des indicateurs permettant de détecter la vulnérabilité sociale des victimes sont développés afin de porter une attention particulière à ce public-cible et de lui fournir une information ciblée.

**Article 45 Offrir l'assistance et le soutien sociaux nécessaires aux victimes et aux ayants droit.**

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

**KPI groupe cible vulnérable :** 90 % des personnes faisant partie du groupe cible identifié sont contactées.

**KPI permanences :** 90 % des permanences prévues ont effectivement eu lieu.

## 2. UNE INSTITUTION QUI EST À L'ÉCOUTE

Afin d'accroître continuellement la qualité de la prestation offerte aux citoyens et autres groupes-cibles, Fedris a mis en place un système opérationnel et efficace de gestion des plaintes. 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'est de façon insatisfaisante et il faut que cette plainte fondée contribue, chaque fois que possible, à l'amélioration des choses, qualitativement ou structurellement.

**Article 46 Appliquer un système de gestion des plaintes efficace.**

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

**KPI accusés de réception plaintes :** Un accusé de réception est envoyé dans un délai de 10 jours ouvrables.

**KPI plaintes :** 80 % des plaintes introduites ont reçu une réponse dans un délai de 15 jours ouvrables suivant la réception de cette plainte.

**KPI rapportage plaintes :** Chaque année, un rapport est présenté au comité de gestion quant au nombre et à la nature des plaintes qui sont introduites au cours de l'année précédente, ainsi que les propositions d'amélioration.

---

Fedris considère qu'il est très important de communiquer et d'être à l'écoute. Pour ce faire, il donne autant d'importance à la communication interne qu'à la communication externe. Dans le cadre du développement d'une culture d'entreprise moderne dotée d'un système de communication interne performant, Fedris souhaite développer sa stratégie de communication au personnel afin que celui-ci dispose en tout temps de la juste information.

**Article 47 Développer un système de communication interne performant.**

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

**KPI changement :** Chaque changement important est communiqué au personnel par la voie la plus appropriée.

## CHAPITRE 8: RESSOURCES HUMAINES

Durant la période 2016-2018, Fedris a été confrontée à de nombreux défis en matière de ressources humaines et de gestion du personnel, entraînés par la fusion des deux anciens Fonds d'une part, et par la mise en place d'une nouvelle culture de travail d'autre part. Les grands principes de cette nouvelle culture ont entretemps été tracés. En 2019-2020, Fedris se concentrera donc sur la poursuite du développement de cette nouvelle culture de travail, qui se veut dynamique, motivante et flexible.

En raison de la situation du personnel qui devient de plus en plus critique, il est plus que jamais d'importance de veiller au bien-être des collaborateurs présents et à la conservation de l'expertise. Les services sont, comme précédemment mentionné, en sous-effectif. Certaines actions sont pourtant prévues afin d'offrir aux collaborateurs le soutien nécessaire en vue d'augmenter leur bien-être et leur satisfaction.

Une bonne partie des collaborateurs qui ont quitté l'institution ne peuvent être remplacés en raison du budget du personnel de plus en plus réduit. Les fonctions pour lesquelles de nouvelles personnes peuvent être recrutées ne sont pas remplies parce que Selor ne parvient pas à rencontrer les besoins de l'institution. Il n'y a, à ce niveau, pas d'amélioration en vue à court terme.

La créativité sera nécessaire afin de trouver des solutions temporaires ou non.

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 vie professionnelle et vie privée, ...).

Fedris 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. Le contexte de changement entraîné par la fusion récente était une bonne opportunité de redéfinir les formes de travail avec le personnel. Des adaptations ont été abordées durant le contrat précédent, celles-ci se poursuivront durant ce contrat.

A cet égard, Fedris s'est inscrite dans le « 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 organiser le travail aux besoins d'aujourd'hui, l'idée sous-jacente étant qu'une organisation est plus efficace quand les employés y travaillent de manière autonome et flexible pour remplir les missions qui leur reviennent. Conformément aux valeurs de Fedris, une attention particulière sera portée à l'orientation client et au bien-être au travail.

Cette perspective nécessite que Fedris s'appuie 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 adapté; tandis que de la part des membres du personnel, 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.

Fedris prévoit donc d'investir dans la formation, afin de donner aux dirigeants et aux membres du personnel, les outils nécessaires à la poursuite de cet objectif.

## 1. ACCOMPAGNEMENT AU CHANGEMENT

La création de Fedris à la suite de la fusion des deux Fonds a entraîné de nombreux changements et la poursuite de la mise en place de la nouvelle culture de travail nécessitera en 2019-2020 encore un accompagnement au changement du personnel. Pour Fedris, cet accompagnement au changement est très important, pour donner les outils nécessaires non seulement au personnel, pour appréhender les nouvelles procédures de travail qui continuent à se mettre en place, mais aussi aux dirigeants pour gérer des équipes dans ce contexte modernisé. Les nouvelles applications informatiques, le développement du travail et les nouveaux types d'espaces de travail impliquent en effet une nouvelle conception du management basé sur l'évolution constante des attentes des travailleurs.

En 2017, le projet Windmill a vu le jour au sein de Fedris. Ce projet consiste en l'accompagnement du changement grâce à un groupe d'ambassadeurs issus du personnel. Ceux-ci jouent entre autres un rôle important dans le cadre de la communication montante et descendante. Ils sont également le relais entre le personnel et la direction dans les actions de consultation du personnel.

## **Article 48 Poursuivre la gestion du changement.**

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

**KPI Windmill :** L'accompagnement au changement est soutenu par le groupe de travail Windmill : réunions avec les ambassadeurs, actions de consultations des membres du personnel, participation à l'organisation de la vie en commun au sein de Fedris.

**KPI culture d'entreprise :** Des initiatives, notamment de teambuilding, favorisant la création d'une culture d'entreprise basée sur les valeurs de Fedris sont réalisées au moins une fois par an.

## **2. GESTION DYNAMIQUE DU PERSONNEL**

Fedris a acquis, à la suite de la fusion du FAT et du FMP, une nouvelle image, une nouvelle vision, un nouveau cadre de valeurs et une nouvelle manière de travailler. Cette nouvelle manière de travailler reste en construction et dans ce cadre, un management participatif et motivant constitue un élément fondamental, où les éléments suivants sont centraux : concertation, vision, développement et compétences.

### **2.1. LA NOUVELLE CULTURE DE TRAVAIL**

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 actuelle de fonctionner. 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 à la bonne place 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 Fedris les compétences de ses collaborateurs sur base volontaire, en les utilisant de la manière la plus efficiente possible. De cette manière, Fedris 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).

Durant le contrat précédent, des programmes de formation ont été mis en place. L'enjeu du contrat actuel est de mettre ces différents programmes en pratique afin d'aider chaque membre du personnel, qu'il soit dirigeant ou non, à remplir sa mission au mieux.

**Article 49 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 :** Un programme individualisé de formation pour dirigeants est développé, 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.

**KPI collaborateurs :** Un programme de formation est développé sur mesure, en fonction des profils de fonction des collaborateurs.

**KPI coaching :** Du coaching est offert afin de soutenir le personnel et les dirigeants face aux défis qui les attendent dans la mise en place de la nouvelle manière de travailler.

---

**Article 50 Mettre en place le principe du "right man at the right place" pour répondre aux besoins de Fedris.**

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

**KPI RH:** Lorsqu'un poste est vacant, la possibilité de l'offrir à un membre du personnel correspondant au profil recherché a en priorité été examinée.

---

Afin d'établir les besoins et le degré de satisfaction du personnel, Fedris fera usage d'un outil, comme par exemple l'enquête en ligne développée par le SPF BOSA dans le cadre du bien-être, de la nouvelle culture de travail et de l'intégrité.

**Article 51 Augmenter le degré de satisfaction des collaborateurs de Fedris.**

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

**KPI enquête :** Les membres du personnel sont interrogés par le biais d'une enquête online portant sur le bien-être, la nouvelle culture de travail et l'intégrité.

**KPI plan d'actions :** Un plan d'actions, validé par la direction et le personnel, basé sur les résultats de l'enquête est établi dans les 6 mois qui suivent.

**KPI degré de satisfaction :** Les actions du plan d'actions sont progressivement exécutées afin d'améliorer le degré de satisfaction du personnel.

---

**Article 52** Faire de la diversité au sein du personnel une richesse.

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

**KPI diversité :** Au moins une action de promotion de la diversité est réalisée par an.

## **2.2. 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 d'objectifs 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 53** 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 :** Les collaborateurs ont reçu, durant leur entretien de planification annuel, des objectifs SMART.

---

**Article 54** Évaluer 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 critères :** Des critères généraux sont mis en place guidant les évaluateurs dans la fixation de leurs objectifs et leurs évaluations.

**KPI soutien :** L'accompagnement et/ou la formation nécessaires à l'emploi de cette application et aux méthodes d'auto-évaluation sont dispensés aux collaborateurs et évaluateurs. Pour les nouveaux collaborateurs, cela a été fait dans les 2 mois suivant leur entrée en service.

---

Une méthodologie commune de mesure de la charge du travail a été développée au sein d'un groupe de synergie du collège des IPSS. Cette mesure de la charge du travail peut être utilisée comme base objective au moment de la rédaction du plan de personnel pour les services ou processus concernés.

**Article 55 Mesurer la charge du travail.**

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

**KPI mesure du travail :** Une mesure du travail est réalisée pour 3 processus clés de Fedris.

### 3. 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 de qualité aux citoyens passent 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.

#### 3.1. UNE INFRASTRUCTURE DE BUREAU ADAPTÉE À LA NOUVELLE CULTURE DE TRAVAIL

La nouvelle culture de travail demande une infrastructure adaptée qui permette aux membres du personnel de choisir leur poste de travail selon la tâche qu'ils doivent effectuer à ce moment-là. Le bâtiment 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.

Le bâtiment doit par ailleurs être accessible à tous, en prenant en compte les besoins spécifiques des personnes moins valides.

En 2018, le bâtiment de Madou a été grandement rénové afin de répondre à ces principes et l'ensemble du personnel a emménagé dans ces nouveaux locaux. Afin de conserver les bénéfices de ces rénovations, il est important de créer une culture de travail dans laquelle chaque membre du personnel est bien conscient des règles liées à l'utilisation des différents types de postes de travail.

Afin cependant de garder un bâtiment convivial, qui ne soit pas déshumanisé, il est également important de permettre au personnel de personnaliser et de décorer ces nouveaux espaces. En 2018, dans le cadre du projet Windmill, un manuel a été rédigé en collaboration avec les ambassadeurs du personnel. En 2019-2020, il faudra veiller à améliorer ce manuel, qui évoluera petit à petit jusqu'à devenir une brochure d'accueil pour les nouveaux membres du personnel. Ce manuel n'est pas assimilable au règlement de travail, il est considéré plutôt comme un guide de l'utilisateur, un vade-mecum.

**Article 56**    **Conscientiser le personnel sur les règles d'utilisation des nouveaux espaces afin de répondre aux principes permettant de choisir un type de poste de travail adapté à la tâche et de conserver des espaces de travail où le bien être du personnel est prioritaire.**

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

**KPI manuel :** Le manuel est mis à jour au moins une fois par an en actualisant des données au fur et à mesure des changements qui se produisent chez Fedris ou en ajoutant des données utiles au personnel.

**KPI aménagement :** Dans 90 % des cas, les demandes du personnel transmises par le biais des ambassadeurs en matière d'aménagement sont analysées et reçoivent une réponse motivée dans les 30 jours.

### **3.2. DES FORMES DE TRAVAIL FLEXIBLES, OFFRANT UN BON ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE**

Fedris s'est inscrite dans la ligne tracée au niveau fédéral et propose 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 un des avantages que peut offrir un employeur. C'est une valeur qui contribue à l'attractivité d'un employeur, il constitue de ce fait un élément important pour l'image de marque d'un employeur. À l'heure actuelle, un grand nombre de collaborateurs ont la possibilité de télétravailler un jour par semaine. La volonté sur ce point est de faire en sorte que le nombre de collaborateurs qui ont accès au télétravail augmente encore.

Pour ce faire, il est important de se doter d'un système de gestion des dossiers électroniques performant. Fedris a bien avancé dans ce domaine lors de la période 2016-2018 mais poursuivra, en 2019-2020, le développement de ce système afin d'accroître les possibilités de télétravail.

**Article 57** 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 télétravailler est graduellement élargie (plus de services/plus de jours)

**KPI évaluation télétravail :** Une évaluation du télétravail est effectuée.

---

En 2018, Fedris s'est inscrite dans le programme Actinidia, issu d'une synergie entre IPSS. L'acquisition de cette application informatique devrait permettre à terme aux membres du personnel de consulter leur dossier personnel en ligne et d'en gérer eux-mêmes certains aspects.

**Article 58** Permettre progressivement au personnel de consulter et gérer son propre dossier en ligne.

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

**KPI Actinidia :** Le programme Actinidia est utilisé et les dossiers du personnel y sont intégrés.

## CHAPITRE 9: GESTION INFORMATIQUE

L'objectif de Fedris est de prioritairement finaliser la fusion informatique des différentes applications, tout en ayant comme objectif le passage vers le G-Cloud.

Lors de la réalisation des objectifs repris dans ce chapitre, on visera également à la rationalisation des moyens budgétaires et infrastructurels, afin d'engendrer, au bout du compte, des économies d'échelle.

De même, les divers projets importants en chantier tant au niveau de l'infrastructure que du développement devront permettre de satisfaire les besoins des utilisateurs en interne, mais également les besoins d'échanges avec les divers stakeholders. Ces projets concernent :

- La réécriture de diverses applications qui gèrent une grande partie du core-business de Fedris en ayant pour objectif de veiller à une modernisation et à une intégration optimale des processus communs AT et MP : création d'un signalétique unique (dossier unique AT et MP); paiements en AT et en MP; dossier médical; contentieux; déclarations tierces (ONSS, DMFA, ...)...
- La digitalisation durable et globale au sein de Fedris tant au niveau des activités core-business que des activités de support : GED (gestion électronique des documents) pour les dossiers victimes AT et MP, mise en place d'un outil basé sur Sharepoint pour la documentation des services, communication électronique sécurisée avec les partenaires extérieurs, dossier électronique du personnel, ...
- La poursuite de la roadmap G-Cloud au niveau infrastructure.

**Article 59 Réécrire les applications dans la perspective d'une migration vers le G-Cloud .**

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

**KPI migration:** Une partie des préparatifs nécessaires ont été faits afin d'être prêt pour une migration vers le G-Cloud.

---

**Article 60 Poursuivre la digitalisation/dématérialisation au sein de Fedris afin d'atteindre une disparition complète du support papier dans les services « Métiers »**

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

**KPI digitalisation 2019 :** Les nouveaux dossiers créés sont traités majoritairement par voie électronique.

**KPI digitalisation 2020 :** L'uniformisation de la structure « dossier » en vue d'une gestion électronique des dossiers unique est établie.

**Analyse KPI A060 MP :** Une analyse préparatoire a été réalisée pour le développement d'un flux électronique de données des mutuelles pertinentes pour les dossiers maladies professionnelles (subrogation et indemnités octroyées).

**KPI SharePoint :** En 2019, la documentation des services de Fedris est placée sur SharePoint d'une manière structurée.

---

Depuis 2003, 4 scénarios donnant la possibilité de faire des DRS électroniques accident du travail sont mis à disposition sur le portail de la sécurité sociale; l'utilisation de ces scénarios reste fort limitée.

De leur côté, les entreprises d'assurances ont développé des logiciels propres qui permettent aux employeurs de faire des déclarations accident du travail électroniques en direct vers l'entreprise d'assurances concernée.

**Article 61 Généraliser les déclarations accident du travail électroniques.**

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

**KPI déclarations électroniques :** Les propositions pour généraliser les déclarations accident du travail électroniques sont validées par le comité de gestion accidents du travail et communiquées au CNT.

---

**Article 62** Entamer une analyse en vue de mettre en place une communication proactive et interactive avec l'assuré social et en vue de déterminer les données à mettre à la disposition de l'assuré social.

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

**KPI faisabilité :** Une étude de faisabilité d'une communication plus interactive vers le citoyen est réalisée en 2020.

**KPI eBox citoyen et eBox entreprise 2019 :** En 2019, les possibilités d'utilisation de l'eBox citoyen et de l'eBox entreprise sont examinées.

**KPI eBox citoyen et eBox entreprise 2020 :** En 2020, des communications via l'eBox sont possibles.

---

**Article 63** Établir une politique d'archivage respectant les contraintes liées à la GDPR.

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

**KPI étude archivage :** Un état des lieux et une analyse des besoins sont réalisés.

## CHAPITRE 10: INSTRUMENTS DE POLITIQUE ET DE GESTION

Dans un contexte qui incite à faire montre de plus d'efficacité et à maximiser l'utilisation des ressources disponibles, le soutien à la politique et les instruments de gestion (comme les tableaux de bord, le contrôle interne, l'audit interne, comptabilité analytique, et cetera) jouent un rôle essentiel. Fedris souhaite pouvoir s'appuyer sur de tels outils afin de l'aider à remplir les missions qui lui reviennent.

### 1. GESTION DU PORTEFEUILLE

C'est Fedris qui gère les liquidités dans son régime de capitalisation. En faisant jouer la concurrence entre les institutions financières, Fedris cherche à obtenir un rendement maximal des liquidités.

Les performances des gestionnaires sont comparées puis évaluées et peuvent donner lieu à une redistribution des parts du portefeuille entre les établissements financiers

**Article 64** En vue de retirer un produit optimal de son portefeuille, confier la gestion des provisions constituées dans le régime de capitalisation à plusieurs établissements financiers qui sont mis en concurrence.

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

**KPI gestion du portefeuille :** Un suivi rigoureux est assuré et le résultat est communiqué au comité de gestion tous les trimestres.

### 2. BUDGET & COMPTABILITÉ

Fedris veut un système de 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. Ce système est développé en synergie avec d'autres IPSS.

**Article 65** Développer 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 projets.

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

**KPI comptabilité analytique :** Les divers centres de coûts et la pyramide de répartition sont identifiés.

### 3. DÉVELOPPEMENT DURABLE

À l'instar d'autres entités fédérales, Fedris souhaite inscrire son action en faveur du développement durable et adoptera diverses initiatives en ce sens.

Les travaux d'aménagement réalisés en 2017-2018 se sont focalisés sur la rénovation des étages de bureaux. Ce chantier a permis de rénover l'infrastructure secondaire (HVAC des étages et ventilo-convecteurs pour le chauffage) et permet déjà une économie d'énergie. Le relighting et la pose de tapis renforcent cette économie. Cependant, sans une rénovation importante de l'infrastructure primaire de l'HVAC et de la chaufferie, l'efficacité énergétique du bâtiment reste limitée.

**Article 66 Réaliser des économies d'énergie et améliorer l'efficacité énergétique du bâtiment.**

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

**KPI suivi consommation :** À dater de la fin des travaux d'aménagement, le suivi des consommations et charges dudit bâtiment est effectué dans une optique de développement durable.

**KPI efficacité énergétique :** Les chiffres sont analysés.

**KPI efficacité énergétique marché public :** Le marché public pour le remplacement de l'infrastructure primaire est établi et attribué.

*Condition pour le KPI efficacité énergétique marché public : le marché public peut uniquement être lancé si le budget nécessaire est accordé.*

---

**Article 67 Sensibiliser les collaborateurs de Fedris au développement durable**

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

**KPI campagnes DD :** Des campagnes de sensibilisation à la thématique du développement durable (tri des déchets, consommation d'électricité et de papier, ...) sont organisées chaque année notamment dans le cadre de l'environnement NWOW.

---

#### **Article 68 Optimiser les plans de déplacement du personnel de Fedris.**

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

**KPI plan de déplacement:** Le plan de déplacement adapté à la réalité est soumis aux autorités compétentes dans le délai imparti et des pistes pour promouvoir l'utilisation du vélo (tel que des abris sécurisés) sont examinées.

### **4. GESTION DES PROCESSUS, MAITRISE DES RISQUES ET CONTRÔLE INTERNE**

Le contrôle interne vise à soutenir la gestion organisationnelle de l'entreprise, afin de lui offrir une assurance raisonnable quant à l'atteinte de ses objectifs. Il comporte plusieurs dimensions et outils qui, employés les uns avec les autres, se renforcent et appuient les dirigeants dans la gestion de l'institution.

Les défis en termes de contrôle interne sont nombreux et se concentreront, en 2019-2020, autour de 2 axes :

- l'analyse des risques afin d'avoir une vision claire de ce qui pourrait menacer l'exécution des missions et l'atteinte des objectifs de Fedris ;
- L'implémentation d'une méthodologie uniforme de description des procédures de travail, élément indispensable 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 69 Maîtriser les risques liés aux processus de la nouvelle institution.**

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

**KPI analyse des risques :** Chaque année, deux risques sont déterminés pour lesquels un plan d'action est élaboré et mis en œuvre.

---

#### **Article 70 Mettre en place un système de description des procédures de travail uniforme.**

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

**KPI description des procédures :** Cette méthodologie est graduellement implémentée au sein des différentes directions qui composent Fedris.

## 5. SOUTIEN A LA GESTION

En raison de la mise en place de l'e-attest et de la prescription par voie électronique de médicaments au sein de l'assurance maladie, Fedris devra adapter sa méthode de travail. La procédure de remboursement des soins de santé sera donc optimisée en concertation avec le secteur de l'assurance maladie.

**Article 71 Optimiser la procédure de remboursement des soins de santé.**

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

**KPI mutualités :** En 2019, une concertation avec les mutualités est organisée dans le cadre du remboursement des soins de santé (à savoir le ticket modérateur relatif aux maladies professionnelles).

**KPI proposition soins de santé :** En 2020, la proposition relative aux soins de santé développée dans le cadre de la concertation avec les mutualités est présentée au comité général



**VOLET 3: LES OBJECTIFS FIXÉS  
COMMUNÉMENT À TOUTES LES  
INSTITUTIONS PUBLIQUES DE  
SÉCURITÉ SOCIALE**

Contrats d'administration 2016-2018 Avenant 2019-2020 Chapitres communs	Bestuursvereenkomsten 2016-2018 Aanhangsel 2019-2020 Gemeenschappelijke hoofdstukken
<p>A l'exception de ce qui est prévu ci-après, toutes les dispositions des chapitres communs du contrat d'administration 2016-2018 continuent à s'appliquer pour la période 2019-2020.</p> <p>Dans la mesure du possible, toute référence aux années 2016 à 2018 doit se comprendre comme une référence logique aux années 2016 à 2020.</p> <p>Les engagements découlant du contrat d'administration 2016-2018 et du présent avenant seront réalisés pour les années 2019 et 2020 pour autant que, à l'initiative du Gouvernement fédéral qui est constitué après les élections du 26 mai 2019, un nouveau contrat d'administration n'est pas établi conformément à la procédure prévue par 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.</p>	<p>Met uitzondering van hetgeen hieronder is bepaald, blijven alle bepalingen van de gemeenschappelijke hoofdstukken van de bestuursvereenkomst 2016-2018 van toepassing voor de periode 2019-2020.</p> <p>Voor zover mogelijk dient elke verwijzing naar de jaren 2016 tot 2018 te worden opgevat als een logische verwijzing naar de jaren 2016 tot 2020.</p> <p>De verbintenissen die voortvloeien uit de bestuursvereenkomst 2016-2018 en dit aanhangsel zullen worden uitgevoerd voor de jaren 2019 en 2020 voor zover er, op initiatief van de federale regering die samengesteld wordt na de verkiezingen van 26 mei 2019, geen nieuwe bestuursvereenkomst tot stand komt overeenkomstig de procedure voorzien in het koninklijk besluit van 3 april 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 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels.</p>
<b><u>Axe 6 - synergies entre IPSS</u></b>	<b><u>As 6 - synergieën tussen OISZ</u></b>
<p>Les articles 111 (Engagements concernant la politique du personnel (HRM)), 112 (Engagements concernant la gestion informatique), 113 (Engagements concernant la gestion logistique) et 114 (Engagements en matière d'audit interne) sont remplacés par les articles suivants.</p>	<p>De artikelen 111 (Verbintenissen over het personeelsbeleid (HRM)), 112 (Verbintenissen over het ICT-beheer), 113 (Verbintenissen over het logistiek beheer) en 114 (Verbintenissen over interne audit) worden vervangen door de volgende artikelen.</p>
<b><i>Engagements concernant la politique du personnel (HRM)</i></b>	<b><i>Verbintenissen over het personeelsbeleid (HRM)</i></b>
<p><b>Art. 111</b> Lors du contrat d'administration 2016-2018, les IPSS ont mené à bien les engagements suivants concernant la politique du personnel (HRM) : la création d'un Service central des salaires, la réalisation d'une étude d'impact et de faisabilité opérationnelle relative à l'organisation de la Sélection, du Recrutement, de la Formation et du Développement en shared services, le développement et l'utilisation d'un instrument de monitoring fédéral du risque de dépassement des crédits de personnel propre aux IPSS, l'élaboration d'une méthodologie de mesure du travail, l'implémentation des nouvelles méthodes de travail, l'organisation commune de sélections de recrutement et/ou de promotion, la prise d'initiatives communes en matière de formation et de développement, l'exécution d'une politique de diversité inclusive, le développement d'une stratégie commune en vue de l'accompagnement des collaborateurs dans leur carrière, en ce compris la réintégration, le développement d'une stratégie de gestion des connaissances commune et l'utilisation de Crescendo.</p>	<p><b>Art. 111</b> Bij de bestuursvereenkomst 2016-2018 hebben de OISZ de volgende verbintenissen met betrekking tot het personeelsbeleid (HRM) tot een goed einde gebracht: de oprichting van een centrale loondienst, de realisatie van een studie van impact en operationele haalbaarheid inzake de organisatie van de selectie, de aanwerving, de vorming en de ontwikkeling via shared services, de ontwikkeling en het gebruik van een federaal monitoringsysteem van het risico van overschrijding van de personeelskredieten eigen aan de OISZ, de uitwerking van een methodiek om het werk te meten, de implementatie van nieuwe werkmethode, de gemeenschappelijke organisatie van wervings- en/of bevorderingsselecties, het nemen van gemeenschappelijke initiatieven inzake opleiding en ontwikkeling, de uitvoering van een inclusief diversiteitsbeleid, de ontwikkeling van een gemeenschappelijke strategie voor de begeleiding van de medewerkers tijdens hun loopbaan, met inbegrip van de re-integratie, de ontwikkeling van een gezamenlijke strategie voor het kennismanagement en het gebruik van Crescendo.</p>

<b>Contrats d'administration 2016-2018 Avenant 2019-2020 Chapitres communs</b>	<b>Bestuursovereenkomsten 2016-2018 Aanhangsel 2019-2020 Gemeenschappelijke hoofdstukken</b>
<p>Les IPSS s'engagent à poursuivre la mise en œuvre des engagements visés ci-après, dans la mesure du possible.</p>	<p>De OISZ verbinden zich ertoe om de uitvoering van de hierna bedoelde verbintenissen voort te zetten, in de mate van het mogelijke.</p>
<p><b>1. Moteur salarial</b></p>	<p><b>1. Loonmotor</b></p>
<p>Dans le cadre des synergies entre IPSS, un Service central des salaires (SCS) a été créé au sein de l'ONSS.</p> <p>La tâche principale du SCS est de calculer les salaires de tous les membres du personnel de l'ensemble des institutions publiques de sécurité sociale sur la base d'un cadre réglementaire commun et d'effectuer toutes les déclarations sociales et fiscales (DMFA, Finprof, Belcotax) pour le compte des dites institutions.</p> <p>Dans le cadre de sa mission principale, le SCS veillera à professionnaliser les services qu'il fournit, notamment en automatisant certaines tâches clé, soit le port en compte automatisé pour 2019 et l'intégration automatique des données des modules HR pour 2020, et en mettant à la disposition des utilisateurs un outil de gestion des connaissances.</p> <p>Il s'emploiera également à transposer dans le cadre réglementaire commun toute nouvelle disposition réglementaire de la fonction publique fédérale, et ce, en concertation avec les institutions adhérentes.</p> <p>Dans le cadre de sa mission de reporting, le SCS s'engage à développer et à mettre à disposition des institutions les rapports extraits du moteur salarial commun permettant de répondre aux différents monitorings.</p> <p>Le SCS s'engage à optimiser les flux entre les outils RH existants et le moteur salarial commun et à les étendre aux institutions demandeuses.</p> <p>Dans le cadre de la limitation des flux papier, le SCS met à disposition des membres du personnel des institutions participantes des fiches de salaire et fiscales en version électronique via l'utilisation de l'e-box citoyen. Les institutions s'engagent à en promouvoir l'activation et l'utilisation.</p> <p>Le SCS permettra également à d'autres organismes fédéraux qui le souhaitent de faire appel à ses services.</p>	<p>In het kader van de synergieën tussen OISZ werd binnen de RSZ een Centrale loondienst (CLD) opgericht.</p> <p>De hoofdtaak van de CLD bestaat erin de wedden van alle personeelsleden van het geheel van de openbare instellingen van sociale zekerheid op basis van een centraal reglementair kader te berekenen en alle fiscale en sociale aangiften (DMFA, Finprof, Belcotax) voor deze instellingen uit te voeren.</p> <p>In het kader van zijn hoofdplicht, zal de CLD zijn dienstverlening professionaliseren, onder andere door sommige kerntaken te automatiseren, de geautomatiseerde inrekeningbrenging in 2019 en de automatische integratie van de gegevens van de HR-modules in 2020, en een kennismanagementtool ter beschikking van de gebruikers te stellen.</p> <p>De CLD zal er ook op toezien dat elke nieuwe regelgevende bepaling van het federaal openbaar ambt omgezet wordt in het gemeenschappelijk regelgevend kader, en dit in overleg met de deelnemende instellingen.</p> <p>In het kader van zijn reportingplicht, verbindt de CLD zich ertoe om de rapporteringen uit de gemeenschappelijke loonmotor te ontwikkelen en ter beschikking van de instellingen te stellen teneinde tegemoet te komen aan de verschillende types monitoring.</p> <p>De CLD verbindt zich ertoe om de stromen tussen de bestaande HR-tools en de gemeenschappelijke loonmotor te optimaliseren en deze uit te breiden naar de instellingen die erom vragen.</p> <p>In het kader van de beperking van de papierstromen stelt de CLD wedden- en fiscale fiches in een elektronische versie ter beschikking van de personeelsleden van de deelnemende instellingen, via het gebruik van de e-box Burger. De instellingen verbinden zich ertoe om de activering en het gebruik ervan aan te moedigen.</p> <p>De federale instellingen die het wensen, kunnen ook een beroep doen op de dienstverlening van de CLD.</p>

Contrats d'administration 2016-2018 Avenant 2019-2020 Chapitres communs	Bestuursovereenkomsten 2016-2018 Aanhangsel 2019-2020 Gemeenschappelijke hoofdstukken
<b>2. Mesure du travail</b>	<b>2. Werkmeting</b>
<p>Dans le cadre des synergies entre IPSS, une méthodologie pour la mesure du travail a été élaborée. La Direction générale Recrutement et Développement du SPF BOSA a validé cette méthode qui est utilisée par les IPSS et proposée à d'autres services publics.</p> <p>Les IPSS déterminent les besoins en personnel pour leurs services ou processus les plus importants sur la base de cette mesure du travail selon les principes établis en commun par le Collège.</p> <p>Les IPSS s'engagent par ailleurs à élargir la méthodologie permettant d'établir un planning stratégique du personnel, en ligne avec la vision, la stratégie et le contexte de l'organisation.</p>	<p>In het kader van de synergieën tussen OISZ werd een methodologie voor de werkmeting ontwikkeld. De Directie Generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD BOSA heeft die methode gevalideerd. Ze wordt gebruikt door de OISZ en voorgesteld aan andere openbare diensten.</p> <p>De OISZ bepalen de personeelsbehoeften voor hun belangrijkste diensten of processen op basis van een werkmeting volgens de principes die gemeenschappelijk door het College werden vastgelegd.</p> <p>De OISZ engageren zich daarnaast om de methodologie uit te breiden tot strategische personeelsplanning, in lijn met de visie, strategie en context van de organisatie.</p>
<b>3. New Way of Working</b>	<b>3. New Way of Working</b>
<p>Les IPSS ont développé 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. Les IPSS s'engagent à faire appel à cette offre dans la préparation et l'exécution de leurs futurs projets NWoW.</p> <p>Chaque IPSS s'engage à continuer à offrir à au moins 30 % de ses collaborateurs la possibilité de télétravailler, à domicile ou dans un bureau satellite.</p>	<p>De OISZ hebben een gemeenschappelijk ondersteuningsaanbod ontwikkeld (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. De OISZ verbinden er zich toe om bij de voorbereiding en de uitvoering van hun toekomstige NWoW-projecten van dit aanbod gebruik te maken.</p> <p>Elke OISZ verbindt zich ertoe om aan minstens 30 % van haar medewerkers de mogelijkheid te blijven bieden om te telewerken, thuis of in een satellietkantoor.</p>
<b>4. Sélection &amp; Recrutement</b>	<b>4. Selectie &amp; Werving</b>
<p>Pour autant que le cadre réglementaire le permette encore, 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 la Direction générale Recrutement et Développement du SPF BOSA. Les sélections de recrutement peuvent être organisées soit via recrutement externe, soit via mobilité fédérale, soit via promotion et soutiendront la politique de diversité du Gouvernement.</p>	<p>Het College van OISZ zal jaarlijks, voor zover het regelgevend kader het nog toelaat, op basis van de afzonderlijke personeelsplannen, afspraken maken omtrent gemeenschappelijke initiatieven voor het organiseren van wervings- en/of bevorderingsselecties, overeenkomstig de samenwerkingsovereenkomst met de Directie Generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD BOSA . De wervingsselecties kunnen hetzij via externe rekrutering, hetzij via federale mobiliteit, hetzij via bevordering georganiseerd worden en zullen het diversiteitsbeleid van de regering ondersteunen.</p>

<b>Contrats d'administration 2016-2018 Avenant 2019-2020 Chapitres communs</b>	<b>Bestuursovereenkomsten 2016-2018 Aanhangsel 2019-2020 Gemeenschappelijke hoofdstukken</b>
<p>Une concertation systématique est assurée entre les IPSS et la Direction générale Recrutement et Développement du SPF BOSA dans tous les domaines des ressources humaines, ayant notamment pour objectif de déléguer aux IPSS les nouvelles missions dont la Direction générale Recrutement et Développement du SPF BOSA serait chargé, le cas échéant en recourant aux modifications réglementaires nécessaires ou à la conclusion de SLA, comme le prévoit ladite Convention de collaboration entre les IPSS et la Direction générale Recrutement et Développement du SPF BOSA. Le SLA avec la Direction générale Recrutement et Développement du SPF BOSA sera actualisé, notamment concernant la détermination des besoins récurrents (processus ongoing) et la certification des collaborateurs.</p> <p>L'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 a démontré que la synergie devait davantage être structurée et renforcée autour du réseau existant.</p> <p>Les IPSS s'engagent à conclure entre elles une convention fixant les contours de la collaboration et prévoyant notamment une mise à disposition de certifiés et une participation active aux missions de sélection.</p> <p>Le Collège des IPSS s'attachera avec le Collège des Présidents des SPF et des OIP à promouvoir et à encourager l'attractivité de l'emploi dans la fonction publique. À cette fin, une stratégie sera développée qui mettra l'accent sur les atouts spécifiques de la fonction publique et utilisera des techniques de communication pertinentes. Cette stratégie sera soumise à l'Etat fédéral.</p> <p>Un groupe de travail, composé des IPSS et des acteurs concernés (SPF, Medex, ...), sera mis en place pour évaluer le statut et l'attractivité des professions médicales au sein de la fonction publique, pour déterminer les compétences nécessaires pour faire face aux défis de la réintégration et pour formuler dans ces domaines toutes les propositions appopriées.</p>	<p>Er wordt systematisch overleg gepleegd tussen de OISZ en de Directie Generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD BOSA op alle gebieden van het personeelsbeheer, namelijk om de nieuwe taken waarmee de Directie Generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD BOSA 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 de Directie Generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD BOSA. De SLA met de Directie Generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD BOSA zal geactualiseerd worden, voornamelijk met betrekking tot de bepaling van de recurrenente noden (ongoing process) en de certificatie van de medewerkers.</p> <p>De studie van impact en operationele haalbaarheid met betrekking tot de evolutie van de HR-ondersteuningsdiensten op het vlak van selectie, aanwerving, vorming en ontwikkeling naar shared services, heeft aangetoond dat de synergie meer moet worden gestructureerd en versterkt rond het bestaande netwerk.</p> <p>Alle OISZ verbinden zich ertoe om onderling een overeenkomst te sluiten om de krijtlijnen van de samenwerking te bepalen en om de terbeschikkingstelling van gecertificeerde personen en de actieve deelname aan de selectieopdrachten te voorzien.</p> <p>Het College OISZ zal samen met het College van Voorzitters van de FOD's en van de ION's inzetten op het bevorderen en aanmoedigen van de attractiviteit van tewerkstelling bij het openbaar ambt. Hiertoe zal een strategie worden ontwikkeld die gericht is op de specifieke troeven van het openbare ambt en die gebruik maakt van relevante communicatietechnieken. Deze strategie zal worden voorgelegd aan de federale Staat.</p> <p>Een werkgroep, samengesteld uit de OISZ en de betrokken actoren (FOD, Medex, ...), zal worden opgericht om de status en de aantrekkelijkheid van de medische beroepen in de overheidsdienst te evalueren, om de competenties te bepalen die nodig zijn om de uitdagingen van de re-integratie aan te gaan en om op deze gebieden alle passende voorstellen te formuleren.</p>

Contrats d'administration 2016-2018 Avenant 2019-2020 Chapitres communs	Bestuursvereenkomsten 2016-2018 Aanhangsel 2019-2020 Gemeenschappelijke hoofdstukken
<b>5. Formation &amp; Développement</b>	<b>5. Opleiding &amp; Ontwikkeling</b>
<p>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.</p> <p>Chaque année, 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.</p> <p>Les IPSS collaboreront avec la DG R&amp;D du SPF BOSA pour actualiser de manière continue le module e-learning existant pour tenir compte des évolutions organisationnelles et réglementaires.</p>	<p>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.</p> <p>Het College van OISZ zal jaarlijks op basis van de opleidingsplannen van de verschillende OISZ, afspraken maken omtrent nieuwe gemeenschappelijke initiatieven met betrekking tot opleiding en ontwikkeling van hun medewerkers.</p> <p>De OISZ zullen samenwerken met de DG R&amp;O van de FOD BOSA om de bestaande e-learning module up-to-date te houden in functie van de organisatorische en reglementaire evoluties.</p>
<b>6. Diversité</b>	<b>6. Diversiteit</b>
<p>Les IPSS doivent mener une politique de diversité inclusive destinée à représenter la société dans la composition de leur personnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- en mettant en œuvre des actions positives vis-à-vis des personnes avec un handicap 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 la Direction générale Recrutement et Développement du SPF BOSA;</li> <li>- en évitant que le genre puisse jouer un quelconque rôle dans la rémunération, la promotion ou le recrutement;</li> <li>- 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.</li> </ul> <p>Pour ce faire, les IPSS s'engagent notamment à poursuivre les efforts déjà entrepris précédemment afin de tendre vers :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un taux d'emploi de 3% de personnes reconnues comme personnes avec un handicap en consultant de manière systématique la liste spécifique de la réserve de recrutement distincte de la Direction générale Recrutement et Développement du SPF BOSA. A ce niveau, il pourra aussi être tenu compte des marchés publics attribués à des organisations travaillant avec des personnes avec un handicap;</li> <li>- une représentativité d'un tiers du genre 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.</li> </ul>	<p>De OISZ moeten een inclusief diversiteitsbeleid voeren om ervoor te zorgen dat de maatschappij in hun personeel wordt vertegenwoordigd:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- door positieve acties door te voeren voor personen met een handicap 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 de Directie Generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD BOSA te raadplegen;</li> <li>- door te vermijden dat gender een rol kan spelen bij het loon, bevorderingen of aanwervingen;</li> <li>- 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.</li> </ul> <p>Daartoe verbinden de OISZ zich meer bepaald tot het voortzetten van de al eerder ondernomen acties om te streven naar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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 de Directie Generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD BOSA. Daarbij kan ook rekening gehouden worden met de overheidsopdrachten die worden gegund aan instellingen die met personen met een handicap werken;</li> <li>- en een vertegenwoordiging van één derde van het ondervertegenwoordigde gender 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.</li> </ul>

<b>Contrats d'administration 2016-2018 Avenant 2019-2020 Chapitres communs</b>	<b>Bestuursovereenkomsten 2016-2018 Aanhangsel 2019-2020 Gemeenschappelijke hoofdstukken</b>
<p>Le Collège s'engage également à participer aux groupes de travail instaurés par le groupe de pilotage fédéral en matière de diversité.</p> <p>Les IPSS s'engagent enfin à participer aux activités de sensibilisation dans le cadre de la journée fédérale de la diversité.</p>	<p>Het College verbindt zich ook tot het deelnemen aan de werkgroepen die door de federale stuurgroep inzake diversiteit werden opgericht.</p> <p>De OISZ verbinden zich ten slotte tot het deelnemen aan de sensibiliseringsacties in het kader van de Federale Dag van de Diversiteit.</p>
<b>7. Bien-être au travail</b>	<b>7. Welzijn op het werk</b>
<b>7.1. Accompagnement sur le lieu de travail</b>	<b>7.1. Begeleiding op de werkvloer</b>
<p>En vue d'une carrière durable à travers les différentes phases de la vie et afin de pouvoir s'adapter dans un environnement de travail en constante mutation, chaque collaborateur des IPSS doit pouvoir faire appel à un soutien qui lui permet :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• D'avoir une bonne vision de ses compétences et talents</li> <li>• De pouvoir assumer aisément de nouveaux rôles / nouvelles fonctions</li> <li>• De pouvoir utiliser pleinement ses compétences et déployer ses talents</li> </ul> <p>À cette fin, les IPSS déploieront une banque de données commune avec :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Des instruments RH, pouvant être utilisés dans un cadre professionnel, comprenant un accompagnement de carrière, une offre de feedback X° accompagné, une politique active de mobilité interne et des possibilités de teamcrafting.</li> <li>• Des accompagnateurs professionnels des différentes IPSS qui pourront être mis à disposition mutuellement. Pour les formations de ces accompagnateurs, des initiatives communes seront prises.</li> </ul>	<p>Met het oog op een duurzame loopbaan over de verschillende levensfasen heen en om inzetbaar te blijven in een sterk veranderende werkomgeving, moet elke medewerker van de OISZ beroep kunnen doen op een ondersteuning die het hem mogelijk maakt om:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Een goed zicht te krijgen op zijn competenties en talenten</li> <li>• Vlot nieuwe rollen/functies op te nemen</li> <li>• Ten volle zijn competenties te gebruiken en zijn talenten te ontwikkelen.</li> </ul> <p>Daartoe zullen de OISZ een gezamenlijke databank ontwikkelen met:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• HR-instrumenten die binnen een professioneel kader gebruikt zullen worden, omvattende een loopbaanbegeleiding, een begeleidde X° feedback, een actief intern mobiliteitsbeleid en mogelijkheden voor teamcrafting.</li> <li>• Professionele begeleiders van de verschillende OISZ die onderling kunnen ingezet worden. Voor de opleiding van deze begeleiders worden gezamenlijke initiatieven genomen.</li> </ul>
<b>7.2. Politique intégrée de prévention des risques psycho-sociaux</b>	<b>7.2. Geïntegreerd beleid voor de preventie van de psychosociale risico's</b>
<p>Les IPSS entendent mener une politique intégrée de prévention des risques psycho-sociaux.</p> <p>Pour ce faire, elles vont mesurer l'état de la prévention des risques psycho-sociaux au sein de chaque organisme (mesure T0).</p> <p>Cette évaluation de la maturité de l'organisation est faite sur base de critères objectivables au moyen d'un outil.</p> <p>Elle pourra se faire sur base de l'outil d'Empreva, avec sa collaboration et permettra d'objectiver les besoins en matière de prévention primaire de chaque IPSS sur le moyen et long terme. Des échanges de bonnes pratiques et des collaborations entre IPSS pourront être mis en place. Cette mesure du T0 permettra également d'objectiver l'évolution au cours du contrat d'administration.</p>	<p>De OISZ zijn van plan om een geïntegreerd beleid te voeren voor de preventie van de psychosociale risico's.</p> <p>Om dit te doen, zullen ze de stand van de preventie van de psychosociale risico's binnen elke organisatie meten (maatregel T0).</p> <p>Deze beoordeling van de maturiteit van de organisatie gebeurt op basis van geobjectiveerde criteria aan de hand van een tool.</p> <p>Ze zal kunnen worden uitgevoerd op basis van de tool van Empreva, met zijn medewerking en ze zal het mogelijk maken om de behoeften inzake primaire preventie van elke OISZ op de middellange en lange termijn te objectiveren. Uitwisselingen van goede praktijken en samenwerkingen tussen OISZ zullen gerealiseerd kunnen worden. Deze maatregel van de T0 zal het ook mogelijk maken om de evolutie tijdens de duur van de bestuursovereenkomst te objectiveren.</p>

<b>Contrats d'administration 2016-2018 Avenant 2019-2020 Chapitres communs</b>	<b>Bestuursovereenkomsten 2016-2018 Aanhangsel 2019-2020 Gemeenschappelijke hoofdstukken</b>
<p>Simultanément, une collecte de données sera réalisée en collaboration avec Medex au sein des IPSS avant de déterminer une série de paramètres :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Durée moyenne des incapacités de travail,</li> <li>- Taux actuel de retour à l'emploi,</li> <li>- Initiatives actuelles en matière de retour à l'emploi.</li> </ul> <p>Les IPSS veulent développer en collaboration avec la Direction générale Humanisation du travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et la Direction générale Recrutement et Développement du SPF BOSA un projet pilote de prévention secondaire des troubles psychosociaux en relation avec le travail et proposer ainsi un trajet d'accompagnement selon le schéma et les conditions prévues par Fedris, vu que les crédits nécessaires leur ont été attribués. Un intervenant burn-out spécialement dédié aux IPSS sera chargé de la coordination du projet.</p>	<p>Gelijktijdig zal in samenwerking met Medex een gegevensinzameling worden uitgevoerd binnen de OISZ voordat een reeks parameters zal worden bepaald:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gemiddelde duur van de arbeidsongeschiktheid,</li> <li>- Huidige graad van terugkeer naar het werk,</li> <li>- Huidige initiatieven inzake terugkeer naar het werk.</li> </ul> <p>De OISZ willen in samenwerking met de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de Directie Generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD BOSA een pilootproject ontwikkelen voor de secundaire preventie van psychosociale stoornissen gerelateerd aan het werk en aldus een begeleidingstraject voorstellen volgens het schema en de voorwaarden die zijn voorzien door Fedris, aangezien hun de nodige kredieten werden toegekend. Een burn-out-medewerker, speciaal voor de OISZ aangesteld, zal belast worden met de coördinatie van het project.</p>
<p><b>7.3. Réintégration après une absence de longue durée</b></p>	<p><b>7.3. Re-integratie na een lange afwezigheid</b></p>
<p>Dans le cadre de leur politique intégrée en matière de risques psycho-sociaux, les IPSS entendent mettre en place les conditions optimales de réintégration après une absence de longue durée en collaboration avec l'ensemble des intervenants. La mise en place d'une approche coordonnée et globale va dans ce sens et concerne toutes les absences pour maladie de longue durée.</p> <p>Les IPSS développeront pour janvier 2020 une méthodologie commune de réintégration en collaboration avec la Direction générale Recrutement et Développement du SPF BOSA et procéderont à une analyse de faisabilité de l'application en synergie des pratiques de disability management telles qu'elles sont encouragées par l'INAMI au travers de sa formation de disability managers.</p> <p>Cette analyse se fera en concertation avec l'ensemble des acteurs.</p>	<p>In het kader van hun geïntegreerd beleid inzake psychosociale risico's zijn de OISZ van plan om optimale voorwaarden te creëren voor re-integratie na een lange afwezigheid, in samenwerking met alle belanghebbenden. De implementatie van een gecoördineerde en globale aanpak gaat in deze richting en heeft betrekking op alle afwezigheden wegens langdurige ziekte.</p> <p>De OISZ zullen tegen januari 2020 in samenwerking met de Directie Generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD BOSA een gemeenschappelijke reïntegratiemethodologie ontwikkelen en overgaan tot het analyseren van de haalbaarheid van de toepassing in synergie van de praktijken van disability management, zoals ze worden aangemoedigd door het RIZIV tijdens diens opleiding voor disability managers.</p> <p>Deze analyse zal gebeuren in overleg met alle actoren.</p>
<p><b>8. Gestion des connaissances</b></p>	<p><b>8. Kennismanagement</b></p>
<p>Dans le cadre des synergies entre IPSS, une stratégie de gestion des connaissances commune a été élaborée, 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.</p>	<p>In het kader van de synergieën tussen OISZ werd een gemeenschappelijke strategie voor het kennisbeheer uitgewerkt, 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.</p>

<b>Contrats d'administration 2016-2018 Avenant 2019-2020 Chapitres communs</b>	<b>Bestuursovereenkomsten 2016-2018 Aanhangsel 2019-2020 Gemeenschappelijke hoofdstukken</b>
<p>Ce faisant, l'expertise présente peut être utilisée de manière optimale, et le risque de pertes de connaissances par le flux des départs se voit limité, en particulier en ce qui concerne les fonctions critiques, soit les fonctions relevant d'un champ d'expertise nécessaire au bon fonctionnement de l'organisme.</p> <p>Les IPSS s'inscrivent dans cette stratégie commune de gestion des connaissances.</p> <p>Chaque IPSS détermine ses actions prioritaires en se basant sur les bonnes pratiques et projets repris dans l'instrument. Le teamsite "Stratégie KM" continuera à soutenir les échanges d'expériences. En fonction de la demande, le groupe de projet organisera des initiatives communes.</p> <p>Les IPSS travaillent, le cas échéant, également avec le SPF Sécurité sociale, en particulier en ce qui concerne l'acquisition de connaissances sur les questions transversales, sectorielles et systémiques.</p>	<p>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, zijnde de functies binnen een deskundigheidsgebied dat nodig is voor de goede werking van de organisatie.</p> <p>De OISZ sluiten zich aan bij deze gemeenschappelijke strategie inzake kennismanagement.</p> <p>Elke OISZ bepaalt zijn prioritaire acties door zich te baseren op de goede praktijken en projecten die in het instrument opgenomen zijn. De teamsite "strategie KM" zal de uitwisselingen van ervaringen blijven ondersteunen. In functie van de vraag daartoe zal de projectgroep gemeenschappelijke initiatieven organiseren.</p> <p>De OISZ werken, waar gepast, ook samen met de FOD Sociale Zekerheid in het bijzonder wat betreft kennisopbouw inzake transversale, tak- en stelseloverschrijdende materies.</p>
<b>9. Cycles d'évaluation et cadre commun de compétences</b>	<b>9. Evaluatiecycli en gemeenschappelijk competentiekader</b>
<p>Les IPSS s'engagent à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Réaliser un reporting annuel commun aux IPSS du taux de réalisation des cycles d'évaluation de l'année précédente sur base d'une méthodologie commune ;</li> <li>- Répertorier et mettre en commun les outils développés au sein de chaque IPSS pour accompagner, soutenir et faire vivre les cycles d'évaluation (manuels de référence, guides pratiques, FAQ, workshops...) et à partir de là, évaluer l'opportunité de développer des outils au niveau des IPSS sur des thématiques récurrentes ;</li> <li>- Envisager un cadre commun à toutes les IPSS de compétences techniques et leurs indicateurs de mesures pour les fonctions de support (RH, ICT, Facility), transversales (juridiques et de contrôle), et liées à des rôles spécifiques (dirigeant, chef de projet, expert). Ces compétences pourront être transposées dans chaque IPSS dans leurs descriptions de fonction respectives en concertation avec la Direction générale Recrutement et Développement du SPF BOSA dans un objectif d'alignement avec les nouvelles familles de fonction. A terme, les IPSS pourraient ainsi disposer d'un dictionnaire (référentiel) de compétences techniques et leurs indicateurs de mesures communs à toutes les IPSS.</li> </ul>	<p>De OISZ verbinden zich:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Een jaarlijkse rapportering realiseren die gemeenschappelijk is voor alle OISZ betreffende de gerealiseerde evaluatiecycli van het voorbije jaar, gebaseerd op een gemeenschappelijke methodologie,</li> <li>- Het oplijsten en bundelen van de reeds ontwikkelde tools binnen elke OISZ ter begeleiding, ondersteuning en het doen leven van de evaluatiecycli (handleidingen, praktische leidraden, FAQ, workshops,...) en van daaruit de mogelijkheid evalueren om tools te ontwikkelen op het niveau van de OISZ op vlak van terugkerende thema's,</li> <li>- Een gemeenschappelijk kader te overwegen voor de technische competenties en hun indicatoren voor alle OISZ. Dit voor de ondersteuningsfuncties (HR, ICT, Logistiek), transversale functies (juridische en controle functies) en functies verbonden aan specifieke rollen (leidinggevende, projectleider, expert). Deze competenties kunnen gebruikt worden in de respectieve functiebeschrijvingen van de OISZ, in overleg met de Directie Generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD BOSA, met het oog op een afstemming op de nieuwe functiefamilies. Op termijn kunnen de OISZ ook gebruik maken van een (referentie) woordenboek van de technische competenties en hun indicatoren die gemeenschappelijk zijn binnen de OISZ.</li> </ul>

<b>Contrats d'administration 2016-2018 Avenant 2019-2020 Chapitres communs</b>	<b>Bestuursovereenkomsten 2016-2018 Aanhangsel 2019-2020 Gemeenschappelijke hoofdstukken</b>
<p>L'Etat s'engage à soutenir et à rendre possible les actions précitées des IPSS et à effectuer pour la fin du contrat d'administration les adaptations nécessaires concernant la convivialité de l'utilisation du software de gestion des cycles d'évaluation après analyse du système sur la base du feedback des IPSS et des autres institutions publiques.</p>	<p>De Staat verbindt er zich toe om de hogervermelde acties van de OISZ te ondersteunen en mogelijk te maken en om tegen het einde van de bestuursovereenkomst de nodige aanpassingen uit te voeren inzake de gebruiksvriendelijkheid van de software voor het beheer van de evaluatiecycli, na analyse van het systeem op basis van feedback van de OISZ en andere overheidsinstellingen.</p>
<p><b>Engagements concernant la gestion informatique</b></p>	<p><b>Verbindenissen over het ICT-beheer</b></p>
<p><b>Art. 112</b></p>	<p><b>Art. 112</b></p>
<p><b>1. Virtualisation, G-Cloud et réutilisation des composants métier</b></p>	<p><b>1. Virtualisatie, G-Cloud en hergebruik van businesscomponenten</b></p>
<p>Les IPSS organisent au sein de Smals un suivi technologique conjoint concernant les nouvelles technologies ICT, dont l'utilisation peut apporter des avantages en termes d'effectivité ou d'efficience, et déploient autant que possible des technologies pertinentes.</p> <p>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.</p> <p>Le projet G-Cloud a été découpé en plusieurs étapes permettant de faire évoluer progressivement l'intégration des infrastructures et services informatiques :</p> <p>a) Le premier trajet consiste en la réduction du nombre de centres de calcul et l'évolution vers une infrastructure IT commune.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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).</p> <p>L'IPSS 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.</p>	<p>De OISZ organiseren binnen de Smals een gemeenschappelijke technology watch omtrent nieuwe ICT-technologieën waarvan het gebruik effectiviteits- of efficiëntievoordelen kan opleveren, en zetten relevante technologieën zoveel als mogelijk in.</p> <p>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.</p> <p>Het project G-Cloud werd opgesplitst in verschillende fasen om de integratie van de informaticastructuur en -diensten geleidelijk te laten evolueren:</p> <p>a) Het eerste traject bestaat uit de vermindering van het aantal rekencentra en de omschakeling naar een gemeenschappelijke ICT-infrastructure.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>De openbare instellingen van sociale zekerheid verbinden zich ertoe om de ICT-infrastructurekosten 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).</p> <p>De OISZ 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 infrastructure geïmplementeerd worden.</p>

<b>Contrats d'administration 2016-2018 Avenant 2019-2020 Chapitres communs</b>	<b>Bestuursovereenkomsten 2016-2018 Aanhangsel 2019-2020 Gemeenschappelijke hoofdstukken</b>
<p>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.</p> <p>Chaque institution publique de sécurité sociale rédige une roadmap indiquant quelle sera son utilisation du G-Cloud et des services, selon le principe du « comply or explain », et actualise annuellement cette roadmap.</p> <p>En cas de discussion, une solution sera cherchée en concertation commune.</p> <p>Les IPSS continueront à s'appuyer sur la collaboration dans le cadre du G-Cloud pour réutiliser autant que possible les sous-composants et services dans le développement des applications ICT et ainsi réduire les coûts en évitant le développement multiple des composants et services. Cela, indépendamment du fait que le développement de l'application soit effectué par le propre département informatique, par Smals ou par des sous-traitants. À cette fin, un centre de compétences est en cours de développement au sein de Smals pour intégrer et soutenir au maximum la réutilisation des composants et services métier. Concrètement,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) un catalogue électronique sera disponible pour les sous-composants et services réutilisables, qui est alimenté par toutes les IPSS et Smals,</li> <li>b) des processus, des outils et des KPI seront mis en place pour promouvoir, identifier, enregistrer, implémenter, suivre et mesurer la réutilisation tout au long du cycle de vie du projet,</li> <li>c) des réseaux humains seront maintenus à tous les niveaux (managers, directeurs ICT, gestionnaires de services, analystes métiers, architectes) afin de maintenir une vision maximale du potentiel de réutilisation et de promouvoir la réutilisation effective,</li> <li>d) il sera évolué vers une culture au sein des IPSS et de Smals pour fabriquer des produits réutilisables et adopter la réutilisation,</li> <li>e) il sera imposé aux sous-traitants dans les cahiers des charges de s'engager à réutiliser à tout moment,</li> <li>f) le cas échéant, des propositions d'harmonisation réglementaires seront élaborées pour permettre la réutilisation.</li> </ul> <p>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 et de réutilisation des services et sous-composants, partout où des services et composants communs ou réutilisables peuvent être valorisés.</p>	<p>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.</p> <p>Elke openbare instelling van sociale zekerheid stelt een roadmap op waarin gepreciseerd wordt hoe de G-Cloud en de diensten gebruikt zullen worden, volgens het principe van "comply or explain", en actualiseert jaarlijks deze roadmap.</p> <p>In geval van discussie zal in gezamenlijk overleg naar een oplossing gezocht worden.</p> <p>De OISZ zullen verder bouwen op de samenwerking in het kader van de G-Cloud om bij de ontwikkeling van ICT-toepassingen zoveel mogelijk hergebruik te maken van deelcomponenten en -diensten en daardoor kosten te besparen door de meervoudige ontwikkeling van componenten en diensten te vermijden. Dit ongeacht of de toepassingsontwikkeling geschiedt door de eigen ICT-afdeling, door Smals of door onderaannemers. Daartoe wordt een competentiecentrum uitgebouwd binnen Smals om het hergebruik van businesscomponenten en -diensten maximaal in te burgeren en te ondersteunen. Concreet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) zal een elektronisch catalogoog ter beschikking zijn van de herbruikbare deelcomponenten en -diensten, die wordt gevoed door alle OISZ en Smals.</li> <li>b) zullen processen, tools en KPI's worden opgezet om hergebruik te bevorderen, te identificeren, te registeren, te implementeren, op te volgen en te meten doorheen de project lifecycle.</li> <li>c) zullen menselijke netwerken onderhouden worden op alle niveaus (managers, ICT-directeurs, service managers, business analisten, architecten) om een maximaal zicht te houden op het hergebruik-potentieel en het daadwerkelijk hergebruik te bevorderen.</li> <li>d) zal worden geëvolueerd naar een cultuur binnen de OISZ en Smals om herbruikbare producten te maken en hergebruik te omarmen.</li> <li>e) zal in lastenboeken aan onderaannemers opgelegd worden om zich te engageren om te allen tijde hergebruik na te streven.</li> <li>f) zullen, waar aangewezen, voorstellen tot harmonisatie van regelgeving worden uitgewerkt om hergebruik mogelijk te maken.</li> </ul> <p>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 en hergebruik van diensten en deelcomponenten aan te moedigen, overal waar gemeenschappelijke of herbruikbare diensten en componenten gevaloriseerd kunnen worden.</p>

<b>Contrats d'administration 2016-2018 Avenant 2019-2020 Chapitres communs</b>	<b>Bestuursovereenkomsten 2016-2018 Aanhangsel 2019-2020 Gemeenschappelijke hoofdstukken</b>
<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p><b>2. Développement en commun des achats ICT et de la gestion ICT</b></p>	<p><b>2. Gemeenschappelijke ontwikkeling van de ICT-aankopen en het ICT-beheer</b></p>
<p>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 rédigés sous la coordination du G-Cloud. 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.</p> <p>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.</p> <p>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 et applications ICT de manière commune. Les IPSS s'engagent à faire prioritairement appel à des marchés déjà existants.</p>	<p>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 uitgeschreven onder coördinatie van de G-Cloud. 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 bekommen.</p> <p>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.</p> <p>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 en ICT-toepassingen gemeenschappelijk zouden kunnen laten evolueren. De OISZ verbinden er zich toe om prioritair een beroep te doen op reeds bestaande opdrachten.</p>
<p><b>3. Gestion électronique de documents et gestion électronique du workflow</b></p>	<p><b>3. Elektronisch documentbeheer en elektronisch beheer van de workflow</b></p>
<p>Une communication électronique courante et fiable des pouvoirs publics aux citoyens et aux entreprises est un pilier important de la transformation digitale. Les institutions publiques peuvent, via l'eBox, échanger des messages de manière électronique avec des personnes physiques, des entreprises et d'autres institutions publiques.</p> <p>L'eBox pour citoyens est présenté par le service public fédéral compétent pour l'agenda numérique et constitue un service permettant aux utilisateurs d'échanger des messages électroniques avec des personnes physiques. Ces personnes physiques peuvent opter pour la communication électronique via l'eBox avec toutes les institutions publiques qui y sont connectées. L'eBox pour entreprises est mis à disposition par l'Office national de Sécurité sociale et constitue un service permettant aux utilisateurs d'échanger des messages électroniques avec les titulaires d'un numéro d'entreprise.</p>	<p>Een vlotte betrouwbare elektronische communicatie van de overheid met burgers en ondernemingen is een belangrijke pijler voor digitale transformatie. Via de eBox kunnen overheidsinstanties op een elektronische manier berichten uitwisselen met natuurlijke personen, ondernemingen en andere overheidsinstanties.</p> <p>De eBox voor burgers wordt aangeboden door de federale overheidsdienst bevoegd voor digitale agenda en is een dienst die gebruikers toelaat om elektronische berichten uit te wisselen met natuurlijke personen. Deze natuurlijke personen kunnen kiezen voor elektronische communicatie via eBox met alle overheidsinstanties die aangesloten zijn. De eBox voor ondernemingen wordt aangeboden door de Rijksdienst voor sociale zekerheid en is een dienst die gebruikers toelaat om elektronische berichten uit te wisselen met houders van een ondernemingsnummer.</p>

<b>Contrats d'administration 2016-2018 Avenant 2019-2020 Chapitres communs</b>	<b>Bestuursovereenkomsten 2016-2018 Aanhangsel 2019-2020 Gemeenschappelijke hoofdstukken</b>
<p>Ces derniers peuvent, au besoin, se voir imposer l'utilisation de l'eBox par une réglementation sectorielle spécifique.</p> <p>Les IPSS s'engagent, pendant la durée de ce contrat d'administration, à entreprendre les étapes nécessaires pour faire en sorte que la communication électronique avec le citoyen et les entreprises devienne la norme. Pour cela, un plan par étapes est établi sous la conduite du Collège des Administrateurs généraux des Institutions publiques de Sécurité sociale pour le déploiement de l'eBox dans chaque IPSS. L'exécution de ce plan par étapes fera l'objet d'un suivi régulier par le Collège et chaque institution fera rapport à ce sujet lors du suivi habituel de la réalisation du Contrat d'administration et au Ministre de l'Agenda numérique.</p>	<p>Deze houders van een ondernemingsnummer kunnen desgevallend door specifieke sectorale regelgeving opgelegd worden om de eBox te gebruiken.</p> <p>De OISZ engageren zich om tijdens de duur van deze Bestuursovereenkomst de nodige stappen te ondernemen om er voor te zorgen dat de elektronische communicatie met de burger en de ondernemingen de standaard wordt. Hiertoe wordt onder leiding van het College van Administrateurs-generaal van de Openbare Instellingen van Sociale Zekerheid een stappenplan opgesteld voor de uitrol van de eBox binnen elke OISZ. De uitvoering van dit stappenplan zal op regelmatige basis opgevolgd worden door het College en elke instelling zal hierover rapporteren bij de gebruikelijke opvolging van de realisatie van de Bestuursovereenkomst en aan de Minister van Digitale Agenda.</p>
<p><b><i>Engagements concernant la gestion logistique</i></b></p>	<p><b><i>Verbintenissen over het logistiek beheer</i></b></p>
<p><b>Art. 113</b></p>	<p><b>Art. 113</b></p>
<p><b>§ 1<sup>er</sup>. Marchés publics</b></p> <p>Les IPSS s'engagent à appliquer, pour leurs différents marchés de fournitures et de services, en tant que participants passifs (en signant le cas échéant des documents d'adhésion), l'arrêté royal du 22 décembre 2017 relatif aux marchés publics fédéraux centralisés dans le cadre de la politique fédérale d'achats.</p> <p>A titre subsidiaire 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 et si un marché conjoint peut être exécuté.</p> <p>Les IPSS s'inscrivent dans les objectifs de la loi du 17 juin 2016 relative aux marchés publics, c'est-à-dire créer les conditions d'un fonctionnement compétitif, durable et équilibré du marché des biens et services en Belgique, l'accès facilité des petites et moyennes entreprises aux marchés publics, la poursuite de la digitalisation, les buts sociaux, etc.</p> <p><b>§ 2. Gestion immobilière / Shared Services en lien avec la logistique</b></p> <p>Le cadastre existant du patrimoine immobilier de l'ensemble des IPSS sera tenu à jour ; une plate-forme électronique conviviale et adéquate sera mise en place, permettant d'y introduire des données plus étendues, de manière à optimiser la gestion du parc immobilier.</p> <p>Chaque demande de location, d'achat, de vente et de profonde rénovation de bâtiments devra être préalablement soumise au Collège des IPSS.</p>	<p><b>§ 1. Overheidsopdrachten</b></p> <p>De OISZ verbinden zich ertoe als passieve deelnemers om voor hun verschillende aankopen van leveringen en diensten (door in voorkomend geval toetredingsdocumenten te ondertekenen), het koninklijk besluit van 22 december 2017 betreffende gecentraliseerde federale overheidsopdrachten in het kader van het federale aankoopbeleid toe te passen.</p> <p>In subsidiaire orde wanneer een nieuwe overheidsopdracht voor leveringen of diensten wordt gelanceerd, zullen de OISZ onderzoeken of dit kan door gebruik te maken van het model van aankoopcentrale of een gezamenlijke opdracht kan worden uitgevoerd.</p> <p>De OISZ onderschrijven de doelstellingen van de wet van 17 juni 2016 inzake overheidsopdrachten, namelijk het creëren van een competitieve, duurzame en evenwichtige markt voor goederen en diensten in België, het verhogen van de toegankelijkheid van kleine en middelgrote ondernemingen tot overheidsopdrachten, de verdere digitalisering, bereiken van maatschappelijke doelen, enz.</p> <p><b>§ 2. Vastgoedbeheer / Shared Services met betrekking tot Facilities</b></p> <p>Het bestaande kadaster, van het onroerend patrimonium van het geheel van de OISZ wordt actueel gehouden. Een gebruikersvriendelijk en adequaat elektronisch platform wordt opgezet dat de invoering van uitgebreidere gegevens mogelijk maakt met als doel het beheer van het onroerend patrimonium te optimaliseren.</p> <p>Elke vraag tot huur, koop, verkoop en grondige renovatie van gebouwen moet vooraf worden voorgelegd aan het College van OISZ.</p>

<b>Contrats d'administration 2016-2018 Avenant 2019-2020 Chapitres communs</b>	<b>Bestuursvereenkomsten 2016-2018 Aanhangsel 2019-2020 Gemeenschappelijke hoofdstukken</b>
<p>Les IPSS s'engagent, en cas de rénovation et de nouvelle implantation, à appliquer les principes du NWOW et les normes en matière d'occupation des espaces.</p> <p>Les IPSS listeront des conditions minimums concernant la gestion de bâtiments. Ces conditions seront reprises sous la forme d'une checklist par bâtiment, basée sur une nomenclature des obligations légales.</p> <p>Le plan d'actions, établi selon les recommandations qui ont été formulées dans l'audit de la Cour des Comptes sur le parc immobilier des IPSS, sera approfondi.</p> <p>Les effets au niveau du facility management y seront cartographiés et la possibilité d'une approche shared y sera explorée.</p> <p>Un groupe de travail se réunira périodiquement pour échanger les meilleures pratiques et apporter des solutions d'amélioration dans les différents domaines et activités facilitaires. Un focus sera porté sur les domaines suivants (liste non exhaustive):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- énergie (audit énergétique, performance énergétique, réglementation...)</li> <li>- déchets et économie circulaire</li> <li>- FMIS (facilitair management information system)</li> <li>- point de contact central,</li> <li>- sécurité,</li> <li>- durabilité avec la réalisation d'une matrice de matérialité et d'un rapport sur les pratiques en cours dans les IPSS,</li> <li>- mobilité durable.</li> </ul>	<p>De OISZ verbinden zich ertoe om, in geval van renovatie en nieuwe huisvesting, de NWOW-principes en -normen met betrekking tot de bezetting van de ruimten toe te passen.</p> <p>De OISZ lijsten minimum standaarden op met betrekking tot het beheer van gebouwen. Deze standaarden zullen opgenomen worden in de vorm van een checklist per gebouw, op basis van een oplistings van de wettelijke verplichtingen.</p> <p>Het actieplan, gebaseerd op de aanbevelingen die zijn gedaan in het kader van de audit van het Rekenhof over het vastgoed van de OISZ, zal verder worden uitgewerkt.</p> <p>De effecten op het vlak van facility management worden in kaart gebracht en de mogelijkheid tot een shared aanpak wordt onderzocht.</p> <p>Een werkgroep zal op periodieke basis bijeenkomen om best practices uit te wisselen en verbeteringsvoorstellen te formuleren, in de verschillende facilitaire domeinen en activiteiten. Op volgende domeingebieden wordt gefocust (niet-limitatieve lijst):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- energie (energie-audit, energieperformantie, reglementering ...)</li> <li>- afval en kringlooeconomie</li> <li>- FMIS (facilitair management information system)</li> <li>- centraal meldpunt,</li> <li>- veiligheid,</li> <li>- duurzaamheid met uitwerken van een maturiteitsmatrix en een verslag van lopende acties bij de OISZ,</li> <li>- duurzame mobiliteit.</li> </ul>
<p><b><i>Engagements en matière d'audit interne</i></b></p>	<p><b><i>Verbindenissen over interne audit</i></b></p>
<p><b>Art. 114</b></p>	<p><b>Art. 114</b></p>
<p>En ce qui concerne la synergie en matière de mise en œuvre et de développement des fonctions d'audit interne et du Comité d'audit commun aux IPSS, les IPSS s'engagent à poursuivre les objectifs communs suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- durant la durée du contrat d'administration, le Comité d'audit commun aux IPSS offrira un soutien méthodologique aux fonctions d'audit interne, notamment en formulant des recommandations pour en améliorer la maturité ;</li> <li>- 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 et au Ministre du Budget par les Commissaires du Gouvernement respectifs ;</li> </ul>	<p>Wat de synergie inzake de uitbouw van de interne auditfuncties en het Gemeenschappelijk Auditcomité van de OISZ betreft, engageren de OISZ zich tot de volgende gemeenschappelijke doelstellingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- tijdens de looptijd van de bestuursovereenkomst, zal het Gemeenschappelijk Auditcomité binnen de OISZ een methodologische ondersteuning aanbieden aan de interneauditdiensten, door het formuleren van aanbevelingen die de maturiteit ervan verbeteren;</li> <li>- het jaarlijkse activiteitenrapport en de gemeenschappelijke aanbevelingen van het Gemeenschappelijk Auditcomité worden na kennisname door de beheerscomités door de respectieve Regeringscommissarissen aan de Voogdijminister en aan de Minister van Begroting overgemaakt;</li> </ul>

<b>Contrats d'administration 2016-2018 Avenant 2019-2020 Chapitres communs</b>	<b>Bestuursovereenkomsten 2016-2018 Aanhangsel 2019-2020 Gemeenschappelijke hoofdstukken</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- annuellement, un plan d'audit et un rapport d'activités seront communiqués par chaque institution au Comité d'audit commun ;</li> <li>- pour la fin de la durée du contrat d'administration, les fonctions d'audit interne, soutenues par le Comité d'audit Commun, les comités d'audit spécifiques à une institution, ainsi que le réseau Platina, auront amélioré leur maturité, notamment par le développement d'un système de surveillance de la qualité ;</li> <li>- le Collège poursuivra les initiatives lancées dans le cadre du Single audit au cours de la période 2019-2020 en vue d'une coopération et d'une transparence plus structurées entre les différents acteurs de contrôle concernés, notamment en coordonnant la planification et les méthodes des fonctions d'audit interne avec les activités des autres acteurs du contrôle responsables pour les IPSS. Le Collège continuera à développer sa vision de gestion sur le Single audit au sein des IPSS, sur base des activités des groupes de travail existants et d'autres initiatives s'y rapportant, et à formuler des propositions concrètes telles que le protocole de collaboration avec la Cour des Comptes et l'analyse du rôle et de la valeur ajoutée des réviseurs ;</li> <li>- 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 ;</li> <li>- 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.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- jaarlijks wordt door elke instelling een auditplan en een activiteitenverslag meegedeeld aan het Gemeenschappelijk Auditcomité;</li> <li>- tegen het einde van de looptijd van de bestuursovereenkomst zullen de interneauditdiensten, met ondersteuning van het Gemeenschappelijk Auditcomité, de instellingspecifieke auditcomités en het Platina netwerk hun maturiteit hebben verbeterd, o.a. door de ontwikkeling van een kwaliteitbewakingsstelsel;</li> <li>- het College zal de opgestarte initiatieven in het kader van Single Audit in de periode 2019-2020 verder zetten met het oog op een meer gestructureerde samenwerking en transparantie tussen de verschillende betrokken controleactoren, in het bijzonder middels de afstemming van de planning en methoden van de interneauditfuncties met de activiteiten van de andere toezichtsactoren bevoegd voor de OISZ. Het College zal op basis van de werkzaamheden van de bestaande werkgroepen en andere initiatieven hieromtrent zijn beheersvisie rond Single Audit binnen de OISZ verder ontwikkelen en concrete voorstellen formuleren, zoals het samenwerkingsprotocol met het Rekenhof en de analyse van de rol en toegevoegde waarde van de revisoren;</li> <li>- 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;</li> <li>- 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.</li> </ul>
<b>Axe 7 - Volet budgétaire</b>	<b>As 7 - Budgettair luik</b>
<p>Les articles 132 (Budget de gestion pour les exercices 2016, 2017 et 2018) et 133 (Montant maximal des crédits pour le personnel statutaire) sont remplacés par les articles suivants.</p>	<p>De artikelen 132 (Beheersbegroting voor de jaren 2016, 2017 en 2018) en 133 (Maximumbedrag van de kredieten voor het statutair personeel) worden vervangen door de volgende artikelen.</p>

Contrats d'administration 2016-2018 Avenant 2019-2020 Chapitres communs			Bestuursovereenkomsten 2016-2018 Aanhangsel 2019-2020 Gemeenschappelijke hoofdstukken																																																																														
<b>Budget de gestion pour les exercices 2019 et 2020</b>			<b>Beheersbegroting voor de jaren 2019 en 2020</b>																																																																														
Art. 132 Le budget de gestion de l'Institution pour les exercices 2019 et 2020 est établi comme suit :			Art. 132 De beheersbegroting van de instelling voor de jaren 2019 en 2020 werd bepaald, wordt als volgt vastgelegd:																																																																														
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Dépenses de personnel</th> <th>2019</th> <th>2020 <sup>(1)(2)</sup></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>31.715.905</td> <td>31.715.905</td> </tr> <tr> <td><b>Dépenses de fonctionnement</b></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><i>Dont :</i></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><i>Fonctionnement ordinaire</i></td> <td>5.007.460</td> <td>5.088.522</td> </tr> <tr> <td><i>Informatique</i></td> <td>7.254.601</td> <td>7.254.601</td> </tr> <tr> <td><b>Investissements</b></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><i>Dont :</i></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><i>Investissement mobiliers</i></td> <td>290.797</td> <td>290.797</td> </tr> <tr> <td><i>Investissements informatiques</i></td> <td>1.916.887</td> <td>1.003.399</td> </tr> <tr> <td><i>Investissements immobiliers</i></td> <td>1.720.709</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td><b>Dépenses de fonctionnement non-limitatives</b></td> <td>519.657</td> <td>519.657</td> </tr> <tr> <td><b>Total</b></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Dépenses de personnel	2019	2020 <sup>(1)(2)</sup>		31.715.905	31.715.905	<b>Dépenses de fonctionnement</b>			<i>Dont :</i>			<i>Fonctionnement ordinaire</i>	5.007.460	5.088.522	<i>Informatique</i>	7.254.601	7.254.601	<b>Investissements</b>			<i>Dont :</i>			<i>Investissement mobiliers</i>	290.797	290.797	<i>Investissements informatiques</i>	1.916.887	1.003.399	<i>Investissements immobiliers</i>	1.720.709	0	<b>Dépenses de fonctionnement non-limitatives</b>	519.657	519.657	<b>Total</b>					<table border="1"> <thead> <tr> <th>Personneelsuitgaven</th> <th>2019</th> <th>2020 <sup>(1)(2)</sup></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>31.715.905</td> <td>31.715.905</td> </tr> <tr> <td><b>Werkingsuitgaven</b></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><i>waarvan:</i></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><i>Gewone werking</i></td> <td>5.007.460</td> <td>5.088.522</td> </tr> <tr> <td><i>Informatica</i></td> <td>7.254.601</td> <td>7.254.601</td> </tr> <tr> <td><b>Investerings</b></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><i>waarvan:</i></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><i>Roerende investeringen</i></td> <td>290.797</td> <td>290.797</td> </tr> <tr> <td><i>Informatica-investeringen</i></td> <td>1.916.887</td> <td>1.003.399</td> </tr> <tr> <td><i>Onroerende investeringen</i></td> <td>1.720.709</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td><b>Niet limitatieve werkingsuitgaven</b></td> <td>519.657</td> <td>519.657</td> </tr> <tr> <td><b>Totaal</b></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Personneelsuitgaven	2019	2020 <sup>(1)(2)</sup>		31.715.905	31.715.905	<b>Werkingsuitgaven</b>			<i>waarvan:</i>			<i>Gewone werking</i>	5.007.460	5.088.522	<i>Informatica</i>	7.254.601	7.254.601	<b>Investerings</b>			<i>waarvan:</i>			<i>Roerende investeringen</i>	290.797	290.797	<i>Informatica-investeringen</i>	1.916.887	1.003.399	<i>Onroerende investeringen</i>	1.720.709	0	<b>Niet limitatieve werkingsuitgaven</b>	519.657	519.657	<b>Totaal</b>		
Dépenses de personnel	2019	2020 <sup>(1)(2)</sup>																																																																															
	31.715.905	31.715.905																																																																															
<b>Dépenses de fonctionnement</b>																																																																																	
<i>Dont :</i>																																																																																	
<i>Fonctionnement ordinaire</i>	5.007.460	5.088.522																																																																															
<i>Informatique</i>	7.254.601	7.254.601																																																																															
<b>Investissements</b>																																																																																	
<i>Dont :</i>																																																																																	
<i>Investissement mobiliers</i>	290.797	290.797																																																																															
<i>Investissements informatiques</i>	1.916.887	1.003.399																																																																															
<i>Investissements immobiliers</i>	1.720.709	0																																																																															
<b>Dépenses de fonctionnement non-limitatives</b>	519.657	519.657																																																																															
<b>Total</b>																																																																																	
Personneelsuitgaven	2019	2020 <sup>(1)(2)</sup>																																																																															
	31.715.905	31.715.905																																																																															
<b>Werkingsuitgaven</b>																																																																																	
<i>waarvan:</i>																																																																																	
<i>Gewone werking</i>	5.007.460	5.088.522																																																																															
<i>Informatica</i>	7.254.601	7.254.601																																																																															
<b>Investerings</b>																																																																																	
<i>waarvan:</i>																																																																																	
<i>Roerende investeringen</i>	290.797	290.797																																																																															
<i>Informatica-investeringen</i>	1.916.887	1.003.399																																																																															
<i>Onroerende investeringen</i>	1.720.709	0																																																																															
<b>Niet limitatieve werkingsuitgaven</b>	519.657	519.657																																																																															
<b>Totaal</b>																																																																																	
(1) Pour l'exercice 2020 : calcul en prix de 2019			(1) voor het begrotingsjaar 2020 : berekening in prijzen van 2019																																																																														
(2) Cotisations au Pool des parastataux 43%			(2) Bijdragen aan de Pool der parastatalen 43%																																																																														
<p>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.</p>			<p>Deze beheersomgeving omvat eveneens de kredieten voor de uitvoering van goedgekeurde regeringsmaatregelen en voor de uitvoering van moderniseringsprojecten, zoals beschreven in de bestuursovereenkomst.</p>																																																																														
<b>Montant maximal des crédits pour le personnel statutaire</b>			<b>Maximumbedrag van de kredieten voor het statutair personeel</b>																																																																														
Art. 133 Conformément à l'article 5 §1 6° de l'AR du 3 avril 1997, le montant maximal des crédits de personnel statutaire est fixé à 29.500.047 euro pour l'exercice 2019 et à 29.500.047 euro pour l'exercice 2020, en tenant compte des cotisations patronales connues (cotisations patronales de pension, etc.).			Art. 133 Overeenkomstig artikel 5 §1 6° van het KB van 3 april 1997 wordt het maximumbedrag van de kredieten voor het statutair personeel vastgelegd op 29.500.047 euro voor het jaar 2019 en op 29.500.047 euro voor het jaar 2020, rekening houdende met de gekende patronale bijdragen (patronale pensioenlasten,...).																																																																														
*			*																																																																														
*			*																																																																														

Signé à Bruxelles, le  
en 4 exemplaires

Pour l'État belge,

La ministre des Affaires sociales et de la  
Santé publique

Maggie DE BLOCK

Le ministre du Budget et de la Fonction  
publique

Sophie WILMÈS

Pour Fedris,

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

Anne LÉONARD

Raf DE WEERDT

Catherine VERMEERSCH

Louis WARLOP

L'Administration générale

Pascale LAMBIN  
Administratrice générale adjointe