



**CONTRAT D'ADMINISTRATION 2022-2025
ENTRE L'ÉTAT BELGE ET L'AGENCE
FÉDÉRALE DES RISQUES PROFESSIONNELS**

TABLE DES MATIÈRES

Préambule	5
L'Agence fédérale des risques professionnels	6
Le Fonds amiante	8
Contexte	8
Cartographie des processus	11
Définitions	12
Mission	15
Vision	15
Valeurs	16
VOLET 1: OPTIMISER LES MISSIONS DE BASE	17
Chapitre 1: Mission de prévention	18
1. Éviter les dommages causés par les accidents du travail et les maladies professionnelles	19
1.1. Accidents du travail	19
1.2. Maladies professionnelles	20
2. Soutenir le maintien ou le retour au travail	23
Chapitre 2 : Mission d'indemnisation	28
1. Décisions dans le cadre d'un accident du travail	29
2. Décisions dans le cadre d'une maladie professionnelle	29
3. Paiements	34
4. Conventions internationales	36
Chapitre 3 : Mission de contrôle	38
1. Contrôle des entreprises d'assurances	38
1.1. Contrôle technique, médical et financier	38
1.2. Lutte pour la sauvegarde des droits des victimes et contre toute discrimination 40	
1.3. Entérinement des accords conclus entre les entreprises d'assurances et les victimes	41
2. Contrôle des employeurs	43
2.1. Contrôle de l'obligation d'assurance	43
2.2. Contrôle de la déclaration d'accident dans le cadre de la loi du 10 avril 1971	44
2.3. Lutte contre la fraude sociale	46

Chapitre 4: Le Fonds amiante	47
1. Indemnisation	47
2. Prévention	49
Chapitre 5: Centre de référence et de connaissances	50
Chapitre 6: Mission de perception	55
1. Perception des capitaux et versements périodiques à la charge des entreprises d'assurances	55
2. Perception de cotisations à la charge des entreprises d'assurances	56
3. Perception de primes à la charge des armateurs de la pêche maritime	57
4. Perception de cotisations et de montants à la charge des employeurs en défaut d'assurance	57
5. Perception de contribution forfaitaire de prévention à la charge des employeurs en risque aggravé	59
VOLET 2: BONNE GOUVERNANCE	61
Chapitre 7: Communication	62
1. Une institution qui est accessible et informe clairement et correctement	62
2. Une institution qui est à l'écoute	64
Chapitre 8: Ressources Humaines	66
1. Une gestion dynamique et prévisionnelle du personnel	67
1.1. Une gestion des talents	67
1.2. Un management des prestations	69
1.3. Un accompagnement du changement	70
2. Un environnement de travail motivant et flexible	71
2.1. Une infrastructure de bureau adaptée à la nouvelle culture de travail.....	71
2.2. Des formes de travail flexibles, offrant un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée	72
Chapitre 9: Gestion informatique	75
1. Des applications métier modernisées	75
2. Un pas supplémentaire vers la digitalisation.....	76
Chapitre 10: Instruments de politique et de gestion	81
1. Gestion du portefeuille	81
2. Développement durable et rénovation	81
3. Gestion des processus, maîtrise des risques et contrôle interne	84
4. Soutien à la gestion.....	85
VOLET 3: LES OBJECTIFS FIXÉS COMMUNÉMENT À TOUTES LES INSTITUTIONS PUBLIQUES DE SÉCURITÉ SOCIALE	86

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 de 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 Fedris, émis le 30 avril 2021;

Vu l'avis motivé du comité de concertation de base de Fedris, émis le 26 mai 2021 et le 9 mai 2023;

Vu l'accord du comité général de gestion de Fedris, émis le 21 juin 2021, le 17 janvier 2022, le 21 novembre 2022 et le 15 mai 2023;

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, conformément à l'article 6 de l'arrêté royal du 3 avril 1997 susmentionné;

Considérant le contexte budgétaire et les moyens mis à disposition,

Vu la décision du Conseil des ministres du 3 mai 2024,

est convenu ce qui suit,

entre, d'une part,

l'État belge, représenté par monsieur Frank VANDENBROUCKE, Vice-Premier ministre et ministre des Affaires sociales et de la Santé publique, madame Petra DE SUTTER, Vice-Première ministre et ministre de la Fonction publique, des Entreprises publiques, des Télécommunications et de la Poste, et madame Alexia BERTRAND, Secrétaire d'Etat au Budget et à la Protection des consommateurs, adjointe au ministre de la Justice et de la Mer du Nord,

ci-après dénommé « l'État »,

et, d'autre part,

Fedris, 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 Serge Demarrée, 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 et monsieur Joeri Luts, administrateur général adjoint,

ci-après dénommée « Fedris ».

L'AGENCE FÉDÉRALE DES RISQUES PROFESSIONNELS

En tant qu'institution publique de sécurité sociale, Fedris est gérée par trois comités de gestion : le comité de gestion des accidents du travail, le comité de gestion des maladies professionnelles et le comité général de gestion. Ces trois comités de gestion sont composés paritairement de représentants des employeurs et de représentants des travailleurs qui 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.

Pour le secteur privé, 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'indemnisation des accidents du travail 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 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^{er} 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 ou le projet pilote burn-out.

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

Etant donné son expertise dans l'indemnisation de certaines maladies professionnelles liées à l'amiante, le Fonds amiante (AFA) a été institué au sein de Fedris 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). La loi du 5 mai 2019 a élargi les compétences de l'AFA à l'indemnisation de deux nouvelles maladies : le cancer du larynx et le cancer du poumon provoqués par l'amiante, et lui a confié une mission complémentaire d'accompagnement des victimes. La loi du 14 juin 2022 a encore élargi les compétences de l'AFA à l'indemnisation du cancer de l'ovaire lié à l'amiante. L'AFA n'a pas de personnalité juridique propre.

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.

CONTEXTE

Fondée en 2017 suite à la fusion du Fonds des accidents du travail et du Fonds des maladies Professionnelles, Fedris s'est attelée dans les premières années de sa création à se développer en tant qu'organisation durable, dynamique et performante, à dimension humaine, tout en maintenant un service de qualité aux citoyens et aux stakeholders. Cela s'est concrétisé par le redéploiement des services sur ses missions de base, le développement d'une nouvelle culture de travail, liée à une rénovation d'envergure de son environnement de travail selon le NWOW et la réécriture de ses applicatifs informatiques métier.

En 2020, la pandémie de la COVID-19 a touché la planète de plein fouet. Fedris a été fortement impactée par la crise sanitaire, non seulement dans son fonctionnement quotidien, comme toutes les organisations en Belgique, mais également dans le cadre de ses missions et des prestations de ses services aux citoyens.

Au niveau de ses missions, Fedris a joué son rôle d'assurance sociale, tant en matière d'accidents du travail qu'en matière de maladies professionnelles. La maladie COVID-19 a été reconnue comme maladie professionnelle pour les travailleurs du secteur privé et des pouvoirs locaux qui travaillent dans le secteur des soins de santé, et pendant la période de confinement du 18 mars au 17 mai 2020, pour les travailleurs des entreprises des secteurs cruciaux et services essentiels qui ont continué à travailler en contact avec d'autres personnes. Au cours de la période du 18 mai 2020 au 31 décembre 2021, les travailleurs secteur privé ou les personnes travaillant au sein d'une administration communale ou provinciale, pouvaient également faire reconnaître le COVID-19 comme maladie professionnelle en invoquant une contamination suite à une flambée sur le lieu de travail. Le projet pilote burn-out a également été adapté afin de prendre en compte les conséquences psychologiques spécifiques de la crise sanitaire sur le fonctionnement du personnel soignant, préalable nécessaire à la prise en charge plus globale de leur épuisement professionnel, et en élargissant le public cible aux travailleurs des activités médicales et de soins résidentiels, également particulièrement touchés par la crise. En matière d'accidents du travail, les missions de contrôle ont pour la plupart pu continuer à distance et des mesures d'assouplissement ont été mises en place temporairement en affiliation d'office pour les entreprises qui ont été touchées par les mesures de lockdown. Enfin, dans le cadre de ses missions, Fedris est venue renforcer l'inspection sociale, dans le contrôle des mesures de prévention mises en place au sein des entreprises afin de limiter la propagation du coronavirus.

La crise sanitaire du coronavirus a démontré certaines limites du système actuel par rapport au défi de taille qu'a été la gestion d'une situation inédite dans l'histoire de la sécurité sociale en général et des risques professionnels en particulier.

Un débat serein d'après crise est souhaitable afin notamment d'apporter l'évolution nécessaire au régime des maladies professionnelles, pour que celui-ci contribue à la protection et à la promotion de la santé des travailleuses et travailleurs en milieu professionnel, en adéquation avec les nouveaux défis de demain.

Au niveau de son organisation, les périodes de confinement consécutives ont amené Fedris à travailler d'une autre manière, mettant en avant les possibilités du télétravail, ainsi que les progrès réalisés lors des dernières années en matière de digitalisation, mais pointant également les faiblesses restant à combler à ce niveau.

En 2021, Fedris a dès lors élaboré un pas plus loin le développement de ses capacités technologiques, afin d'augmenter la gestion électronique des documents et les flux d'information, automatiser autant que possible les tâches à faible valeur ajoutée et offrir aux citoyens une meilleure accessibilité.

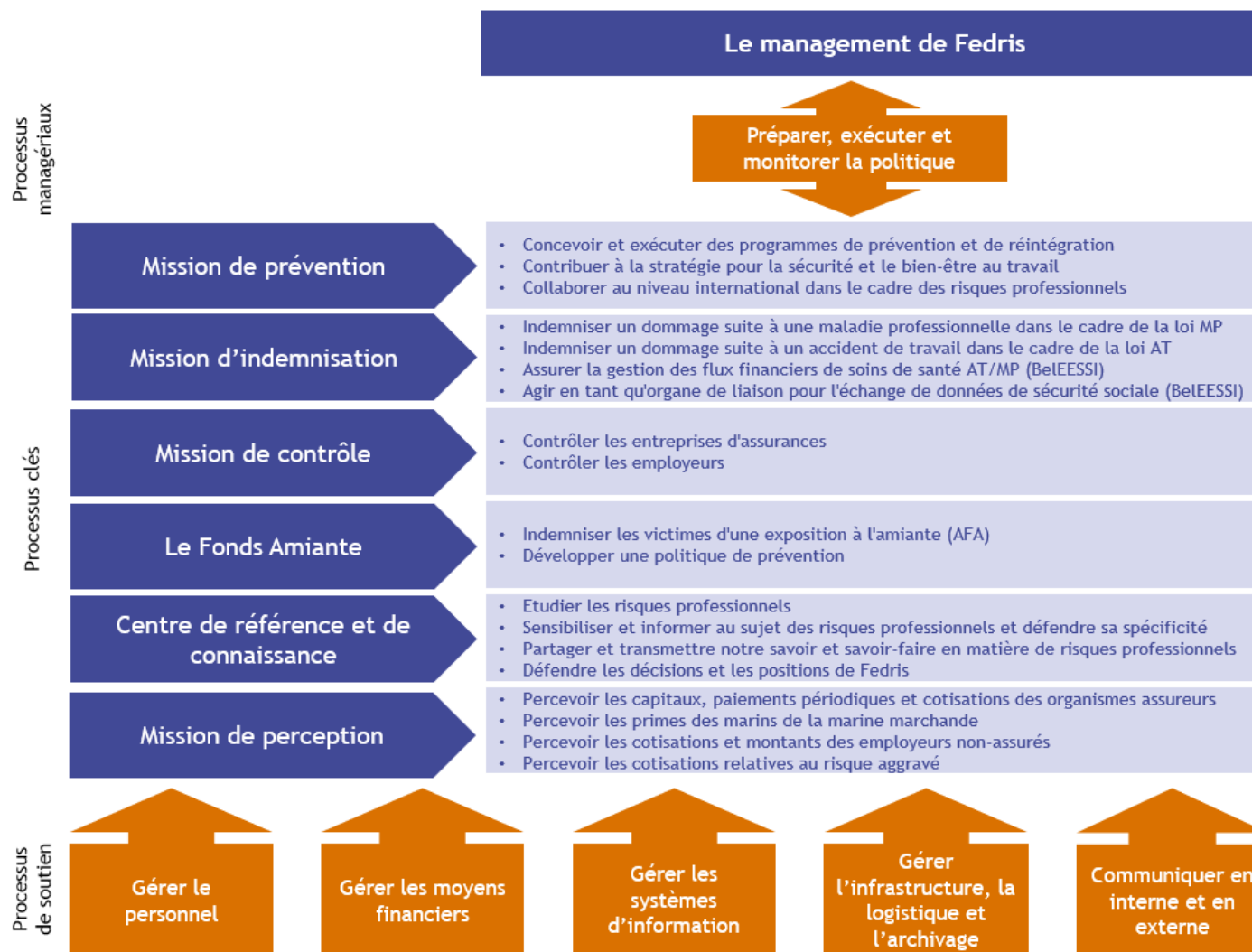
Un nouveau contrat d'administration est l'occasion idéale de se projeter vers un avenir plus lointain. Fedris a à cœur de poursuivre son évolution afin de pouvoir répondre de la manière la plus efficace aux besoins, présents et futurs, des citoyens et de ses stakeholders, en matière de risques professionnels.

Cependant, Fedris a dû tenir compte dans l'écriture de son contrat d'administration, des moyens budgétaires mis à sa disposition. Par ailleurs, les différentes mesures d'économie budgétaire successives décidées par le gouvernement depuis 2014 ont rendu la gestion de l'institution critique, tant au niveau de ses ressources humaines que de ses capacités de fonctionnement et d'investissement. Certaines ambitions ont donc dû être revues à la baisse.

A travers ce contrat d'administration, les bases posées depuis 2017 seront poursuivies, dans les limites des possibilités offertes, selon quatre axes :

- Réfléchir aux adaptations nécessaires du secteur des risques professionnels et, plus particulièrement, à l'évolution du régime des maladies professionnelles ;
- Moderniser la politique de proximité de Fedris par rapport à l'assuré social, en tenant compte de ses besoins et des modes de communication actuels ;
- Continuer à veiller au bien-être du personnel de Fedris et au développement de ses compétences, dans le cadre d'une planification des ressources humaines améliorée ;
- Augmenter le niveau de digitalisation de Fedris, dans un souci d'efficience et d'efficacité.

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 sociale en matière d'incapacité de travail visé par l'art.89/1 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, tel qu'inséré par la loi du 25 avril 2014;
- **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)** : l'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;
- **Comité technique de la prévention (CTP)** : l'organe d'avis sur la prévention des risques professionnels. Il y a un CTP spécifique pour les accidents du travail et un CTP spécifique pour les maladies professionnelles;
- **Comité technique pour la marine marchande** : l'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** : l'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** : les 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** : l'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 par un médecin conseil de Fedris;
- **Conseil scientifique** : l'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;
- **Entreprise d'assurance** : une entreprise qui propose des assurances en matière d'accidents du travail, telle que définie par l'article 5, alinéa 1, de la loi du 13 mars 2016 relative au statut et au contrôle des entreprises d'assurance et de réassurance;
- **Facture règlement** : une facture dans le cadre du règlement est un dossier électronique qui demande le remboursement d'une ou plusieurs prestations dans le cadre de la vaccination (principalement contre l'hépatite B) d'un ou plusieurs individus;
- **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 »;
- **FMP** : le Fonds des maladies professionnelles visé à l'article 4 des lois coordonnées du 3 juillet 1970;
- **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;
- **Organisme d'assurance** : une caisse d'assurance maladie, la caisse auxiliaire d'assurance maladie-invalidité ou la caisse des soins de santé du Holding SNCB;
- **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 sociale;
- **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** : les vaccins qui sont repris dans le règlement du comité de gestion des maladies professionnelles fixant les conditions de remboursement par Fedris en matière de vaccinations, 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 et 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

Écouter 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. Être 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 convaincue 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, des avis du CNT en la matière et du futur cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail 2021-2027.

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 les travailleurs détachés et les travailleurs intérimaires.

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 néanmoins d'améliorer la prévention les concernant.

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 contribué à l'élaboration d'un outil d'analyse 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 protection des intérimaires : Fedris a collaboré avec Prévention et Intérim (PI) pour améliorer la prévention des accidents du travail des travailleurs intérimaires, notamment dans le cadre des occupations par des entreprises utilisatrices en risque aggravé.

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 : Les discussions sont poursuivies avec le SPF ETCS concernant l'obtention des données relatives aux accidents du travail graves au sens du Codex dont ont été victimes les travailleurs détachés, afin de pouvoir en tirer des statistiques par secteurs et par entreprises utilisatrices.

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, est organisée 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 bénéficient plus de la 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 moment du diagnostic.

Pour l'instant, Fedris ne propose pas d'organiser une telle surveillance pour d'autres risques. Le Conseil scientifique et les commissions médicales continueront dans leurs travaux à avoir une attention soutenue pour la surveillance de santé prolongée.

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 (médecins) : Une action de sensibilisation est organisée à l'intention du milieu de la médecine du travail, des ORL et des médecins généralistes.

KPI poussière de bois (travailleurs) : Une action de sensibilisation est organisée à l'intention des travailleurs concernés, avec les milieux professionnels (Woodwize, syndicats...).

KPI surveillance de santé prolongée (nouvelles maladies) : La surveillance de santé prolongée et, le cas échéant, des mesures de prévention secondaire sont envisagées dans chaque dossier de reconnaissance de nouvelle maladie professionnelle soumis au Conseil Scientifique.

KPI surveillance de santé prolongée (maladies existantes) : Les commissions médicales sont interrogées tous les 3 ans pour voir si des mesures de surveillance de santé prolongée sont à envisager dans certaines maladies professionnelles déjà reconnues.

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 les KPI suivant est rempli :

KPI décision règlement : Dans 80 % des cas, les factures introduites dans le cadre du règlement sont traitées dans un délai de 60 jours.

KPI décision règlement 2025 : Dans 90 % des cas, les factures introduites dans le cadre du règlement sont traitées dans un délai de 60 jours

Risque : l'atteinte de cet objectif nécessite que les SEPPT introduisent les factures en suivant le règlement de manière correcte.

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 dans le cadre de l'arrêté royal du 19 avril 1999.

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

KPI première analyse (agents chimiques et agents physiques) : 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^e visite agents chimiques : Pour 85 % des demandes d'avis concernant une exposition à des agents chimiques, une première visite ou un premier contact est organisé avec l'employeur dans les 30 jours suivant la réception de la demande.

KPI agents chimiques : Pour au moins 85% des demandes d'avis, un rapport d'analyse (avec des recommandations si nécessaire) sur le risque d'exposition aux agents chimiques a été émis dans les 90 jours suivant la première visite.

Remarque : tant pour les agents chimiques que physiques, si la réalisation des mesures doit être reportée à une période ultérieure à la demande de l'entreprise, la période de 90 jours est suspendue entre le moment où l'entreprise demande le report jusqu'à la réception du message de l'entreprise signalant que les mesures sont à nouveau envisageables.

KPI suivi des avis préventifs : Une enquête de satisfaction est réalisée chez les employeurs concernés 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 de travail fait partie des travaux du CNT et est un des points importants de l'accord gouvernemental de 2020.

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 et 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.

Au niveau des maladies professionnelles, un arrêté d'exécution a déjà été publié dans le cadre des écartements définitifs; il prévoit des initiatives permettant à l'assuré social de poursuivre une activité professionnelle tout en évitant de contracter une maladie professionnelle ou d'aggraver celle-ci si elle est déjà présente. L'expertise acquise par Fedris dans ce domaine avec les services régionaux de l'emploi, ainsi que celle développée par les entreprises d'assurance pourront être mises à profit dans la réflexion sur la réintégration professionnelle dans le secteur des accidents du travail. Cette réflexion sera menée en tenant compte des mesures qui seront prises en matière de renforcement de la réintégration des malades de longue durée au travail et sur le marché de l'emploi.

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 8000 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. L'accord de la Ministre du Budget à cet élargissement était conditionné à la mise en place d'une évaluation du retour sur investissement du programme. Pour répondre à cette demande, une recherche menée par un consortium universitaire a été lancée fin 2020 afin d'évaluer l'efficacité du programme de prévention secondaire des maux de dos de Fedris par rapport à une absence de programme, et notamment l'impact du programme sur les durées d'absences et le retour au travail, sur la consommation des soins après intervention et sur son effet sur les travailleurs pris en charge. Le rapport final est attendu pour décembre 2024.

Article 7 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 80 % 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 suivi prévention dos : Un rapport d'évaluation intermédiaire de l'étude d'efficacité du programme dos est présenté au comité de gestion des maladies professionnelles annuellement.

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.

Pour tout travailleur, être écarté de son travail et devoir envisager une réorientation n'est pas chose facile, tant d'un point de vue psychosocial que financier. Fedris souhaite renforcer le dispositif, en mettant en place un système d'incitation à l'acceptation de l'écartement et au suivi effectif d'un programme de réorientation professionnelle. Ce système doit non seulement pouvoir se baser sur un accompagnement sur mesure du travailleur dans sa réorientation, comme c'est le cas aujourd'hui, mais doit aussi envisager la possibilité d'indemniser le dommage qui serait engendré par la limitation des possibilités de travail sur le marché général de l'emploi résultant de l'engagement à ne plus être exposé professionnellement à une ou plusieurs influences nocives malgré le suivi d'un trajet de réorientation professionnelle terminé.

Article 8 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 les KPI suivant est rempli :

KPI écartement proposition de réorientation : 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 14 jours suivant la notification à l'intéressé de la décision relative à la maladie professionnelle à propos d'une réorientation professionnelle.

KPI écartement incitation à la réorientation : Une proposition de renforcement du programme de réorientation suite à un écartement est présenté au comité de gestion des maladies professionnelles, incluant les modifications légales et réglementaires nécessaires.

KPI réorientation professionnelle MP : Un rapport de suivi des activités du service réintégration est présenté une fois par an au comité de gestion des maladies professionnelles reprenant au moins le nombre d'écartements proposés, le nombre d'écartements acceptés et le nombre de formations suivies.

BURN-OUT

En 2018, Fedris a lancé 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 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.

Il visait au départ la prise en charge de minimum 300 participants et un maximum de 1.000 participants.

Lorsque la crise sanitaire liée à la pandémie de COVID-19 a frappé la Belgique en 2020, Fedris a rapidement analysé l'impact de cette crise sur le projet, plus spécifiquement à l'égard du monde des soignants. En effet, le personnel des soins de santé a déployé des efforts énormes pour faire face à l'épidémie de coronavirus, mobilisant des capacités d'adaptation à des informations changeantes, l'acquisition de nouvelles connaissances, l'apprentissage de compétences spécifiques en matière de gestion de crise sanitaire mais aussi en matière de précautions de protection et de stratégies de soins. Cette situation inédite les a confrontés à différentes formes de stress (aigu, cumulé et chronique). Cette catégorie, déjà à risque en situation ordinaire, doit faire l'objet d'une attention particulière tant les risques de burn-out et/ou d'autres troubles psychologiques sont majorés et cumulés par la situation sanitaire exceptionnelle.

Il y a donc un réel enjeu de protection de la santé au travail à mettre en place des stratégies de repérage précoce des travailleurs en difficulté. Le projet pilote de prévention secondaire du burn-out développé par Fedris constitue un des maillons de cette stratégie.

C'est pourquoi en 2021, le projet pilote burn-out a été rendu accessible, en plus du personnel hospitalier, aux travailleurs des activités médicales et de soins résidentiels. 2.500 travailleurs peuvent ainsi être visés actuellement par ce projet.

Le trajet d'accompagnement a par ailleurs été adapté. Les répercussions de cette crise ont été prises en compte dès la phase diagnostique et ensuite, dans la phase de prise en charge, afin que le trajet d'accompagnement tel qu'il avait été pensé puisse garder toute sa

pertinence et son efficacité. Il a ainsi été décidé, d'une part, de repérer lors du diagnostic, les éventuels troubles liés à cette crise sanitaire qui viendraient compliquer le tableau clinique de « pré-burnout » et d'autre part, de mettre en place une prise en charge spécifique afin de favoriser une prise de recul sur le vécu de la crise de la COVID-19. Les adaptations effectuées au trajet d'accompagnement sont spécifiques à la crise sanitaire. Ces modifications ont été consacrées dans un arrêté royal du 28 décembre 2020. Le projet fera l'objet d'une évaluation finale avec les acteurs concernés, et en fonction de ses résultats, son adaptation sera envisagée dans le cadre de la prévention des maladies en relation avec le travail.

Article 9 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 les KPI suivants sont remplis :

KPI burn-out : L'évaluation finale du projet pilote est présentée au comité de gestion des maladies professionnelles avec, en fonction des résultats, une proposition d'adaptation.

KPI burn-out adaptation : L'adaptation du projet-pilote, tel que prévue par l'article 62 bis des lois coordonnées fait l'objet d'un nouvel arrêté royal, sur la base de la proposition du comité de gestion des maladies professionnelles.

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), ainsi que des examens médicaux et des analyses d'exposition au risque 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 de contrat d'assurance accidents du travail obligatoire ou si l'entreprise d'assurances reste en défaut de s'acquitter. Elle 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 survenus avant le 01.01.1988).

Article 10 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.

Risque : 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.

L'évolution du monde du travail, observée au cours des dernières années, a abouti à un changement majeur de la nature des affections faisant l'objet de demandes en vue de leur reconnaissance en tant que maladies professionnelles. Cette tendance s'est fortement accélérée avec l'inscription des affections tendineuses des membres supérieurs sur la liste des maladies professionnelles en novembre 2012.

Depuis plusieurs années maintenant, les affections tendineuses, les atteintes de la fonction des nerfs et les affections ostéo-articulaires constituent l'écrasante majorité des demandes introduites et des décisions positives.

Contrairement aux affections qui touchent une même fonction ou un même organe (comme la fonction pulmonaire, p.e.), les affections susmentionnées peuvent toucher différentes parties du corps, et, pour chaque membre, survenir à différents niveaux.

Il est important d'ajouter que l'évolution dans la nature des affections faisant l'objet de reconnaissances en tant que maladies professionnelles s'est accompagnée d'un changement quant au type de dommage indemnisé par Fedris. Alors que les maladies professionnelles typiques du 20^e siècle généraient presque exclusivement une incapacité de travail permanente (souvent dès l'objectivation), les atteintes tendineuses, des nerfs et ostéo-articulaires génèrent de fréquentes périodes d'incapacité de travail temporaire totale.

Afin d'adapter sa pratique à cette évolution, Fedris a adopté une nouvelle méthode de traitement des demandes depuis le 1^{er} février 2021. Depuis cette date, les demandes sont traitées par affection déterminée (et non plus par pathologie) qui est définie comme le diagnostic mentionné par le médecin du patient sur le formulaire de demande et qui peut

éventuellement être requalifié par le médecin de Fedris suite à l'examen des pièces médicales annexées à la demande.

Dès lors, chaque affection spécifique dont la reconnaissance comme maladie professionnelle est demandée, est examinée en tant que maladie distincte et donne lieu à une décision à part entière.

Par souci de cohérence, cette méthode de traitement a été appliquée aux demandes introduites à partir du 1er février 2021 et aux demandes en cours pour lesquelles une décision n'avait pas encore été notifiée.

Cette approche visant plus de clareté dans les décisions prises à l'égard de l'assuré social engendre une augmentation de la charge de travail pour chaque collaborateur qui intervient dans la gestion d'une demande car les différentes actions à prendre pour aboutir à une décision doivent être posées distinctement pour chacune des affections.

Par ailleurs, dès le début de la pandémie, la possibilité d'une reconnaissance de la COVID-19 en tant que maladie professionnelle sur pied de l'art. 30 des lois coordonnées était possible via le code 1.404.03 de la liste des maladies professionnelles qui vise les *«Autres maladies infectieuses du personnel s'occupant de prévention, soins, assistance à domicile ou travaux de laboratoire et autres activités professionnelles dans des institutions de soins où un risque accru d'infection existe»*.

Lors du confinement décidé par le gouvernement du 18 mars au 17 mai 2020, il a été décidé que les travailleurs de certains secteurs professionnels (les entreprises des secteurs cruciaux et des services essentiels) devaient poursuivre l'exercice de leurs activités professionnelles, même s'il n'était pas possible pour eux d'effectuer leurs prestations en télétravail ou en respectant les règles de distanciation sociale, de sorte qu'ils pouvaient entrer régulièrement en contact avec d'autres personnes potentiellement contaminées. Un nouveau code a alors été ajouté à la liste des maladies professionnelles, le code 1.404.04 visant *«Toute maladie provoquée par le SARS-CoV-2 pour les travailleurs qui ont exercé des activités professionnelles dans les entreprises des secteurs cruciaux et des services essentiels visés à l'annexe de l'arrêté ministériel du 23 mars 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19, pendant la période s'étendant du 18 mars 2020 au 17 mai 2020 inclus, pour autant que la survenance de la maladie soit constatée au cours de la période du 20 mars 2020 au 31 mai 2020 inclus»*. Enfin, l'arrêté royal du 9 décembre 2021 a ajouté le code 1.404.05 dans la liste des maladies professionnelles. Ce code vise *« Toute maladie provoquée par le SARS-CoV-2 chez les travailleurs qui, au cours de leurs activités professionnelles, ont été impliqués dans une flambée de cas d'infections dans une entreprise »*. Il permet une reconnaissance de la COVID-19 comme maladie

professionnelle, sous certaines conditions, pour les travailleurs du secteur privé ou les personnes travaillant au sein d'une administration communale ou provinciale, pendant la période du 18 mai 2020 au 31 décembre 2021.

Cette reconnaissance de la COVID-19 a entraîné une hausse très importante du nombre de déclarations introduites par la médecine du travail et du nombre de demandes introduites, principalement par le personnel des soins de santé.

Dans ce double contexte de changement de méthode de traitement des demandes depuis le 1^{er} février 2021 et de la surcharge de travail liée à l'afflux de demandes de reconnaissance de la COVID-19 en tant que maladie professionnelle, par ailleurs lié aux économies budgétaires demandées par le gouvernement, les KPI concernant le délai de traitement des maladies professionnelles ont été dans un premier temps revus à la baisse, avec pour objectif d'augmenter leur pourcentage pour le prochain contrat d'administration.

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 obligée 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 11 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/avant-projet APL/avis secteur public 120 j. : Pour les demandes pour lesquelles une conclusion sur pièces est prise, 40 % des décisions/avant-projet APL/avis secteur public sont communiquées dans un délai de 120 jours.

KPI décision privé 240 j. : Pour l'ensemble des demandes, 60 % des décisions sont communiquées et, si d'application, le premier paiement y afférant est versé dans un délai de 240 jours.

KPI 365 j. : Au 31 décembre 2025, le nombre de dossiers en instruction depuis plus d'un an est limité à un maximum de 900.

Risque: 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 2020. En 2020, le nombre de demandes par pathologie (groupe de pathologies) ou système était le suivant :

326 demandes pour surdité

509 demandes pour des dermatoses

3764 demandes pour des affections des membres supérieurs

940 demandes pour des affections du dos

1638 demandes pour des voies respiratoires

209 demandes autres pathologies du système de liste

960 demandes dans le système ouvert

Il s'agit du nombre de demandes enregistrées en 2020, hors demandes COVID-19, car la prise en compte de ces demandes donnerait une image faussée, vu son caractère exceptionnel.

3. PAIEMENTS

En matière d'accident du travail, 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 1^{er} janvier 1988.

Fedris rembourse les frais médicaux, pharmaceutiques et de déplacement encourus à la suite d'un accident du travail survenu avant le 1^{er} janvier 1988. Elle 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 12 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 informée que l'assurance maladie n'intervient pas.

Remarque : Si l'assurance maladie réclame le remboursement dans le cadre de son droit de subrogation, le délai commence le jour où Fedris est informée 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 informée 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 90 % 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 60 jours 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 13 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 600 dossiers de récupération non soldés.

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

4. CONVENTIONS INTERNATIONALES

Afin d'offrir aux citoyens une protection sociale plus efficace et de réduire la charge administrative, l'Union européenne prévoit une obligation d'échange des données de sécurité sociale par voie électronique.

Cet échange, qui concerne quelque 10.000 institutions en Europe, est organisé 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 l'échange direct d'informations fiables et confidentielles entre ces institutions. Cela devrait faciliter encore davantage la vie des citoyens de l'Union européenne lorsqu'ils se déplacent librement dans les États membres tout en continuant ainsi à bénéficier de leurs droits en matière de sécurité sociale.

Comme tout autre État membre, la Belgique est légalement tenue de veiller à ce que ses institutions de sécurité sociale se connectent au système d'échange EESSI, qui est officiellement entré en service le 3 juillet 2019 et sera progressivement étendu à tous les États membres de l'Espace Économique européen. À cette fin, la réglementation européenne doit être respectée dans les domaines technique, juridique et administratif.

En Belgique, Fedris a été désignée comme l'unique organe de liaison entre les secteurs privé et public. Étant donné que Fedris est l'organe de liaison du secteur des risques professionnels pour tous les aspects relatifs au traitement des dossiers d'accidents du travail et de maladies professionnelles qui ne sont pas couverts par le réassureur de l'employeur du secteur public ou par MEDEX, une coopération entre Fedris et les employeurs du secteur public est nécessaire.

Le projet de convention de collaboration entre Fedris et les employeurs du secteur public qui ne sont pas réassurés par un assureur ou par MEDEX a été approuvé le 21 septembre 2020 par le comité général de gestion.

Depuis le 1er juillet 2019, Fedris est également chargée de gérer les flux financiers des services de soins de santé liés aux accidents du travail. Ceux-ci étaient auparavant gérés par l'INAMI.

Les entreprises d'assurances et le SPF Santé publique (MEDEX) ont été informés des périodes d'introduction des demandes et des modalités pratiques par la circulaire n° 2019/03 de Fedris. La circulaire comprend, entre autres, un calendrier qui devrait garantir à toutes les parties le temps nécessaire pour accomplir les tâches qui leur sont imposées sans dépasser le délai de paiement. Cette circulaire est également importante pour les employeurs du secteur public qui ne sont pas réassurés, car les mêmes principes leur sont appliqués.

Fedris a des missions en tant qu'institution compétente, en tant qu'institution de résidence, en tant qu'organe de liaison et en tant qu'institution qui transmet les demandes des institutions étrangères liées aux accidents du travail aux entreprises d'assurances.

Article 14 En tant qu'organe de liaison, mettre à disposition une base de données sur les conventions internationales dans le secteur des risques professionnels.

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

KPI banque de données conventions internationales : La banque de données est disponible fin 2023.

Article 15 En tant qu'organe de liaison, gérer les flux financiers des services de soins de santé liés aux accidents du travail.

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

KPI créance organisme d'assurance : 90% des créances de l'organisme d'assurance sont transférées à l'organisme de liaison à l'étranger dans les 12 mois de la fin du semestre civil où elles ont été inscrites dans les comptes de l'organisme assureur.

KPI contestation organisme d'assurance (contestation des créances des organismes d'assurance par l'étranger) : 90% des contestations provenant de l'étranger ont été traitées dans les 12 mois suivant la demande.

KPI créance de l'étranger envoyée à l'entreprise d'assurance : 90 % des créances provenant de l'étranger ont été traitées dans les 18 mois suivant l'introduction de la créance.

KPI contestation de Fedris pour les entreprises d'assurances vers l'étranger : 90% des contestations de Fedris pour les entreprises d'assurance ont été envoyées dans les 18 mois suivant l'introduction de la créance.

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 son intervention 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 des accidents du travail 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. Grâce à l'échange électronique croissant d'informations entre les différents acteurs impliqués dans la mise en œuvre de la réglementation sur les accidents du travail et à l'extension des bases de données disponibles, les données disponibles peuvent être

exploitées et comparées. Après une analyse minutieuse de la qualité et de la fiabilité des données disponibles, l'exploitation de ces informations pourrait conduire au développement d'indicateurs objectifs de qualité pertinents sur chaque aspect de la gestion des accidents du travail du secteur privé.

Enfin, dans le cadre de la provision mathématique définitive et des 20% sur les primes pour les employés non assujettis à la sécurité sociale, chaque entreprise d'assurance est tenue de faire certifier ses déclarations par un réviseur d'entreprise, en application de l'AR du 13 juillet 2014 modifiant l'AR du 30 décembre 1976 portant exécution de l'article 59 quater de la loi AT du 10 avril 1971. Fedris fera des contrôles aléatoires afin de vérifier cette obligation des entreprises d'assurances.

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'assurances : 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 des accidents du travail 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 des accidents du travail annuellement.

KPI contrôle financier : Après la certification des comptes par le réviseur d'entreprise, Fedris a effectué des contrôles aléatoires sur les provisions mathématiques définitives pour les accidents du travail avant 1988 et sur les cotisations de 20% pour les personnes non assujetties à l'ONSS.

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.

Par ailleurs, malgré le taux de refus particulièrement élevé dans le secteur intérimaire, l'analyse des dossiers sélectionnés montre que, dans la très grande majorité des cas, la décision prise par l'assureur était justifiée et correctement motivée.

Les motifs de refus principaux sont d'une part le manque de collaboration manifeste de la victime suite aux démarches entreprises par l'assureur, et d'autre part l'absence de preuve des faits invoqués (formulaire de demandes complémentaires non renvoyé à l'assureur, etc.)

Une sensibilisation du secteur à cet égard semble dès lors nécessaire.

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 des accidents du travail.

KPI Projet intérimaires : Dans le cadre des accidents refusés, une campagne de sensibilisation est développée pour le secteur des intérimaires en vue d'une meilleure communication des droits et obligations des victimes d'accidents du travail.

1.3. 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 que Fedris ait établi que l'accident a été réglé conformément aux dispositions de la loi. 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 2020, 5.698 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.

Fedris procèdera à une évaluation de sa politique de suspension pour la période 2022-2025 dans le cadre de la procédure d'entérinement. En effet, au cours d'une procédure d'entérinement, la suspension d'un accord est également possible si Fedris estime qu'un ou plusieurs éléments de cet accord sont manquants ou sont susceptibles d'être modifiés.

Les statistiques montrent que le taux de suspension est passé de 35,5 % à 45,6 % au cours de la période 2010-2020. Cela s'explique par le nombre de suspensions pour raisons médicales. Ceux-ci sont passés de 25,7% à 38,7% au cours de la même période. Cela concerne principalement les suspensions pour la description des lésions résiduelles. Celles-ci sont passées de 5,3 % à 21,3 % entre 2010 et 2020. Le problème des suspensions est principalement dû à la qualité des rapports de consolidation.

Fedris a réalisé une évaluation de cette question en 2015 et un groupe de travail a été mis en place avec Assuralia. A la suite de ces travaux, et en application de la circulaire ministérielle n°276, un nouveau modèle obligatoire a été mis en place pour les accidents du travail survenus à partir du 1er juin 2017 en vue d'améliorer la qualité de ce rapport de consolidation.

Dans une première phase, une nouvelle évaluation sera réalisée et des propositions de remédiation seront formulées (sensibilisation, formation...).

Un groupe de travail composé de représentants des entreprises d'assurances, des employeurs et des travailleurs examinera la qualité du rapport de consolidation en vue d'analyser et d'évaluer l'application de la circulaire ministérielle.

Article 18 Optimiser la qualité des accords d'indemnisation entre les contrats d'assurance et les victimes d'un accident du travail.

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

KPI entérinement : 90 % 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 des accidents du travail lors de sa réunion du mois d'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 entreprise d'assurance et ce, au plus tard pour le 30 juin de chaque année.

KPI évaluation de la qualité du rapport de consolidation : Une évaluation concernant l'utilisation du rapport de consolidation, avec un plan d'action sera présentée au comité de gestion des accidents du travail, afin de garantir la qualité du rapport de consolidation et d'élaborer une politique de suspension uniforme.

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" (Dimona) 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 19 Contrôler l'obligation d'assurance.

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

KPI prévention et limitation non-assurance : Sur la base d'une enquête réalisée auprès des employeurs non-assurés, des actions de sensibilisation sont développées et, si nécessaire, des adaptations réglementaires sont soumises au comité de gestion des accidents du travail pour limiter les périodes de non-assurance.

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. Les services mèneront des actions visant à augmenter la notoriété de cette législation.

La lutte contre les phénomènes de sous-déclaration des accidents du travail sera intensifiée.

En 2017, Fedris a entamé une réflexion autour du thème du travail adapté. Dans bon nombre d'entreprises, le souci du développement de la culture globale de la sécurité inclut, outre

l'aspect prévention des accidents du travail, le fait de proposer une reprise du travail avec des tâches adaptées aux travailleurs à qui un accident du travail est survenu. Pour le travailleur, l'avantage est qu'il ne perd pas le contact social avec l'entreprise, qu'il n'y a pas de perte financière et qu'il peut éventuellement acquérir de nouvelles compétences au travers des nouvelles tâches qui lui sont confiées ou des formations. Des pratiques ont déjà été définies dans certaines entreprises en concertation avec différents intervenants, tels que les organes de concertation, la victime, le conseiller en prévention, les services médicaux... Le comité de gestion des accidents du travail s'est prononcé en faveur du développement d'actions de promotion qui, se basant sur les bonnes pratiques existantes, indiqueraient les pistes pour mettre en oeuvre le travail adapté en entreprise. Par ailleurs, afin de mieux cerner le phénomène, il a été décidé, dans le cadre de la législation existante, qu'un meilleur suivi et un enregistrement du travail adapté soient effectués, afin d'en avoir une meilleure connaissance, de garantir le droits des victimes, ainsi que la qualité et la complétude des données de la banque de données de Fedris.

Article 20 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 sont menées dans les entreprises disposant d'un service interne de prévention et de protection au travail pour sensibiliser à la déclaration des accidents bénins.

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

KPI « travail adapté » : Pour la fin de 2025, une première analyse des données concernant l'enregistrement du travail adapté ainsi que, le cas échéant, des bonnes pratiques existantes est présentée au comité de gestion.

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 réception de la demande.

2.3. LUTTE CONTRE LA FRAUDE SOCIALE

Fedris participera activement à la lutte renforcée contre la fraude sociale, en soutenant les services d'inspection concernés.

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, a été implémenté en 2018. Il permet entre autres de rédiger des pro justitia de qualité et de favoriser l'échange de données avec d'autres services d'inspection. Dans le cadre de la lutte contre la fraude et d'une approche systématique des employeurs récidivistes, l'e-pv 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 21 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 90 jours suivant la constatation, de tout dossier d'accident chez un employeur non assuré, chaque fois que l'on soupçonne que les travailleurs ne tombent pas dans le champ d'application de la législation sociale belge ou que ceux-ci sont exploités. C'est également le cas pour les dossiers pour lesquels il existe des indications que l'employeur n'assure pas délibérément son personnel (plus de 10 salariés) et en cas de manquements répétés à l'obligation d'assurance.

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 épaississements pleuraux diffus bilatéraux, assimilés à l'asbestose). Par la loi du 25 mai 2017 relative au financement du Fonds amiante, une mission de prévention a également été confiée à l'AFA. La loi du 5 mai 2019 a élargi les compétences de l'AFA à l'indemnisation de deux nouvelles maladies : le cancer du larynx et le cancer du poumon provoqués par l'amiante, et lui a confié une mission complémentaire d'accompagnement des victimes. Enfin, la loi du 14 juin 2022 a encore élargi la liste des maladies indemnisées par l'AFA au cancer de l'ovaire lié à l'amiante.

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.

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 au bénéficiaire (= rente à la victime et capital aux ayants droit) dans les 45 jours suivant la décision.

Remarque : *il s'agit de paiements effectués à des bénéficiaires vivants; lorsque les bénéficiaires sont décédés avant que le paiement ait pu être effectué, des montants restent dus. Les paiements de ces montants ne sont pas inclus dans le KPI paiement AFA car la recherche des ayants droit prend souvent plus de 45 jours. S'il n'y a pas de partenaire*

vivant, les paiements suivront l'ordre de succession et le règlement de celui-ci peut prendre beaucoup plus de 45 jours. Les proches ont 4 mois pour se manifester. Dans la pratique, il arrive aussi que les bénéficiaires ne se font pas connaître, et ce, malgré les initiatives de Fedris pour les contacter.

L'AFA reconnaît 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 mésothéliomes 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 Encourager les victimes et leurs ayants droit à faire valoir leurs droits 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 auprès des professionnels de la santé, afin de les encourager à diriger les victimes et leurs ayants droits vers le Fonds amiante.

KPI AS - amiante : 90% des victimes de l'amiante ou leurs ayants droits sont contactés par le service d'assistance sociale dans les 30 jours qui suivent la prise de contact avec l'AFA ou la notification de reconnaissance.

2. PRÉVENTION

Dans le cadre de la loi du 25 mai 2017 relative au financement du Fonds amiante, l'AFA est chargé d'une mission de prévention. Le comité de gestion des maladies professionnelles peut décider de mesures de prévention ou 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 à observer et éventuellement à intégrer ou adapter à la réalité belge. Les publics cibles, forts variés (professionnels, particuliers, institutionnels) doivent pouvoir accéder à un carrefour central d'informations.

L'AFA s'est donc doté en 2019 d'un nouveau site web qui permet plus d'interactivités en lien avec ses nouvelles missions de prévention et d'accompagnement des victimes, tout en continuant à informer sur ses missions d'indemnisation. Ce site doit continuer à être alimenté et mis à jour afin qu'il remplisse toujours son but à l'égard des différents publics cibles auxquels il est destiné.

Des actions de prévention relatives à l'exposition à l'amiante ont déjà été menées à l'égard de certains secteurs cibles dont celui de la construction. Le sujet étant sensible et touchant divers publics, des campagnes de sensibilisation régulières doivent être menées afin de conscientiser largement aux risques liés à l'amiante

Article 24 Conscientiser aux risques liés à l'amiante.

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

KPI site web : Le site web est alimenté régulièrement et les données y figurant sont maintenues à jour.

KPI public cible : Une campagne de sensibilisation est organisée sur une base annuelle à destination d'un public cible.

CHAPITRE 5: CENTRE DE RÉFÉRENCE ET DE CONNAISSANCES

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 du 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 permettre de prévoir certaines évolutions dans le domaine du travail et de les anticiper.

Article 25 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 statistiques MP privé : Chaque trimestre, un rapport statistique par pathologie est présenté au comité de gestion des maladies professionnelles.

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 du contentieux maladie professionnelle est réalisée et présentée au comité de gestion des maladies professionnelles.

KPI AT rapport annuel privé et 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 si les données utiles sont disponibles avant le 1^{er} septembre. Sinon, le rapport est fourni dans le 90 jours qui suivent la réception des données par l'ONSS.

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.

L'article 17 de la loi du 25 avril 2014 portant des dispositions diverses en matière de sécurité sociale a créé un Collège National de médecine d'assurance sociale 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. Les travaux de ce Collège, initialement prévus sur 3, portés à 4 ans, se sont terminés en décembre 2020. Un rapport final a été rédigé et soumis au Ministre des Affaires sociales. Ce rapport repose sur 10 propositions de réforme de la sécurité sociale en matière d'évaluation de l'incapacité de travail. Il s'agit de pistes qui doivent encore être développées avec les experts du Collège national, raison pour laquelle le Ministre compétent a décidé de prolonger son existence jusque fin décembre 2023.

Fedris continuera à contribuer activement aux travaux de ce Collège et y défendre la spécificité des risques professionnels, plus précisément dans le cadre de l'évaluation des incapacités de travail.

Article 26 Défendre la spécificité des risques professionnels au sein du CNMA, notamment dans le cadre de l'évaluation des incapacités du travail.

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

KPI CNMA : Les propositions et recommandations du CNMA en lien avec le risque professionnel sont soumises au comité de gestion des accidents du travail et au comité de gestion des maladies professionnelles pour avis, avec, si nécessaire, un projet de loi ou d'arrêté royal concrétisant ces propositions dans les législations réglant le risque professionnel.

Fedris est sensible à la question de l'adéquation du régime des maladies professionnelles, tant dans la prise en compte des aspects liés au genre que face à l'émergence de nouveaux risques et/ou nouvelles maladies professionnelles.

D'une part, les statistiques en matière de maladies professionnelles reflètent historiquement une indemnisation plus importante des hommes que des femmes, même si cette différence a tendance à diminuer ces dernières années. Cette différence peut s'expliquer par des différences objectives concernant le marché du travail, les conditions de travail et leur impact sur la santé des travailleurs, mais d'autres facteurs doivent pouvoir être identifiés et pris en compte dans l'élaboration et l'application de mesures prises dans le régime.

D'autre part, la crise sanitaire du coronavirus a démontré certaines limites du système actuel par rapport au défi de taille qu'a été la gestion d'une situation inédite dans l'histoire de la sécurité sociale en général et des risques professionnels en particulier. Le manque de connaissance de la maladie et de son mode de transmission, le manque de données concernant l'exposition professionnelle à la COVID-19, les mesures de prévention prises dans l'urgence et de manière évolutive... ont été autant d'éléments nouveaux qui sont venus questionner l'approche des risques professionnels.

Fedris souhaite mener une réflexion avec les partenaires sociaux, afin d'apporter l'évolution nécessaire au régime des maladies professionnelles, pour que celui-ci contribue à la

protection et à la promotion de la santé des travailleuses et travailleurs en milieu professionnel, en adéquation avec les nouveaux défis de demain.

Article 27 Faire évoluer les risques professionnels en fonction des défis de demain.

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

KPI réflexion sur les défis de demain : la réflexion menée avec les membres du comité de gestion des maladies professionnelles pour réfléchir aux défis de demain en ce qui concerne le régime des maladies professionnelles est lancée et le cas échéant, des recommandations concernant son évolution sont formulées.

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 sa connaissance sur les risques professionnels par la voie de divers canaux.

Dans un souci de transparence, Fedris souhaite généraliser autant que possible la pratique actuelle consistant à insérer dans un arrêté royal les critères d'exposition qu'elle utilise dans l'examen des dossiers. Pour des raisons pratiques, l'analyse portera, dans un 1^{er} temps, sur les critères d'exposition pour les maladies faisant l'objet d'un grand nombre de demandes. La détermination des critères pour ces maladies présente, en effet, un double avantage : accélérer l'analyse de la condition d'exposition au risque professionnel et assurer que cette analyse se fasse de manière uniforme dans tous les dossiers semblables. La fixation réglementaire de critères d'exposition requiert l'avis du Conseil scientifique. Cet avis ne peut s'appuyer que sur une analyse des connaissances médicales généralement admises actuellement, analyse qui doit être réalisée en amont par la Commission médicale ad hoc. Les maladies les plus fréquentes sont celles qui affectent l'appareil locomoteur. Les critères actuellement utilisés et leurs éventuelles adaptations seront donc soumis à l'analyse critique de la commission médicale « affections de l'appareil locomoteur » avant d'être présentés, éventuellement après une nouvelle étude de la littérature, au Conseil scientifique. Sur la base de l'avis de ce dernier, un projet d'arrêté royal sera soumis au comité de gestion des maladies professionnelles.

Article 28 Partager le plus possible les connaissances recueillies et les critères appliqués avec le monde extérieur.

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

KPI critères d'exposition : Les critères d'exposition des maladies professionnelles les plus fréquentes en nombre sont réexaminés.

KPI nouveaux critères d'exposition : Sur la base de cette nouvelle analyse, si de nouveaux critères doivent être adoptés, ils sont soumis à l'avis du Conseil scientifique et au comité de gestion des maladies professionnelles pour approbation. Dans ce cas, ils sont traduits dans un projet d'AR.

KPI jurisprudence : une sélection de jurisprudence commentée en matière d'AT et de MP est publiée sur le site web.

Article 29 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 - évènement : Un évènement thématique est organisé, à l'attention des professionnels impliqués dans les risques professionnels.

KPI formation risques professionnels - demandes : Fedris intervient dans des sessions d'information ou de formations organisées à la demande de partenaires externes.

KPI publications : Les études présentées au Conseil scientifique font l'objet d'une publication sur le site web de Fedris.

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 relatifs aux allocations annuelles et des rentes pour les accidents entraînant une incapacité permanente jusqu'à 19 % inclus ;
- Les capitaux relatifs 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 25^e anniversaire de la victime ou directement après le décès de la victime si elle avait plus de 25 ans au moment de l'accident ;
- Les capitaux relatifs aux économies 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 30 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 (≤ 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'exonération : 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, de cumul de capitaux, de capitaux ascendants et de capitaux prothèses sont soumises trois fois par an au comité de gestion des accidents du travail.

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 31 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'assurances : 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 32 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.

En raison de la pandémie de COVID-19, le comité de gestion des accidents du travail de Fedris a décidé de suspendre temporairement l'envoi des notifications d'affiliation d'office en 2020 et 2021. En conséquence, le département a accumulé un arriéré qui sera progressivement résorbé afin de revenir au niveau précédent à la fin du présent contrat d'administration.

Par ailleurs, le comité de gestion des accidents du travail a décidé d'accorder, en 2020 et pendant les deux premiers semestres de 2021, des exemptions (partielles) d'affiliation d'office aux employeurs concernés par les différentes mesures gouvernementales.

La proportion du nombre de demandes de dérogation et d'enquêtes que ces demandes nécessiteront, ainsi que le résultat de l'envoi des notifications auront un impact important sur la charge de travail de ce service dans les années à venir.

Pour ces raisons, le KPI concernant la notification de l'affiliation d'office a été adapté en conséquence.

Article 33 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, et ceci dans 75% des cas en 2022, dans 80% des cas en 2023 et dans 85% des cas à partir de 2024.

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.

A cette fin, il a été décidé de réécrire l'application REAT-OA (une application permettant le traitement des affiliations d'office) afin de s'inscrire dans le cadre du programme Redesign lancé dans le domaine de la fonction publique fédérale suite à la décision du Conseil des ministres du 3 juillet 2015. Le trajet 2 de ce programme concernait la perception des recettes publiques. Ce trajet visait à augmenter l'efficacité et l'efficacité de la collecte et du recouvrement principalement grâce à la centralisation de la collecte au niveau de l'Administration générale de la Perception et du Recouvrement (AGPR) du Service Public Fédéral Finances. Le projet FIRST a été mis en place pour fournir un soutien informatique aux processus de collecte et de récupération. Celle-ci vise principalement la transmission électronique automatisée et structurée de tous les types de créances à l'AGPR du SPF Finances.

Ces fichiers sont transférés électroniquement depuis le début de l'année 2021, suite à la mise en production de la première partie de la réécriture du programme REAT produite par le projet FIRST.

Article 34 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 les 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 à l'employeur.

KPI évaluation du système des affiliations d'office : Une évaluation du système de demande d'exemption d'affiliations d'office est réalisée, en vue de soumettre une proposition d'amélioration au comité de gestion des accidents du travail.

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 35 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.

5. PERCEPTION DE CONTRIBUTION FORFAITAIRE DE PRÉVENTION À LA CHARGE DES EMPLOYEURS EN RISQUE AGGRAVÉ

Depuis fin 2019, une commission paritaire peut demander au comité de gestion des accidents du travail de désigner un institut de prévention afin d'effectuer le suivi des entreprises en risque aggravé de son secteur, à la place des entreprises d'assurances.

Depuis la loi du 28 février 2022 entrée en vigueur en date du 19 mars 2022, Fedris a par ailleurs reçu la mission de percevoir la contribution forfaitaire auprès des entreprises en risque aggravé suivies par un institut de prévention.

La perception par Fedris de la contribution forfaitaire pourrait être étendue à toutes les entreprises présentant un risque aggravé, en fonction de l'évaluation qui sera faite au bout de quelques années. Cette évaluation devra démontrer si Fedris obtient un meilleur taux de perception pour ces entreprises que lorsque le recouvrement est effectué par les entreprises d'assurances.

Article 36 Percevoir la cotisation forfaitaire des entreprises en risque aggravé qui sont suivies par un institut de prévention.

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

KPI perception risque aggravé : Fedris a mis en place les procédures nécessaires à la bonne exécution de cette nouvelle mission.



VOLET 2: BONNE GOUVERNANCE

CHAPITRE 7: COMMUNICATION

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

En tant qu'institution publique de sécurité sociale, Fedris s'engage à fournir un service efficace et de qualité aux citoyens. L'évolution de la réalité économique et des besoins sociaux dans le secteur des risques professionnels et la diversification des canaux de communication ont amené Fedris à revoir sa politique de proximité pour les citoyens dans le cadre du projet Proximity 2.0, lancé fin 2020.

Ce projet vise à garantir un service de qualité au public en travaillant sur 3 axes :

- La **visibilité** de l'institution, afin que le plus grand nombre de citoyens associent le nom de Fedris à l'Agence fédérale des risques professionnels, soient au courant des missions qui sont les siennes et pensent à s'y adresser lorsqu'ils en ont besoin;
- L'**accessibilité** de l'institution, afin de faciliter les échanges entre Fedris et les citoyens, tant par des contacts physiques avec des collaborateurs de Fedris, que via des canaux numériques;
- L'**expertise** de l'institution, afin que les citoyens soient renseignés de manière optimale en matière de risques professionnels, mais aussi afin de renforcer les liens de l'institution avec son réseau, pour en faire un partenaire de qualité.

Article 37 Informer l'ensemble des interlocuteurs externes 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 accessibilité : Les sites internet de Fedris et du Fonds amiante disposent d'une déclaration d'accessibilité (basée sur le WCAG 2.1 AA) et d'un label Anysurfer.

KPI courriers : Les courriers que Fedris envoie aux assurés sociaux et aux employeurs sont progressivement examinés et révisés à des fins de lisibilité.

Fedris souhaite augmenter sa visibilité, à la fois en ligne et hors ligne, afin d'augmenter sa notoriété auprès de ses différents publics cibles, mais également pour faire connaître ce qu'il défend, ce qu'il assure comme missions et la manière dont il travaille. L'objectif est que Fedris soit connue de tous ses groupes cibles en communiquant de manière positive, transparente et cohérente. Dans ce cadre, Fedris souhaite adapter son image afin de la rendre plus dynamique et plus attrayante en passant notamment par l'élaboration d'une nouvelle charte graphique.

Article 38 Augmenter la visibilité externe de Fedris, à la fois en ligne et hors ligne.

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

KPI news : Fedris est présente dans les médias, grâce à l'envoi de communiqués de presse et à la publication de messages sur les sites web et les médias sociaux.

KPI visibilité médias sociaux : Le nombre de personnes touchées via les médias sociaux a augmenté.

Une organisation orientée client dispose de moyens efficaces pour répondre aux questions entrantes (appels téléphoniques et courriels) aussi rapidement et correctement que possible. Dans un souci de continuité de service, Fedris a dès lors opté pour l'utilisation de numéros de services (response groups) et de boîtes mails communes, afin que l'assuré social obtienne toujours une réponse.

Article 39 Assurer aux usagers une gestion correcte de leurs demandes adressées par téléphone ou de manière électronique.

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

KPI suivi e-mail et téléphone : Un suivi global des response groups et des boîtes e-mail de service est assuré de manière continue.

Fedris offre à tout assuré social la possibilité d'entrer en contact direct avec des collaborateurs à travers ses bureaux régionaux de Bruxelles, Liège et Hasselt. Elle procure également 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 40 Améliorer la proximité physique de Fedris avec les assurés sociaux.

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 41 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 pour 90% des plaintes introduites.

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 général 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 souhaite fournir au personnel les informations nécessaires en temps utile et mettre à sa disposition des canaux lui permettant d'exprimer ses éventuelles questions et préoccupations. Ce besoin a encore été renforcé par le contexte de la pandémie. En 2023, une enquête interne sera menée auprès du personnel, afin de définir de nouvelles actions en fonction de leurs besoins.

Article 42 Mettre en œuvre un système de communication interne performant.

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

KPI médias sociaux : Des informations sont publiées régulièrement via le groupe « Fedris pour son personnel ».

KPI plan de communication interne : Des actions sont menées sur la base du plan de communication interne élaboré à partir de l'enquête interne.

CHAPITRE 8: RESSOURCES HUMAINES

Ces dernières années, Fedris a été confrontée à de nombreux défis en matière de ressources humaines, de gestion du personnel et des talents, entraînés par la fusion des deux anciens Fonds d'une part, par la mise en place d'une nouvelle culture de travail d'autre part, ainsi que par le départ de talents.

Les grands principes de cette nouvelle culture ont entretemps été tracés. Depuis 2017, Fedris s'est inscrite dans le « NWOW », le New Way of Working voulu par le gouvernement pour les administrations fédérales. Concrètement, le NWOW vise à organiser le travail en fonction des 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 incombent.

En 2020-2021, Fedris a connu une période compliquée avec la survenance de l'épidémie de coronavirus qui a bouleversé les habitudes de travail; Fedris a pu s'adapter relativement bien grâce à la mise en place des outils adéquats et au développement d'une nouvelle culture de travail, qui se veut dynamique, motivante et flexible. Le prochain contrat devra être l'occasion de tirer les leçons de la crise et de son impact sur l'organisation du travail. Comment organiser au mieux le travail en gérant des équipes à distance ? Quels outils doivent être mis à disposition des responsables pour maintenir l'esprit d'équipe et d'appartenance à Fedris ? Comment assurer l'équilibre entre vie privée et professionnelle quand le travail à la maison est de plus en plus important ? Le glissement de l'organisation du travail basée sur l'enregistrement des heures prestées vers une organisation du travail basée sur les objectifs nécessite le développement d'un nouveau type de management, d'un nouveau type de soutien aux équipes.

Par ailleurs, les nouvelles mesures d'économie qui s'annoncent, additionnées aux précédentes, nécessiteront plus que jamais d'identifier les fonctions critiques, la charge de travail, et de mener la réflexion sur les compétences requises pour chacun des postes identifiés.

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. Fedris ambitionne clairement de se positionner comme un employeur attractif, 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.

1. UNE GESTION DYNAMIQUE ET PRÉVISIONNELLE DU PERSONNEL

Une gestion dynamique et prévisionnelle du personnel doit permettre à Fedris d'offrir dans la durée un service de qualité aux assurés sociaux. Cela nécessite de s'engager dans une démarche qui vise à prévenir les risques :

- de perte de connaissances liés aux départs à la pension des collaborateurs;
- d'inadaptation des collaborateurs aux nouveaux programmes lors de la réécriture des applications informatiques;
- de manque d'expertise en cas de modifications réglementaires (ex : modifications de la réglementation, ajout de nouvelles missions).

1.1. UNE GESTION DES TALENTS

Dans la nouvelle culture de travail, les collaborateurs acquièrent plus d'autonomie et ne sont plus constamment physiquement présents au bureau. Cette manière de travailler a été accélérée par la pandémie et les mesures obligatoires de télétravail imposées par le gouvernement là où c'était possible. Ceci demande une évolution importante par rapport à la manière actuelle de fonctionner. Fedris veut soutenir son personnel pour faciliter l'intégration de cette nouvelle culture de travail, à travers des formations et par le renfort du rôle de ses dirigeants, afin qu'ils se positionnent plus encore en tant que coach et soutien de leurs équipes.

L'attribution de la bonne personne à la bonne place en tenant compte des besoins de l'organisation, passera par une gestion des talents qui permettra de mettre très précisément au service de Fedris les compétences de ses collaborateurs, 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).

Afin de garantir la continuité des missions de Fedris, une attention particulière doit être accordée au transfert de connaissances en cas de départ à la pension des titulaires de fonctions clés.

Article 43 Assurer la transmission des savoirs et savoir-faire.

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

KPI transfert de connaissances : Pour chaque départ annoncé, les fiches de transfert de connaissance issus de la boîte à outils BOSA sont mis à disposition sur sharepoint selon un timing déterminé.

Dans un monde en perpétuelle évolution, il est impératif que les collaborateurs puissent continuer à se former et à s'adapter aux nouvelles méthodes de travail. Le télétravail, la gestion des équipes à distances, la réécriture des applications métier... impliquent des adaptations, des apprentissages et quelquefois, des réorganisations au sein des équipes. La ligne hiérarchique doit être soutenue selon ses besoins dans l'acquisition et le développement des compétences nécessaires à exercer leur rôle de leader dans le contexte d'un changement de l'organisation du travail.

Article 44 Instaurer une dynamique d'amélioration continue et de soutien au personnel.

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

KPI dirigeants : Sur la base d'une identification des besoins préalables, un programme individualisé et phasé de formations pour l'ensemble de la ligne hiérarchique est élaboré.

KPI nouveaux collaborateurs : Un programme de formation uniforme est donné à tous les nouveaux membres du personnel dans les 3 mois de leur arrivée.

KPI plan de formation individuel : Les besoins d'accompagnement des agents sont pris en compte pour assurer le développement de leurs compétences en correspondance avec les besoins de l'organisation. (ex : formations online, coaching...).

Article 45 Appliquer le principe de « *la bonne personne à la bonne place* » pour répondre aux besoins de Fedris.

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

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

Article 46 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.

1.2. UN MANAGEMENT DES PRESTATIONS

La stimulation des compétences, le déploiement des talents, la motivation, la volonté de délivrer un service de qualité procèdent, entre autres choses, de la détermination d'objectifs de prestation qui sont clairs et acceptés par les collaborateurs chargés de leur mise en œuvre. Ces objectifs doivent être déterminés autour de 4 critères transparents : la délivrance de prestations et d'objectifs clairement définis, la démonstration de l'esprit d'équipe, des actions orientées vers les usagers et le développement personnel, une recherche permanente d'amélioration des compétences personnelles et de développement de nouvelles compétences.

Article 47 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 48 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 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 l'application Crescendo et aux méthodes d'auto-évaluation sont dispensés aux collaborateurs et évaluateurs. Pour les nouveaux collaborateurs, cela est 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 de travail doit permettre d'objectiver les besoins des divers départements lors de l'élaboration du plan de personnel. Elle est par ailleurs nécessaire dans le cadre du contrôle interne et de la comptabilité analytique.

Article 49 Mesurer la charge du travail.

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

KPI mesure de la charge du travail : Une mesure de la charge de travail est réalisée fin 2024 pour les processus clés de Fedris.

1.3. UN ACCOMPAGNEMENT DU CHANGEMENT

Le changement est permanent et rapide dans tous les aspects de la société. Depuis la création de Fedris, les services ont fait face à de nombreux changements : mise en place d'une nouvelle culture de travail, utilisation de nouveaux outils et applications informatiques, acquisition de nouvelles compétences... Un accompagnement adapté est nécessaire, afin que les changements soient compris et que le personnel puisse y adhérer.

Article 50 Soutenir le personnel dans le changement.

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

KPI projets : Pour chaque projet ayant un impact sur le personnel et l'organisation, un comité composé d'utilisateurs est mis en place, un plan de communication est établi et des outils de formation sont créés.

KPI teambuilding : Des initiatives, notamment de teambuilding, favorisant le développement d'une culture d'entreprise basée sur les valeurs de Fedris sont réalisées au moins une fois par an dans chaque département et une fois au niveau de Fedris.

2. 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.

2.1. UNE INFRASTRUCTURE DE BUREAU ADAPTÉE À LA NOUVELLE CULTURE DE TRAVAIL

En 2018, les espaces de travail et de vie du bâtiment Madou ont été complètement rénovés selon les principes du NWOW : ont ainsi été aménagés des espaces de bureau selon le principe du flexdesk, des espaces propices à la concentration, des espaces de réunion ainsi que des espaces de détente, afin que chaque membre du personnel puisse choisir son poste de travail selon la tâche qu'il doit effectuer à ce moment-là.

Afin cependant de garder un bâtiment convivial, où il fait bon travailler, il est également important que chacun contribue à maintenir ce nouvel environnement de travail dans un bon état et travaille dans le respect de tous. Ceci demande un travail de conscientisation continu du respect des 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.

Article 51 Conscientiser le personnel aux règles d'utilisation des espaces de travail.

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

KPI guide : Le guide de l'environnement de travail 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 amélioration des espaces de travail et des espaces de convivialité : Dans 90 % des cas, les demandes du personnel transmises en matière d'amélioration des espaces de travail et des espaces de convivialité sont analysées et reçoivent une réponse motivée dans les 30 jours.

2.2. 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.

Fedris dispose encore d'un système d'enregistrement du temps de travail pour les collaborateurs travaillant dans ses bureaux. Cette organisation du travail basée sur le nombre d'heures prestées doit être revue, car elle n'est plus en phase avec la politique pronée par Fedris en matière de flexibilité et d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Par ailleurs, un nombre de plus en plus important de collaborateurs ont la possibilité de télétravailler. Depuis septembre 2020, Fedris a décidé de passer à 2 jours de télétravail pour les travailleurs à temps plein.

Avec la survenance de la crise sanitaire, le télétravail s'est imposé comme la norme pour la plupart des collaborateurs de Fedris pendant de nombreux mois. De manière générale, il a été constaté que l'efficience a été maintenue malgré l'élargissement du télétravail. Le contexte de la crise sanitaire doit être l'occasion de tirer des leçons des pratiques au niveau du télétravail : Qu'est-ce qui a bien fonctionné ? Qu'est-ce qui a manqué ? Comment continuer ?

Par ailleurs, avec l'augmentation de son niveau de digitalisation, Fedris vise à pouvoir élargir les possibilités de télétravail pour ses collaborateurs.

Un plus haut recours au télétravail entraîne un changement dans la manière de gérer les équipes. Fedris visera à soutenir les chefs d'équipe, à travers des formations adéquates.

Article 52 Mener une réflexion sur la suppression du pointage.

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

KPI prérequis suppression pointage: Les prérequis à l’instauration de la suppression du pointage sont définis.

KPI suppression pointage: Le pointage est supprimé.

Afin d’établir les besoins et le degré de satisfaction du personnel, Fedris a réalisé en 2021 une enquête en ligne développée par le SPF BOSA, concernant le bien-être au travail.

Article 53 Augmenter le bien-être des collaborateurs de Fedris.

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

KPI bien être : Les actions résultant de l’enquête 2021 sont progressivement exécutées, afin d’améliorer le degré de satisfaction du personnel.

KPI enquête bien-être : Les membres du personnel sont interrogés par le biais d’une enquête en ligne portant sur le bien-être, en 2024.

Article 54 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 évaluation télétravail : Une évaluation du télétravail réalisé durant le confinement est effectuée.

KPI télétravail : La possibilité de télétravailler est élargie à l’ensemble des fonctions qui ont des tâches télétravaillables.

KPI gestion des équipes à distance : Une formation est proposée aux chefs fonctionnels en tenant compte des besoins formulés dans l’enquête de satisfaction 2021.

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.

Par ailleurs, Fedris a mis en place l'application de services Jira. Cette plate-forme électronique permet également une gestion centralisée des demandes des membres du personnel en matière de ressources humaines.

Article 55 Consulter et gérer son dossier personnel en ligne.

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

KPI Actinidia : Les membres du personnel peuvent consulter leur dossier en ligne dans le programme Actinidia et gérer leurs données personnelles.

CHAPITRE 9: GESTION INFORMATIQUE

D'une part, Fedris finalisera les travaux d'harmonisation initiés lors du contrat d'administration précédent, à savoir la réécriture des diverses applications qui gèrent une grande partie du core-business de Fedris en veillant à une modernisation et à une intégration optimale des processus communs AT et MP et permettant le passage vers le G-Cloud. D'autre part, Fedris continuera le développement des e-Activities qui permettront l'alignement de Fedris à l'agenda digital du Gouvernement et une communication proactive et interactive avec l'assuré social :

- La poursuite des développements des e-box citoyen et entreprise ;
- L'augmentation des échanges électroniques via la BCSS, avec les réseaux secondaires de Fedris.

1. DES APPLICATIONS MÉTIER MODERNISÉES

Le projet DAF vise la réécriture des divers applicatifs AT et MP qui, depuis la création d'un dossier pour un assuré social permettent de générer les décisions, les calculs et les paiements qui y sont liés. Lors du contrat précédent, une grande partie des développements des applicatifs AT et une partie des applicatifs MP ont été réalisés.

Le projet Medome a pour objectif de refondre toutes les applications médicales encore présentes sur le mainframe en applications Web modernes et conviviales écrites en Java, afin de répondre aux besoins des médecins, du secrétariat médical et de la polyclinique mais aussi de permettre une sortie du mainframe.

Article 56 Réécrire les applications métier dans la perspective d'une migration vers le G-Cloud.

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

KPI DAF 2025 : La gestion administrative et financière des dossiers AT et MP est exécutée via une application harmonisée.

KPI Medome 2025 : Le re-engineering des applications médicales est terminé et la nouvelle application est opérationnelle.

2. UN PAS SUPPLÉMENTAIRE VERS LA DIGITALISATION

Depuis sa création en 2017, Fedris a amorcé sa transformation digitale. C'est dans ce cadre que le programme Paperless a vu le jour. Ce programme regroupe 4 projets :

- La digitalisation des processus métiers en matière d'AT et de MP ;
- La fusion des solutions GED AT et MP actuelles ;
- L'harmonisation de l'application client ;
- La dématérialisation des archives.

Article 57 Poursuivre la digitalisation/dématérialisation au sein de Fedris afin d'atteindre une disparition complète du support papier dans les services métier.

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

KPI harmonisation GED : La GED AT et la GED MP sont fusionnées.

KPI digitalisation : L'ensemble des processus métiers sont digitalisés.

KPI dématérialisation 2025 : Les archives stockées aux Archives de l'État à Louvain sont complètement dématérialisées (numérisation ou destruction en respectant les règles d'archivage).

Dans le cadre du traitement des dossiers en matière de maladies professionnelles, les échanges avec les organismes assureurs se font encore sur papier pour l'obtention des informations concernant les périodes d'incapacités de travail, ce qui génère du retard dans l'instruction des dossiers et une charge de travail qui pourrait être supprimée. Ces échanges nécessitent en effet encore de nombreuses tâches logistiques, telles que l'impression, la mise sous enveloppe, l'envoi manuel de courriers, la réception manuelle des réponses qui doivent être injectées dans les applicatifs de Fedris, alors que ces tâches pourraient être complètement automatisées par un flux électronique. Les mesures de confinement prises dans le cadre de la crise sanitaire de la COVID-19 ont de plus démontré l'importance de l'échange électronique de documents dans un environnement sécurisé. Pour ces raisons, il est primordial de digitaliser ces échanges de manière sécurisée et de les automatiser, en s'inspirant des flux similaires existants pour les accidents du travail.

Par ailleurs, dans le cadre du remboursement des soins de santé, Fedris ne reçoit actuellement pas d'informations concernant l'intervention de l'assurance soins de santé,

dans le cadre du MàF (maximum à facturer). Cette situation génère des cas de double remboursement de la quote-part personnel ou du ticket modérateur de la part des organismes assureurs et de la part de Fedris. Fedris se concertera avec l'INAMI, afin d'éviter ces doubles paiements.

Dans le cadre de son avenant 2019-2021, Fedris a réalisé une analyse préparatoire pour le développement de flux électronique de données des organismes assureurs pertinents pour les dossiers maladies professionnelles (flux 060 - subrogation et indemnités octroyées). Fedris doit maintenant la mettre en œuvre pour accélérer sa transformation digitale. Pour la mise en œuvre du flux, Fedris dépend de la collaboration des organismes assureurs, qui ont déjà indiqué qu'ils ne pourront pas démarrer la programmation avant la fin de 2023.

La loi de relance du 27 mars 2009 a instauré un nouveau régime d'indemnisation des travailleuses enceintes écartées du milieu professionnel. A partir du 1er janvier 2010, les organismes assureurs ont repris la compétence d'indemnisation des travailleuses écartées du milieu nocif du travail et Fedris a été chargée de mener une mission de suivi et d'analyse des écartements des travailleuses enceintes lorsqu'un risque a été constaté en application de l'article 41 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, et que l'employeur a pris une des mesures visées à l'article 42, § 1er, de cette même loi.

A l'époque, un scénario électronique n'étant pas immédiatement envisageable, il avait été prévu que le transfert d'informations se ferait sur la base du formulaire papier relatif à la surveillance de la santé des travailleuses enceintes à remplir par l'employeur et la médecine du travail. Les données étant ensuite encodées manuellement par Fedris. Pour diverses raisons (qualité des données récoltées par les formulaires papier auprès des employeurs et de la médecine du travail, flux électroniques obsolètes...), Fedris n'est pas en mesure de mener à bien cette mission de suivi, avec la qualité voulue. Afin d'offrir un meilleur suivi des écartements des travailleuses enceintes, de diminuer les écartements de travailleuses enceintes injustifiés et de simplifier la charge administrative pour les employeurs, la médecine du travail et Fedris, il est prévu de remplacer le formulaire papier par un formulaire électronique, accessible en ligne pour les employeurs et la médecine du travail. Son envoi vers Fedris sera automatisé, ce qui entraînera une plus grande qualité des données et une suppression du double encodage.

Actuellement, un employeur a la possibilité de faire une déclaration d'accident du travail de manière électronique soit via le portail de la sécurité sociale (DRS AT), soit via l'application de son assureur AT. Il n'y a, toutefois, pas d'obligation de faire cette déclaration de manière électronique. Dès lors, un certain nombre de déclarations sont

toujours envoyées en version papier. Cette déclaration format papier, outre le fait qu'elle n'est plus adaptée à la situation de digitalisation actuelle, implique un coût pour les assureurs qui doivent consacrer des moyens supplémentaires à la vérification de la complétude des données. Dans le cadre des travaux au sein du CNT, il a été demandé à Fedris d'envisager la planification d'une DRS électronique en matière d'accidents du travail. Dans le contexte du projet de « plateforme numérique pour l'interaction entre la sécurité sociale et les citoyens et pour chaque entreprise » mené par l'ONSS et, en fonction des moyens budgétaires, ce travail sera poursuivi dans le cadre du présent contrat d'administration, en collaboration avec les entreprises d'assurances et les employeurs.

Article 58 Optimiser la procédure de remboursement des soins de santé.

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

KPI soins de santé MP : La procédure de remboursement de la quote-part personnelle des soins de santé donnés est analysée et des propositions de modernisation sont élaborées.

KPI concertation MP - INAMI : Selon les conclusions de l'analyse, une concertation avec l'INAMI est organisée dans le cadre du remboursement des soins de santé (à savoir le ticket modérateur relatif aux maladies professionnelles) et le MàF.

KPI Proposition soins de santé MP : Les résultats de la concertation avec l'INAMI sont présentés au comité de gestion des maladies professionnelles et les actions adaptées sont précisées.

Article 59 Augmenter les échanges électroniques au sein de la sécurité sociale.

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

KPI flux électroniques mutualités : Des flux électroniques sont développés progressivement, afin de permettre un échange facile des données pertinentes pour le traitement des dossiers de maladies professionnelles avec les mutuelles et être complètement opérationnels en 2024.

Risque : la réalisation de cet objectif est dépendante de la collaboration des partenaires visés par les échanges (Mutuelles, BCSS, assureurs...).

KPI déclarations électroniques AT 2025 : Les propositions pour généraliser les déclarations accident du travail électroniques sont validées par le comité de gestion des accidents du travail et communiquées au CNT, en tenant compte du contexte du projet de la plateforme numérique mené par l'ONSS et des moyens budgétaires.

KPI écartement des travailleuses enceintes : En 2023, un formulaire électronique est mis à disposition des employeurs et de la médecine du travail pour remplacer le formulaire papier « surveillance de la santé des travailleuse enceintes à l'intention de Fedris ».

Dans le cadre de son avenant 2019-2021, Fedris a analysé les possibilités d'utilisation de l'e-box citoyen et de l'e-box entreprise, afin de mettre en place une communication proactive et interactive avec l'assuré social et son réseau secondaire.

Article 60 Mettre en place une communication proactive et interactive avec l'assuré social et les stakeholders de Fedris.

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

KPI e-box entreprises : Il existe un échange de flux d'information relatif aux entérinements des accords AT.

KPI e-box citoyen : Les premiers échanges entre Fedris et le citoyen via l'e-box sont rendus possibles en 2023.

Dans le cadre de ses missions, Fedris traite de nombreuses données, souvent à caractère personnel. L'institution veille à une utilisation correcte et à une protection optimale de ces données, en suivant le règlement général de protection des données (RGPD). Elle assure aussi un archivage qualitatif de la documentation, tant papier que digitale. L'archivage doit être structuré, sans pertes et automatisé au maximum. Ce processus doit respecter les aspects RGPD et les exigences de conservation patrimoniale des Archives du Royaume.

Article 61 Établir une politique d'archivage respectant les règles liées au RGPD.

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

KPI tableaux de tri : La mise à jour des tableaux de tri est réalisée fin 2022.

KPI politique d'archivage : Les règles d'archivage sont établies en 2023 et implémentées en 2025.

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, la comptabilité analytique, ...) jouent un rôle essentiel. Fedris souhaite pouvoir s'appuyer sur de tels ressources afin de l'aider à remplir les missions qui lui reviennent.

1. GESTION DU PORTEFEUILLE

Fedris 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 62 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 général de gestion tous les trimestres.

2. DÉVELOPPEMENT DURABLE ET RÉNOVATION

À l'instar d'autres entités fédérales, Fedris cherche à inscrire son action dans les objectifs de développement durable définis par l'ONU, afin de promouvoir la prospérité tout en protégeant la planète. Un groupe de travail interne réfléchit aux actions que Fedris peut prendre à son niveau et prévoit un plan d'actions annuel.

Par ailleurs, Fedris inclut cette dimension dans sa politique de déplacement, d'achat et de travaux.

Article 63 Sensibiliser les collaborateurs de Fedris au développement durable.

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

KPI campagne DD : Une campagne de sensibilisation à la thématique du développement durable est organisée chaque année, de préférence en association avec d'autres IPSS.

KPI actions DD : Une ou plusieurs actions promouvant le développement durable sont organisées chaque année, de préférence en association avec d'autres IPSS.

Article 64 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.

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 (incluant l'installation HVAC des étages et les ventilo-convecteurs pour le chauffage). Un second chantier a démarré en 2021 et concerne spécifiquement les infrastructures primaires. Au terme de la rénovation de ces infrastructures, les consommations d'énergie pourront être suivies et étudiées.

Les travaux de rénovation des infrastructures primaires concernent la production de chaud (chaudières), la production de froid (machine frigorifique et pompe à chaleur), les centrales de traitement de l'air et l'électricité basse tension. L'exécution accorde une importance particulière sur les aspects durables et la capacité de suivre précisément les consommations et les charges du bâtiment.

Article 65 Améliorer l'efficacité énergétique du bâtiment.

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

KPI 2023 : Les infrastructures primaires sont rénovées.

KPI suivi consommation : À dater de la fin des travaux de rénovation des infrastructures primaires, le suivi des consommations et des charges du bâtiment est effectué de manière systématique, dans une optique de développement durable.

Par ailleurs, l'analyse réalisée durant la pré-étude pour le chantier de rénovation de l'infrastructure primaire a démontré que les ascenseurs ne répondent plus aux exigences actuelles. La rénovation de ceux-ci est indispensable au bon fonctionnement du bâtiment, tant pour Fedris que pour ses locataires.

Article 66 Finaliser la rénovation de l'aménagement du bâtiment.

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

KPI Ascenseurs 2024 : Le cahier spécial des charges est finalisé et le marché public pour le chantier est lancé.

KPI Ascenseurs 2024 : Sous réserve de l'obtention du budget nécessaire, le marché public pour le chantier est attribué et l'exécution des travaux a commencé.

3. GESTION DES PROCESSUS, MAITRISE DES RISQUES ET CONTRÔLE INTERNE

Le contrôle interne vise à soutenir la gestion organisationnelle de Fedris, 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 soutiennent la gestion de l'institution. Dans le cadre du single audit, cette fonction nécessite un plus haut niveau de formalisation.

Afin de fournir une assurance raisonnable quant à la réalisation des objectifs et à la maîtrise des principaux risques au sein de Fedris, le système de contrôle interne suivant sera mis en place, composé de :

- documentation des processus et sous-processus ;
- suivi des processus via des tableaux de bord ;
- gestion étendue des risques ;
- mesure de la charge de travail.

Ce système doit pouvoir s'appuyer sur l'acquisition du nouvel outil BI.

Article 67 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 : Une première analyse de risques complète des (principaux) processus est réalisée et un plan d'action a été établi pour maîtriser les principaux risques, pour fin 2023.

Article 68 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 : Tous les processus sont décrits au niveau I (niveau des processus) et les principaux processus au niveau II (niveau des sous-processus) pour fin 2025.

4. SOUTIEN À LA GESTION

Afin de réagir sagement aux changements et impliquer efficacement ses collaborateurs, Fedris souhaite repenser la gestion de ses projets selon la philosophie « Agile ». Cette approche s'appuie sur l'utilisation d'un cadre méthodologique centré sur l'humain et la communication. En mettant l'accent sur des itérations courtes et la livraison de résultats intermédiaires, elle permet des réponses flexibles au changement, basés sur un travail d'équipe fluide, tout en donnant une meilleure visibilité de l'avancée de chaque projet.

Article 69 Intégrer la philosophie Agile dans la gestion de projets.

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

KPI Agile : Les principes de la philosophie Agile sont intégrés dans la gestion des projets.



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

Contrats d'administration 2022-2025 Chapitres communs	Bestuursvereenkomsten 2022-2025 Gemeenschappelijke hoofdstukken
Le présent document reprend les engagements auxquels souscrivent, d'une part, les institutions publiques de sécurité sociale représentées par leur Comité de gestion et, d'autre part, l'Etat fédéral représenté par les Ministres de tutelle des institutions concernées dans le cadre de la réalisation de contrats d'administration couvrant la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2025. Ces contrats d'administration sont conclus conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 3 avril 1997 portant des mesures en vue de la responsabilisation des institutions publiques de sécurité sociale. Toutes les dispositions des chapitres communs s'intègrent dans tous les contrats d'administration des institutions publiques de sécurité sociale pour autant qu'il n'en soit pas autrement décidé dans le cadre de la négociation individuelle du contrat d'administration d'une institution et que cette intégration soit possible, opportune ou utile.	Dit document bevat de verbintenissen die, enerzijds, de openbare instellingen van sociale zekerheid, vertegenwoordigd door hun Beheerscomité en, anderzijds, de federale Staat, vertegenwoordigd door de Voogdijministers van de betrokken instellingen, hebben onderschreven in het kader van de uitvoering van de bestuursvereenkomsten voor de periode van 1 januari 2022 tot 31 december 2025. Deze bestuursvereenkomsten worden gesloten in overeenstemming met de bepalingen van het koninklijk besluit van 3 april 1997 houdende maatregelen met het oog op de responsabilisering van de openbare instellingen van sociale zekerheid. Alle bepalingen van de gemeenschappelijke hoofdstukken worden ingepast in alle bestuursvereenkomsten van de openbare instellingen van sociale zekerheid voor zover daarover niet anders beslist wordt in het kader van de individuele onderhandeling van de bestuursvereenkomst van een instelling en voor zover deze integratie mogelijk, opportuun of nuttig is.
<u>Titre T+1 : Engagements généraux communs aux deux parties</u>	<u>Titel T+1: Algemene gemeenschappelijke verbintenissen voor beide partijen</u>
<i>Cadre juridique du contrat</i>	<i>Juridisch kader van de overeenkomst</i>
Art. A+1. Le choix politique du cadre juridique d'un contrat engendre le remplacement du rapport d'autorité classique par un rapport plus contractuel. Les deux parties s'engagent dès lors à une concertation structurelle et à des accords réciproques en tant que partenaires équivalents. Afin de permettre à l'institution l'exécution qualitative de sa mission, l'Etat fédéral s'engage à mettre les moyens convenus à la disposition de l'institution. Il s'agit d'une condition substantielle pour que l'institution puisse être tenue au respect des engagements dans le cadre du présent contrat. En contrepartie, les IPSS s'engagent à utiliser les moyens alloués de la manière la plus efficiente possible afin de remplir au maximum l'ensemble des objectifs repris qui leur incombent en application du présent contrat. Les IPSS n'exécuteront les engagements inscrits dans le présent contrat que pour autant que les moyens budgétaires mis à disposition le permettent.	Art. A+1. De beleidskeuze voor de rechtsfiguur van de overeenkomst leidt tot een vervanging van de klassieke gezagsverhouding door een meer contractuele verhouding. Beide partijen verbinden zich dus tot structureel overleg en wederzijdse akkoorden als evenwaardige partners. Opdat de instelling haar opdracht op een kwaliteitsvolle wijze kan uitvoeren, verbindt de federale Staat zich ertoe de instelling de overeengekomen middelen ter beschikking te stellen. Dit is een substantiële voorwaarde opdat de instelling zou kunnen worden gehouden tot de naleving van de verbintenissen van deze overeenkomst. Daartegenover verbinden de OISZ er zich toe om de toegekende middelen op een zo efficiënt mogelijke wijze te gebruiken om maximaal het geheel van de opgenomen doelstellingen die hen met toepassing van het voorliggend contract zijn opgelegd te vervullen. De OISZ zullen de in dit contract opgenomen verbintenissen uitvoeren voor zover de ter beschikking gestelde budgettaire middelen dit toelaten.
<i>Principes de gestion</i>	<i>Beheerprincipes</i>
Art. A+2. Les parties contractantes s'engagent à respecter les principes de la gestion paritaire, le Comité de gestion et les responsables de la gestion journalière agissant en tant que réels partenaires. Art. A+3. Les parties contractantes s'engagent à mettre tout en œuvre pour créer les conditions favorables à la réalisation des engagements réciproques fixés dans le présent contrat. A cet égard, le respect de la concertation préalable visée à l'Art. A+12 constitue un facteur de succès critique.	Art. A+2. De overeenkomstsluitende partijen verbinden zich ertoe de principes van het paritair beheer na te leven. Het Beheerscomité en de verantwoordelijken voor het dagelijks bestuur treden op als echte partners. Art. A+3. De overeenkomstsluitende partijen verbinden zich ertoe alles in het werk te stellen om gunstige voorwaarden te scheppen met het oog op de uitvoering van de wederzijdse verbintenissen die in deze overeenkomst zijn vastgelegd. Op dat vlak vormt het eerbiedigen van het voorafgaande overleg bedoeld in Art. A+12 een kritische succesfactor.

Contrats d'administration 2022-2025 Chapitres communs	Bestuursvereenkomsten 2022-2025 Gemeenschappelijke hoofdstukken
Si l'institution doit, dans le cadre d'une mission légale, collaborer avec un organisme public fédéral, l'Etat fédéral s'engage à entreprendre toutes les actions afin d'assurer la collaboration de l'organisme public avec l'institution.	Indien de instelling in het kader van een wettelijke opdracht moet samenwerken met een federale overheidsinstelling, verbindt de federale Staat zich ertoe alle acties te ondernemen om de samenwerking van de overheidsinstelling met de instelling te waarborgen.
Art. A+4. L'Etat et les IPSS s'engagent à veiller à la simplification et / ou à l'harmonisation des réglementations et des procédures dans une optique de gestion innovante et efficace et avec le(s) groupe(s) cible(s) comme point de départ. Les IPSS s'engagent à faire des analyses et à formuler des propositions concernant les simplifications administrative et réglementaire. L'Etat fédéral s'engage à prendre en compte autant que possible les propositions qui lui sont soumises à cette fin par Fedris. Un groupe de travail sera constitué avec des représentants de la tutelle et du ou des ministre(s) compétent(s) (Budget, Fonction publique, Digitalisation et Simplification administrative) et les partenaires sociaux pour, à l'aide d'un plan par étapes, identifier, évaluer et mettre en œuvre des propositions. Les IPSS s'engagent à inclure annuellement les projets pertinents dans le Plan d'action fédéral de Simplification administrative. Les IPSS s'engagent à poursuivre les efforts en matière d'e-government et à se coordonner de telle manière que des synergies maximales puissent être créées. L'Etat s'engage à encourager ou à généraliser autant que possible l'utilisation des applications d'e-government développées par Fedris pour les employeurs, les assurés sociaux ou les institutions coopérantes.	Art. A+4. De Staat en de OISZ verbinden zich ertoe erop toe te zien dat de reglementeringen en procedures worden vereenvoudigd en / of geharmoniseerd met het oog op een innovatief en efficiënt beheer en met de doelgroep(en) als uitgangspunt. De OISZ verbinden zich ertoe analyses te maken en voorstellen te formuleren aangaande administratieve en reglementaire vereenvoudigingen. De federale staat engageert zich om zoveel mogelijk rekening te houden met de voorstellen die hem daartoe worden voorgelegd door Fedris. Een werkgroep met vertegenwoordigers van de voorgedij- en bevoegde minister(s) (Begroting, Ambtenarenzaken, Digitalisering en Administratieve Vereenvoudiging) en de sociale partners zal opgericht worden om m.b.v. een stappenplan voorstellen te identificeren, te evalueren en te realiseren. De OISZ verbinden zich ertoe jaarlijks de relevante projecten op te nemen in het Federaal Actieplan Administratieve Vereenvoudiging. De OISZ verbinden zich ertoe de inspanningen inzake e-government verder te zetten en op elkaar af te stemmen zodat maximale synergieën kunnen worden gecreëerd. De Staat verbindt zich ertoe het gebruik van de e-governmenttoepassingen die werden ontwikkeld voor de werkgevers, de sociaal verzekerden of de meewerkende instellingen door Fedris zoveel mogelijk aan te moedigen of te veralgemenen.
<i>Sollicitation d'avis, concertation préalable et information par l'Etat fédéral</i>	<i>Inwinnen van adviezen, voorafgaand overleg en informatieverstrekking door de federale Staat</i>
Art. A+5. Conformément aux dispositions légales applicables, l'Etat fédéral soumet à l'avis de l'organe de gestion de l'institution tout avant-projet de loi ou d'arrêté visant à modifier la législation que l'institution est chargée d'appliquer. Dans ce cadre, l'Etat fédéral s'engage à tenir l'institution au courant des différentes étapes législatives pertinentes et de communiquer les modifications éventuelles en cours de procédure. L'Etat s'engage à établir des contacts avec l'institution pour, d'une part, tenir compte des aspects techniques et de la faisabilité de mise en œuvre des modifications légales ou réglementaires envisagées et, d'autre part, lui permettre de préparer les adaptations nécessaires dans un délai raisonnable. Après concertation avec l'institution, l'Etat fédéral fixe la date d'entrée en vigueur des modifications ou des nouvelles mesures envisagées, notamment en tenant compte du temps nécessaire requis pour effectuer d'éventuelles adaptations informatiques et assurer une bonne information aux intéressés.	Art. A+5. In overeenstemming met de toepasselijke wettelijke bepalingen legt de federale Staat elk voorontwerp van wet of besluit tot wijziging van de wetgeving die de instelling moet toepassen voor advies aan het beheersorgaan van de instelling voor. In dit kader verbindt de federale Staat zich ertoe de instelling op de hoogte te houden van de verschillende relevante legistieke fasen en de eventuele in de loop van de procedure aangebrachte wijzigingen mee te delen. De Staat verbindt zich ertoe contacten te leggen met de instelling om, enerzijds, rekening te houden met de technische aspecten en de haalbaarheid op het vlak van de toepassing van de overwogen wettelijke en reglementaire wijzigingen en anderzijds, haar in staat te stellen de nodige aanpassingen voor te bereiden binnen een redelijke tijdspanne. Na overleg met de instelling legt de federale Staat de datum van inwerkingtreding van de overwogen wijzigingen of nieuwe maatregelen vast, onder meer rekening houdend met de nodige tijd die vereist is om eventuele informatica-aanpassingen uit te voeren en een goede informatie aan de betrokkenen te verzekeren.

Contrats d'administration 2022-2025 Chapitres communs	Bestuursovereenkomsten 2022-2025 Gemeenschappelijke hoofdstukken
Engagements concernant les modifications du contrat	Verbintenissen over de wijzigingen van de overeenkomst
<i>Modification du contrat</i>	<i>Wijziging van de overeenkomst</i>
Art. A+6. Les adaptations par application de paramètres objectifs prévus dans le contrat d'administration, notamment les adaptations aux missions, tâches, objectifs ou indicateurs déjà stipulés dans le contrat et sans impact sur les montants globaux des enveloppes prévues dans le contrat, se feront en application de la procédure prévue à l'article 8, §3, de l'arrêté royal du 3 avril 1997. Ces adaptations seront communiquées au Ministre de Tutelle qui rendra sa décision endéans les 30 jours ouvrables et seront transmises pour information au Ministre ayant le budget dans ses attributions et au Ministre ayant la fonction publique dans ses attributions. Au-delà de ce délai et en l'absence de décision, les adaptations seront considérées comme approuvées.	Art. A+6. De aanpassingen ingevolge objectieve parameters voorzien in de bestuursovereenkomst, namelijk de aanpassingen van opdrachten, taken, doelstellingen of indicatoren vermeld in de overeenkomst die geen weerslag hebben op de globale enveloppen voorzien in de overeenkomst, zullen worden uitgevoerd volgens de procedure voorzien in artikel 8, § 3, van het koninklijk besluit van 3 april 1997. Deze aanpassingen zullen worden meegedeeld aan de Voogdijminister die zijn beslissing binnen de 30 werkdagen zal nemen en ze zullen ter informatie worden overgemaakt aan de Minister tot wiens bevoegdheid de begroting behoort en aan de Minister tot wiens bevoegdheid de ambtenarenzaken behoren. Na deze termijn en indien geen beslissing wordt genomen, worden de aanpassingen beschouwd als zijnde goedgekeurd.
Art. A+7. Toute nouvelle mission attribuée à l'institution, par ou en vertu d'une loi, fait l'objet d'un avenant au contrat. Cet avenant est négocié par le Ministre de Tutelle, le Ministre ayant le budget dans ses attributions, le Ministre ayant la fonction publique dans ses attributions, les gestionnaires ayant voix délibérative désignés par l'organe de gestion, ainsi que par la personne chargée de la gestion journalière. Cet avenant n'est conclu qu'après approbation par l'organe de gestion et n'entre en vigueur qu'après son approbation par le Roi et à la date qu'il fixe.	Art. A+7. Iedere nieuwe opdracht toegewezen aan de instelling, bij of krachtens een wet, wordt in een aanhangsel bij de overeenkomst opgenomen. Over dit aanhangsel wordt onderhandeld door de Voogdijminister, de Minister tot wiens bevoegdheid de begroting behoort, de Minister tot wiens bevoegdheid de ambtenarenzaken behoren, de stemgerechtigde beheerders aangewezen door het beheersorgaan, evenals door de personen belast met het dagelijks beheer. Dit aanhangsel wordt pas gesloten na goedkeuring van het beheersorgaan en treedt pas in werking na goedkeuring door de Koning en op de door Hem bepaalde datum.
Toute autre adaptation, proposée par une des parties ou par les deux parties, est faite conformément à l'article 7 de l'arrêté royal du 3 avril 1997.	Iedere andere aanpassing, voorgesteld door één van de partijen of door beide partijen, gebeurt overeenkomstig artikel 7 van het koninklijk besluit van 3 april 1997.
Si la nouvelle mission est susceptible d'engendrer des dépenses de gestion augmentées, la procédure de l'article A+35 ou de l'article A+36, selon le cas, sera suivie.	Indien de nieuwe opdracht mogelijk aanleiding kan geven tot verhoogde beheersuitgaven zal de procedure conform artikel A+35 of artikel A+36, naargelang de omstandigheden worden gevolgd.
Art. A+8. Afin de faciliter le suivi des engagements des deux parties, toutes les modifications apportées lors de la réalisation du contrat seront consolidées dans un même document.	Art. A+8. Voor een vlotte opvolging van de verbintenissen van beide partijen zullen alle wijzigingen bij de uitvoering van de overeenkomst worden geconsolideerd in eenzelfde document.
Engagements concernant la communication des décisions prises lors d'un conclave budgétaire	Verbintenissen over de mededeling van de beslissingen van een begrotingsconclaaf
Art. A+9. L'Etat fédéral s'engage à communiquer à l'institution les notifications budgétaires prises lors du Conclave budgétaire avec les explications nécessaires et ce, dans un délai de cinq jours ouvrables.	Art. A+9. De federale Staat verbindt zich ertoe de budgettaire notificaties genomen tijdens het begrotingsconclaaf binnen een termijn van vijf werkdagen met de nodige toelichting aan de instelling mee te delen.
Engagements concernant le suivi de la réalisation du contrat	Verbintenissen over de opvolging van de uitvoering van de overeenkomst
<i>Suivi de la réalisation des objectifs et de l'exécution des projets</i>	<i>Opvolging van het bereiken van de doelstellingen en het uitvoeren van de projecten</i>
Art. A+10. L'Etat fédéral et l'institution s'engagent à suivre avec attention la réalisation des objectifs et des projets tels qu'ils sont décrits dans le contrat d'administration. Le timing de l'article A+13 est à cet égard respecté.	Art. A+10. De federale Staat en de instelling verbinden zich ertoe het bereiken van de doelstellingen en het uitvoeren van de projecten zoals beschreven in de bestuursovereenkomst aandachtig op te volgen. De timing van artikel A+13 wordt hierbij gerespecteerd.
Art. A+11. Conformément à l'article 8, §3, al.3, de l'arrêté royal du 3 avril 1997, en vue de l'évaluation annuelle de la réalisation des engagements respectifs, les parties contractantes s'engagent à organiser chaque année et par	Art. A+11. Met het oog op de jaarlijkse toetsing van de uitvoering van de wederzijdse verbintenissen verbinden de overeenkomstsluitende partijen zich ertoe overeenkomstig artikel 8, § 3, derde lid, van het koninklijk besluit van 3 april

Contrats d'administration 2022-2025 Chapitres communs	Bestuursovereenkomsten 2022-2025 Gemeenschappelijke hoofdstukken
institution une réunion de concertation entre les Commissaires du Gouvernement et les représentants de l'institution. Un rapport contradictoire et motivé concernant les résultats de cette concertation sera rédigé par les participants, dans lequel les différents points de vue seront présentés en ce qui concerne les matières sur lesquelles un accord n'est pas intervenu.	1997 jaarlijks en per instelling, een overlegvergadering te beleggen tussen de Regeringscommissarissen en de vertegenwoordigers van de instelling. Over de resultaten van dit overleg wordt door de deelnemers een tegensprekelijk en gemotiveerd verslag opgesteld, dat met betrekking tot de aangelegenheden waarover geen overeenstemming wordt bereikt, de onderscheiden standpunten weergeeft.
<i>Concertation périodique organisée par l'Etat fédéral</i>	<i>Periodiek overleg georganiseerd door de federale Staat</i>
Art. A+12. En vue de permettre l'exécution correcte et adéquate de ce contrat d'administration par l'Etat fédéral et les institutions publiques de sécurité sociale, une concertation sera organisée au minimum deux fois par an par l'Etat fédéral avec l'administration générale et les représentants du Comité de gestion des institutions publiques de sécurité sociale au sujet de toute mesure (budgétaire, qui concerne la fonction publique ou autre) qui peut avoir un impact important sur les institutions. Cette concertation est organisée à la demande de l'une des parties.	Art. A+12. Om de correcte en adequate uitvoering van deze bestuursovereenkomst door de federale Staat en door de openbare instellingen van sociale zekerheid mogelijk te maken, zal de federale Staat minstens tweemaal per jaar een overleg organiseren met de administratie-generaal en de vertegenwoordigers van het beheerscomité van de openbare instellingen van sociale zekerheid met betrekking tot iedere maatregel (budgettair, inzake het openbaar ambt of andere) die een betekenisvolle impact kan hebben op de instellingen. Dit overleg wordt georganiseerd op vraag van 1 van de partijen.
<i>Calendrier pour les missions de rapportage et de suivi</i>	<i>Planning voor de rapporterings- en opvolgingsopdrachten</i>
Art. A+13. Les parties contractantes s'engagent à respecter un calendrier relatif aux missions de rapportage et de suivi qui incombent à l'institution ainsi qu'aux Commissaires du Gouvernement. Le calendrier est établi de commun accord entre l'institution et les Commissaires du Gouvernement. Il est communiqué au(x) Ministre(s) de Tutelle, au Ministre ayant le budget dans ses attributions et au Ministre ayant la fonction publique dans ses attributions. Ce calendrier en vue de l'évaluation annuelle ne pourra toutefois pas prévoir des délais supérieurs à ceux prévus ci-dessous : - transmission d'un projet d'évaluation de la réalisation des engagements respectifs par l'institution aux Commissaires du Gouvernement au plus tard pour le 31 mars de l'année qui suit l'année à évaluer ; - organisation de la réunion de concertation dans les 15 jours ouvrables qui suivent la remise du projet d'évaluation de la réalisation des engagements respectifs par l'institution ; - transmission du rapport contradictoire et motivé sur les résultats de la concertation dans les 15 jours ouvrables qui suivent la réunion de concertation ; - le cas échéant, adaptation du contrat d'administration à la situation modifiée en exécution de l'article 8, § 3, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 3 avril 1997.	Art. A+13. De overeenkomstsluitende partijen verbinden zich er toe een planning na te leven voor de rapporterings- en opvolgingsopdrachten waarmee de Regeringscommissarissen en de instelling zijn belast. De planning wordt vastgelegd in gezamenlijk overleg tussen de Regeringscommissarissen en de instelling. Zij wordt voorgelegd aan de Voogdijminister(s), aan de Minister tot wiens bevoegdheid de begroting behoort en aan de Minister tot wiens bevoegdheid de ambtenarenzaken behoren. Deze planning voor de jaarlijkse evaluatie mag evenwel geen termijnen voorzien die de hieronder vermelde termijnen overschrijden : - bezorgen van een ontwerp van toetsing van de uitvoering van de wederzijdse verbintenissen door de instelling aan de Regeringscommissarissen ten laatste op 31 maart van het jaar dat volgt op het te evalueren jaar; - overlegvergadering binnen de 15 werkdagen volgend op de indiening van het ontwerp van toetsing van de uitvoering van de wederzijdse verbintenissen door de instelling; - bezorgen van het tegensprekelijk en gemotiveerd verslag over de resultaten van het overleg binnen de 15 werkdagen die volgen op de overlegvergadering; - in voorkomend geval, aanpassing van de bestuursovereenkomst aan de gewijzigde situatie ter uitvoering van artikel 8, § 3, eerste lid, van het koninklijk besluit van 3 april 1997.

Contrats d'administration 2022-2025 Chapitres communs	Bestuursvereenkomsten 2022-2025 Gemeenschappelijke hoofdstukken
Engagements dans le cadre de l'évaluation de la réalisation du contrat	Verbintenissen in het kader van de evaluatie van de uitvoering van de overeenkomst
<i>Impact des mesures qui n'ont pas été reprises dans le contrat</i>	<i>Weerslag van maatregelen die niet opgenomen zijn in de overeenkomst</i>
Art. A+14. Dans le cadre de l'évaluation annuelle de la réalisation des engagements réciproques repris dans le contrat d'administration et conformément à la logique de contractualisation, l'Etat fédéral tiendra compte de l'impact des mesures décidées ou mises en œuvre après la conclusion du contrat et ayant entraîné une augmentation significative et mesurable des tâches, de leur complexité ou de certaines dépenses, pour autant que l'institution ait communiqué à temps l'impact que ces modifications ont entraîné.	Art. A+14. In het kader van de jaarlijkse toetsing van de uitvoering van de wederzijdse verbintenissen opgenomen in de bestuursvereenkomst en conform de logica van het sluiten van bestuursvereenkomsten zal de federale Staat rekening houden met de weerslag van de maatregelen waarover werd beslist of die werden ingevoerd na het sluiten van de overeenkomst en die hebben geleid tot een relevante en meetbare stijging van de taken, van hun complexiteit of van sommige uitgaven, voor zover de instelling de weerslag van deze wijzigingen tijdig heeft meegedeeld.
<i>Respect des engagements repris dans le contrat d'administration</i>	<i>Naleving van de verbintenissen opgenomen in de bestuursvereenkomst</i>
Art. A+15. En cas d'impossibilité pour l'une des parties de respecter complètement ou partiellement les engagements souscrits, cette partie en informera immédiatement l'autre partie et se concertera avec elle afin de convenir de mesures à prendre afin de remédier à cette situation ou de l'atténuer. En cas de litige sur l'existence même du non-respect de tout ou partie des engagements repris au présent contrat ou en cas de désaccord fondamental sur les mesures à prendre pour remédier à une défaillance, les parties tenteront, autant que faire se peut, de se concilier. En cas de désaccord persistant, les parties conviendront dans un rapport contradictoire de la meilleure manière de se départager. A défaut d'un accord concerté ou en cas de non-respect du suivi donné à un tel accord, le dossier sera soumis au Conseil des Ministres après avis du Comité de gestion de l'institution concernée et du Collège des institutions publiques de sécurité sociale.	Art. A+15. Wanneer één van de partijen de aangegane verbintenissen niet volledig of slechts gedeeltelijk kan naleven, zal deze partij de andere partij hiervan onmiddellijk op de hoogte brengen en zal ze met de andere partij overleg plegen om maatregelen af te spreken om die situatie te verhelpen of op te vangen. In geval van een geschil over de al dan niet naleving van alle of een gedeelte van de in deze overeenkomst opgenomen verbintenissen of in geval van een fundamenteel meningsverschil over de maatregelen die moeten worden genomen om een tekortkoming te verhelpen, zullen de partijen trachten, in de mate van het mogelijke, het met elkaar eens te worden. In geval van blijvende onenigheid worden de partijen het in een tegensprekelijk verslag eens over de beste manier om hierover te beslissen. Bij gebrek aan een afgesproken akkoord of in geval van niet-naleving van het gevolg dat aan dergelijk akkoord wordt gegeven, zal het dossier worden voorgelegd aan de Ministerraad, na advies van het Beheerscomité van de betrokken instelling en van het College van de openbare instellingen van sociale zekerheid.
Engagements concernant les normes de sécurité	Verbintenissen over veiligheidsnormen
Art. A+16. L'institution s'engage à respecter les normes minimales de sécurité qui sont d'application au sein du réseau de la sécurité sociale.	Art. A+16. De instelling verbindt zich ertoe om de minimale veiligheidsnormen na te leven die binnen het netwerk van de sociale zekerheid van toepassing zijn.
Engagements de l'Etat concernant le financement	Verbintenissen over de Staatsfinanciering
Art. A+17. Après concertation avec l'ONSS et l'INASTI, l'Etat s'engage à respecter le plan de paiement établi annuellement (ainsi que les dispositions légales et réglementaires) pour le versement des moyens financiers (subventions de l'État, financement alternatif et autres) par l'autorité fédérale aux gestions financières globales des travailleurs salariés et des travailleurs indépendants.	Art. A+17. Na overleg met de RSZ en het RSVZ, verbindt de Staat er zich toe het betalingsplan dat jaarlijks opgesteld wordt (alsook de wettelijke en reglementaire bepalingen) voor de storting van de financiële middelen (rijkstoelagen, alternatieve financiering en andere) door de federale overheid aan de globale financiële beheren van de werknemers en van de zelfstandigen, na te leven.
Engagements concernant l'établissement du budget des missions	Verbintenissen over de opmaak van de opdrachtenbegroting
Art. A+18. L'Etat s'engage à fournir à temps aux institutions publiques de sécurité sociale, les paramètres nécessaires à l'établissement du budget des missions, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires. Il s'agit ici des hypothèses de base définies par le Comité scientifique pour le budget économique. Les paramètres seront communiqués au moins 15 jours ouvrables, ou 20 jours ouvrables lorsque des prévisions pluriannuelles sont attendues, avant la	Art. A+18. De Staat verbindt zich ertoe aan de openbare instellingen van sociale zekerheid de noodzakelijke parameters tijdig mee te delen voor het opmaken van de opdrachtenbegroting, conform de wettelijke en reglementaire bepalingen. Het gaat hier om de basishypotheses die door het Wetenschappelijk Comité voor de economische begroting worden vastgelegd. De parameters worden minstens 15 werkdagen, of 20

Contrats d'administration 2022-2025 Chapitres communs	Bestuursvereenkomsten 2022-2025 Gemeenschappelijke hoofdstukken
réunion du Comité de gestion de la sécurité sociale à l'ONSS ou du Conseil d'administration de l'INASTI, et ce afin que les institutions puissent remplir leurs obligations. Dans la mesure du possible, chaque IPSS organisera une réunion du comité de gestion afin de pouvoir respecter les délais demandés par le Gouvernement fédéral.	werkdagen wanneer meerjarenramingen verwacht worden, vóór de vergadering van het Beheerscomité van de sociale zekerheid bij de RSZ of van de Raad van beheer van het RSVZ meegedeeld, zodat de instellingen hun verplichtingen kunnen nakomen. In de mate van het mogelijke zal elke OISZ een vergadering van het beheerscomité organiseren om de termijnen te kunnen respecteren die worden gevraagd door de federale regering.
Réorganisation du paysage administratif fédéral	Herschikking van het federaal administratief landschap
Art. A+19. L'Etat s'engage, en cas de réorganisation du paysage administratif fédéral, à ce que cette réorganisation se fasse en concertation avec les institutions concernées, dans le respect de la gestion paritaire, afin de garantir une refonte optimale, tant pour les agents travaillant actuellement dans les organismes concernés, que pour les organismes concernés pour continuer à garantir à l'assuré social un service efficace et de qualité. L'institution s'engage à participer à tout groupe de travail technique en relation avec une éventuelle réorganisation du paysage administratif fédéral et à fournir tous renseignements utiles à durant la phase préparatoire de cette réorganisation. L'Etat s'engage à convier l'institution à tout groupe de travail instauré en vue de la préparation de la réorganisation. Les institutions qui sont concernées lors d'une réorganisation du paysage administratif fédéral, ne devront toutefois respecter les engagements pris dans le cadre des dispositions communes que dans la mesure où ceux-ci restent compatibles avec les décisions politiques qui seront prises dans le cadre de cette réorganisation. Le cas échéant, après concertation avec l'organisme, les moyens budgétaires nécessaires seront octroyés afin de pouvoir compenser l'impact de la réorganisation sur l'organisme.	Art. A+19. De Staat verbindt zich ertoe om, in geval van een herschikking van het federaal administratief landschap, de herschikking te laten verlopen in overleg met de betrokken instellingen, met eerbiediging van het paritair beheer, om een optimale herschikking te garanderen, namelijk voor de personeelsleden die thans werkzaam zijn bij de betrokken instellingen, voor de betrokken instellingen zelf en om de sociaal verzekerde verder een doeltreffende en kwaliteitsvolle dienstverlening te kunnen aanbieden. De instelling verbindt zich ertoe om deel te nemen aan elke technische werkgroep met betrekking tot de eventuele herschikking van het federaal administratief landschap en om nuttige inlichtingen te verschaffen tijdens de voorbereidende fase van deze herschikking. De Staat verbindt zich ertoe om de instelling in elke opgerichte werkgroep op te nemen met het oog op de voorbereiding van de herschikking. De instellingen die betrokken zijn bij een herschikking van het federaal administratief landschap, moeten de in het kader van de gemeenschappelijke bepalingen aangegeven verbintenissen echter slechts naleven als die verenigbaar zijn met de beleidsbeslissingen die in het kader van die herschikkingen zullen worden genomen. Desgevallend zullen ook de nodige budgettaire middelen, na overleg met de instelling, worden toegekend om de impact van de herschikking op de instelling te kunnen opvangen.
Titre T+2 : Engagements communs spécifiques et synergies entre IPSS	Titel T+2: Specifieke gemeenschappelijke verbintenissen en synergieën tussen OISZ
Engagements concernant la politique du personnel (HRM)	Verbintenissen over het personeelsbeleid (HRM)
Art. A+20.	Art. A+20.
1. Moteur salarial	1. Loonmotor
Dans le cadre des synergies entre IPSS, un Service central des salaires (SCS) a été créé au sein de l'ONSS. La tâche principale du SCS est de gérer les règles de calcul pour 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 desdites institutions. Dans le cadre de sa mission principale, le SCS veille à optimiser les services qu'il fournit, notamment en	In het kader van de synergieën tussen OISZ werd binnen de RSZ een Centrale loondienst (CLD) opgericht. De hoofdtak van de CLD bestaat erin de regels voor de berekening van de wedden van alle personeelsleden van het geheel van de openbare instellingen van sociale zekerheid op basis van een centraal reglementair kader te beheren en alle fiscale en sociale aangiften (DMFA, Finprof, Belcotax) voor deze instellingen uit te voeren. In het kader van zijn hoofdplicht, optimaliseert de CLD zijn dienstverlening, onder andere door sommige kerntaken

Contrats d'administration 2022-2025 Chapitres communs	Bestuursvereenkomsten 2022-2025 Gemeenschappelijke hoofdstukken
automatisant certaines tâches clé et en intégrant automatiquement des données de modules HR. Le SCS met également à la disposition des utilisateurs un site web reprenant toute la documentation et les instructions destinées à la gestion des salaires. Il s'emploie 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. Dans le cadre de sa mission de reporting, le SCS s'engage à développer et à mettre à disposition des institutions des exports émanant du moteur salarial commun permettant de répondre aux différents monitorings. 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. 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. Le SCS permettra également à d'autres organismes fédéraux qui le souhaitent de faire appel à ses services.	te automatiseren en door de gegevens van de HR-modules te automatiseren. De CLD stelt ook een website ter beschikking van de gebruikers waarop alle documentatie en instructies voor het loonbeheer terug te vinden zijn. De CLD ziet er ook op toe 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. In het kader van zijn reportingopdracht, verbindt de CLD zich ertoe om exportbestanden uit de gemeenschappelijke loonmotor te ontwikkelen en ter beschikking van de instellingen te stellen teneinde tegemoet te komen aan de verschillende types monitoring. 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. 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. De federale instellingen die het wensen, kunnen ook een beroep doen op de dienstverlening van de CLD.
2. Monitoring fédéral du risque de dépassement des crédits de personnel	2. Federale monitoring van het risico van overschrijding van de personeelskredieten
Les IPSS s'engagent à appliquer l'instrument de monitoring de leurs crédits de personnel, développé par le Collège en concertation avec la Task Force P&O, et à fournir à cette dernière un rapportage harmonisé.	De OISZ verbinden er zich toe om gebruik te maken van het instrument ter monitoring van hun personeelskredieten, ontwikkeld door het College in overleg met de Task Force P&O, en om aan die laatste een geharmoniseerde rapportering te bezorgen.
3. Communauté de pratiques P&O	3. P&O praktijkgemeenschap
Face aux nombreux défis qui se posent aux IPSS par rapport à la transformation du travail et aux formes de travail inspirées du NWOW (télétravail, digitalisation, co working, quick wins / agilité) ou liés à la gestion des talents (accompagnement sur le lieu de travail, réintégration après une absence de longue durée, agilité et employabilité durable), elles s'engagent au travers de la Commission Interparastatale pour l'harmonisation de l'application du statut (CIP) à tendre davantage vers une communauté de pratiques capable d'identifier selon les besoins la diversité des méthodes existantes face à une thématique pour : - préparer des positions communes à destination du PMB, du Collège ou, selon le cas, directement du SPF BOSA, - accroître la capacité des IPSS à formuler des propositions concernant des opportunités de simplifications administratives et réglementaires, - stimuler l'identification de bonnes pratiques à étendre et partager au Réseau des Directeurs des Services d'encadrement P&O et des Responsables RH.	Rekening houdend met de vele uitdagingen waarvoor de OISZ zich geplaast zien met betrekking tot de gewijzigde werkvormen die op de NWOW geïnspireerd zijn (telewerken, digitalisering, co-working, quick wins/agility) of tot talentmanagement (ondersteuning op de werkplek, re-integratie na een afwezigheid van lange duur, wendbaarheid en duurzame inzetbaarheid), verbinden zij zich ertoe, via het Interparastataal Comité voor de harmonisering van de toepassing van het statuut (IPC), om een praktijkgemeenschap na te streven, waarbij de diversiteit van de bestaande methodes ingezet wordt met betrekking tot een bepaald thema, en dat met het oog op: - het voorbereiden van gemeenschappelijke standpunten voor het PMB, het College of, al naar gelang het geval, rechtstreeks voor de FOD BOSA, - het vergroten van het vermogen van de OISZ om voorstellen te formuleren inzake administratieve en reglementaire vereenvoudiging - het stimuleren van goede praktijken, die moeten worden uitgebreid en gedeeld binnen het netwerk

Contrats d'administration 2022-2025 Chapitres communs	Bestuursvereenkomsten 2022-2025 Gemeenschappelijke hoofdstukken
Pour stimuler le partage de connaissances et de savoir-faire propres au statut des IPSS et pour mutualiser leurs expertises respectives, l'objectif est également : - d'initier des échanges d'expérience en vue d'identifier des facteurs de succès (ou bloquants) au sujet de questions d'actualité liées par exemple au NWOV (déconnexion, temps de travail, solidarité et cohésion), - de partager des procédures et des outils existants (comme des templates ou des lettres types) pour des matières administratives qui ne sont pas directement traitées via le Moteur salarial (comme par exemple : la gestion des mandats, la gestion d'une mesure disciplinaire, la réintégration après une absence de longue durée). La volonté des IPSS est donc de faire évoluer la CIP vers un réseau moderne de partage, formel et informel, à des fins de benchmark, d'intervision, d'échange de bonnes pratiques et de préparation d'avis selon les besoins des IPSS ou le calendrier de travail du ministre de la fonction publique et/ou du SPF BOSA. Le résultat des travaux de la CIP pourra être partagé avec les représentants du SPF BOSA directement ou avec les autres institutions fédérales via le Réseau des Directeurs P&O.	van de directeurs P&O en de HR-verantwoordelijken. Om het delen van kennis en knowhow die eigen zijn aan het statuut van de OISZ te stimuleren en hun respectieve deskundigheid te bundelen, is het ook de bedoeling: - om ervaringen uit te wisselen om succesfactoren (of belemmerende factoren) te identificeren in verband met bijvoorbeeld de NWW (deconnectie, arbeidstijd, solidariteit en samenhang) - om bestaande procedures en tools te delen (zoals sjablonen of standaardbrieven) voor administratieve aangelegenheden die niet rechtstreeks via de Loonmotor worden afgehandeld (zoals: het beheer van mandaten en van tuchtmaatregelen, de reïntegratie na een langdurige afwezigheid). De OISZ willen dus de IPC laten evolueren naar een formeel en informeel netwerk waar gedeeld wordt, dit met het oog op het uitvoeren van benchmarks, intervisie, de uitwisseling van goede praktijken en de voorbereiding van adviezen, volgens de behoeften van de OISZ of de werkkalender van de Minister van Ambtenarenzaken en/of de FOD BOSA. Het resultaat van de werkzaamheden van de IPC kan rechtstreeks worden gedeeld met de vertegenwoordigers van de FOD BOSA of met de andere federale instellingen via het netwerk van P&O-directeuren.
4. New Way of Working	4. New Way of Working
Chaque IPSS s'inscrit dans l'objectif de faciliter la possibilité de télétravailler la moyenne de 2 jours de télétravail par semaine, à domicile ou dans un bureau satellite, pour les collaborateurs qui ont des fonctions télétravaillables, selon le principe du « comply or explain ». Le rapportage commun visé à l'article A+26 contiendra, par IPSS, une estimation de la moyenne du nombre de jour de télétravail par semaine pour l'année en cours ainsi que l'énumération des fonctions non télétravaillables et des motifs qui empêchent le télétravail ou sa limitation.	Elke OISZ stemt in met de doelstelling om de mogelijkheid om het gemiddelde van 2 dagen telewerk per week, thuis of in een satellietkantoor, te faciliteren voor de werknemers met functies waarvoor telewerk mogelijk is, volgens het principe van "comply or explain". De gemeenschappelijke rapportering bedoeld in artikel A+26 zal, per OISZ, een schatting bevatten van het gemiddeld aantal telewerkdagen per week voor het lopende jaar alsook de opsomming van de functies waarvoor geen telewerk mogelijk is en de redenen die het telewerken verhinderen of de duur ervan beperken.
5. Sélection & Recrutement	5. Selectie & Werving
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. 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. Une concertation systématique est assurée entre les IPSS et la Direction générale Recrutement et Développement du SPF BOSA et/ou le Cabinet de la Fonction publique dans tous les domaines des ressources humaines, en vue de prendre en compte les spécificités applicables aux IPSS.	Het College van OISZ zal jaarlijks op basis van de afzonderlijke personeelsplannen, afspraken maken omtrent gemeenschappelijke initiatieven voor het organiseren van wervings- en/of bevorderingsselecties. De wervingsselecties kunnen hetzij via externe rekrutering, hetzij via federale mobiliteit, hetzij via bevordering georganiseerd worden en zullen het diversiteitsbeleid van de regering ondersteunen. Er wordt systematisch overleg gepleegd tussen de OISZ en de Directie Generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD BOSA en/of het Kabinet van Openbaar Ambt op alle gebieden van het personeelsbeheer, om zich te buigen over de specifieke situatie van de OISZ.

Contrats d'administration 2022-2025 Chapitres communs	Bestuursvereenkomsten 2022-2025 Gemeenschappelijke hoofdstukken
Les IPSS entendent davantage structurer et renforcer leurs synergies en matière de sélection et de recrutement autour du réseau existant, en fonction de l'offre de services et de solutions du SPF BOSA. Les IPSS s'engagent à conclure entre elles des conventions fixant les contours de la collaboration et prévoyant notamment une mise à disposition de certifiés et une participation active aux missions de sélection. L'Etat s'engage à améliorer l'efficacité des procédures de sélection et de recrutement et à augmenter l'autonomie des organisations en la matière.	De OISZ willen hun synergieën inzake selectie en aanwerving verder structureren en versterken rond het bestaande netwerk, in functie van de diensten en oplossingen die door de FOD BOSA worden aangeboden. Alle OISZ verbinden zich ertoe om onderling overeenkomsten te sluiten om de klijlijnen van de samenwerking te bepalen en om de terbeschikkingstelling van gecertificeerde personen en de actieve deelname aan de selectieopdrachten te voorzien. De Staat verbindt zich ertoe om de efficiëntie van de selectie- en wervingsprocedures te verbeteren en om de autonomie van de organisaties op dit gebied te vergroten.
6. Formation & Développement	6. Opleiding & Ontwikkeling
Chaque année, le Collège des IPSS rassemblera et répartira les formations existantes dans les institutions distinctes pouvant être proposées en synergie aux collaborateurs des différentes IPSS. Chaque année, le Collège des IPSS prendra, sur la base des plans de formation des différentes IPSS, des accords concernant de nouvelles initiatives communes en matière de formation et de développement de leurs collaborateurs. Les IPSS collaboreront avec la DG R&D du SPF BOSA pour actualiser de manière continue le module e-learning existant pour tenir compte des évolutions organisationnelles et réglementaires.	Jaarlijks zal het College van OISZ de, in de afzonderlijke instellingen, bestaande opleidingen die in synergie kunnen aangeboden worden aan de medewerkers van de verschillende OISZ, bundelen en delen. Het College van OISZ zal jaarlijks op basis van de opleidingsplannen van de verschillende OISZ, afspraken maken omtrent nieuwe gemeenschappelijke initiatieven met betrekking tot opleiding en ontwikkeling van hun medewerkers. De OISZ zullen samenwerken met de DG R&O van de FOD BOSA om de bestaande e-learning module up-to-date te houden in functie van de organisatorische en reglementaire evoluties.
7. Diversité	7. Diversiteit
Les IPSS doivent mener une politique de diversité inclusive destinée à représenter la société dans la composition de leur personnel : – en mettant en œuvre des actions positives vis-à-vis des personnes 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; – en évitant que le genre puisse jouer un quelconque rôle dans la rémunération, la promotion ou le recrutement; – mais aussi en visant la suppression des inégalités dans l'accès à l'emploi entre les Belges, selon qu'ils soient d'origine belge ou issus de l'immigration. Pour ce faire, les IPSS s'engagent notamment à poursuivre les efforts déjà entrepris précédemment afin de tendre vers : – un taux d'emploi de 3% de personnes reconnues comme personnes 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;	De OISZ moeten een inclusief diversiteitsbeleid voeren om ervoor te zorgen dat de maatschappij in hun personeel wordt vertegenwoordigd: – door positieve acties door te voeren voor 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; – door te vermijden dat gender een rol kan spelen bij het loon, bevorderingen of aanwervingen; – door ook ongelijkheden weg te werken op het vlak van toegang tot werk tussen de Belgen op basis van een Belgische herkomst of een immigratieachtergrond. Daartoe verbinden de OISZ zich meer bepaald tot het voortzetten van de al eerder ondernomen acties om te streven naar: – een tewerkstellingsgraad van 3% personen die erkend zijn als personen met een handicap, door het systematisch raadplegen van de specifieke lijst van de aparte wervingsreserve van 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;

Contrats d'administration 2022-2025 Chapitres communs	Bestuursvereenkomsten 2022-2025 Gemeenschappelijke hoofdstukken
– 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. Pour ce faire, les IPSS s'engagent, outre à poursuivre leurs efforts déjà précédemment entrepris, à réaliser de nouvelles initiatives afin de tendre vers le taux d'emploi de 3% de personnes reconnues comme personnes avec un handicap pour fin 2024. Ces nouvelles initiatives seront élaborées, en collaboration avec les IPSS, et offertes par le SPF BOSA. Il pourra aussi être tenu compte des marchés publics attribués à des organisations travaillant avec des personnes avec un handicap. Dans le cadre des mesures concernées relatives à l'emploi public incluses dans le Plan d'Action Fédéral pour les Personnes Handicapées, une task force avec la participation des IPSS sera mise en place sous la coordination du SPF BOSA, le Conseil supérieur National des Personnes Handicapées (CSNPH) sera consulté et un rapport, auquel les IPSS contribueront, lui sera présenté en novembre de chaque année, sur lequel la CSNPH remettra un avis. Le Collège s'engage également à participer aux groupes de travail instaurés par le groupe de pilotage fédéral en matière de diversité. Les IPSS s'engagent enfin à participer aux activités de sensibilisation dans le cadre de la journée fédérale de la diversité.	– 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. Om dit te doen, verbinden de OISZ zich ertoe om, naast de voortzetting van de eerder ondernomen inspanningen, nieuwe initiatieven te nemen om tegen eind 2024 te streven naar de werkgelegenheidsgraad van 3% van personen met een erkende handicap. Deze nieuwe initiatieven zullen in samenwerking met de OISZ worden ontwikkeld en worden aangeboden door de FOD BOSA. Er kan ook rekening worden gehouden met de overheidsopdrachten die worden gegund aan organisaties die werken met personen met een handicap. Binnen de desbetreffende maatregelen m.b.t. de publieke tewerkstelling opgenomen in het Federaal Actieplan Personen met een Handicap, zal onder de coördinatie van de FOD BOSA een taskforce met deelname van de OISZ worden opgericht, de Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap (NHRPH) worden geconsulteerd en een rapport, waarvan de OISZ aan zullen bijdragen, worden voorgelegd in november van elk jaar, waarop de NHRPH een advies zal verlenen. Het College verbindt zich ook tot het deelnemen aan de werkgroepen die door de federale stuurgroep inzake diversiteit werden opgericht. De OISZ verbinden zich ten slotte tot het deelnemen aan de sensibiliseringsacties in het kader van de Federale Dag van de Diversiteit.
8. Politique intégrée de prévention des risques psycho-sociaux	8. Geïntegreerd beleid voor de preventie van de psychosociale risico's
Les IPSS entendent continuer à mener une politique intégrée de prévention des risques psycho-sociaux, tant au niveau de la prévention primaire que secondaire. Elles chercheront à inscrire leurs actions dans le cadre du Plan d'action fédéral pour la résilience psychologique au travail, ainsi qu'à échanger de bonnes pratiques en la matière. En matière de prévention primaire, elles mèneront des actions de sensibilisation de leurs travailleurs et leur management, par rapport à la problématique du stress et du burn-out, ainsi que leur détection. En matière de prévention secondaire, les IPSS veulent poursuivre le projet-pilote de prévention secondaire des troubles psychosociaux en relation avec le travail mis en place en synergie avec la collaboration de Fedris. Pour autant que ce projet-pilote puisse être financé dans le cadre du Plan d'action fédéral, les IPSS continueront à proposer à leurs collaborateurs un trajet d'accompagnement selon le schéma et les conditions prévues par Fedris. Celui-ci sera adapté, afin de prendre en compte l'impact de la pandémie sur la santé mentale des travailleurs.	De OISZ zijn van plan een geïntegreerd beleid voor preventie van psychosociale risico's te blijven voeren, zowel op het niveau van de primaire als van de secundaire preventie. Zij willen hun acties inschrijven in het federaal actieplan voor mentale veerkracht op het werk, alsook goede praktijken op dit gebied uitwisselen. Wat de primaire preventie betreft, zullen zij sensibiliseringsacties voeren om hun werknemers en hun management bewust te maken van het probleem van stress en burn-out, en van het belang van de opsporing ervan. Wat de secundaire preventie betreft, willen de OISZ het pilootproject inzake secundaire preventie van psychosociale problemen op het werk, dat samen met Fedris is opgezet, voortzetten. Voor zover dit pilootproject in het kader van het federaal actieplan kan worden gefinancierd, zullen de OISZ hun werknemers een begeleidingstraject blijven aanbieden, overeenkomstig de door Fedris voorziene modaliteiten en voorwaarden. Dit traject zal worden aangepast rekening houdend met de impact van de pandemie op de mentale gezondheid van de werknemers.

Contrats d'administration 2022-2025 Chapitres communs	Bestuursvereenkomsten 2022-2025 Gemeenschappelijke hoofdstukken
9. Réintégration et Retour au Travail	9. Re-integratie en Terug Naar Werk beleid
Afin de limiter au maximum le nombre de personnes qui restent absents du travail pour une longue durée en raison de problèmes de santé, les IPSS ne se concentrent pas uniquement sur les mesures préventives pour éviter le décrochage dû à des problèmes de santé. Elles continuent également de fortement investir dans une politique d'absence et de réintégration appropriée. Sur la base des données qui leur sont communiquées par le Medex, les IPSS s'engagent à réaliser un monitoring de l'absentéisme des membres de leur personnel. Ce monitoring sera repris par IPSS dans le rapportage commun visé à l'article A+26 et doit permettre à chaque employeur public de pondérer son propre absentéisme pour maladie par rapport aux autres employeurs publics et à la moyenne générale de l'État fédéral. L'État s'engage à examiner, en collaboration avec les IPSS et les autres parties prenantes, de quelle manière les processus et les rôles concernant les trajets de Retour au Travail peuvent être améliorés.	Om het aantal mensen dat langdurig afwezig blijft van het werk omwille van gezondheidsproblemen zo klein mogelijk te houden, zetten de OISZ niet alleen in op preventieve maatregelen om uitval omwille van gezondheidsproblemen te vermijden. Zij blijven ook sterk inzetten op een gepast afwezigheids- en re-integratiebeleid. Op basis van de gegevens die door Medex aan hen zijn meegedeeld, verbinden de OISZ zich ertoe om het ziekteverzuim van de leden van hun personeel te monitoren. Die monitoring zal per OISZ worden opgenomen in de gezamenlijke rapportering bedoeld in artikel A+26 en moet elke overheidswerkgever in staat stellen om het eigen ziekteverzuim af te wegen ten opzichte van andere overheidswerkgevers en het algemeen gemiddelde bij de federale overheid. De Staat verbindt er zich toe om samen met de OISZ en andere betrokken partijen te onderzoeken op welke manieren de processen en rollen met betrekking tot de Terug Naar Werk trajecten verbeterd kunnen worden.
10. Cycles d'évaluation et cadre commun de compétences	10. Evaluatiecycli en gemeenschappelijk competentiekader
Les IPSS s'engagent à : - Utiliser la plateforme SharePoint développée par le groupe de travail pour partager régulièrement les connaissances relatives aux cycles d'évaluation et aux développements pertinents. - Suivre de près les développements du SPF BOSA en ce qui concerne les cycles d'évaluation et les descriptions de fonctions et identifier et analyser les opportunités de travailler ensemble ou non sur leur mise en œuvre. Les développements pertinents actuellement suivis par le groupe de travail sont les suivants : - o Crescendo V2 - o L'introduction du nouveau système d'évaluation « Symphonie » - o La révision du système actuel d'évaluation des membres du personnel de la Fonction publique fédérale - o La Transition vers une cartographie des descriptions de fonction de niveau A simplifiée.	De OISZ verbinden zich: - Gebruik te maken van het SharePoint-platform dat de werkgroep heeft ontwikkeld om op regelmatige basis kennis te delen in verband met de evaluatiecycli en relevante ontwikkelen hieromtrent. - De ontwikkelingen vanuit FOD BOSA in verband met evaluatiecycli en functiebeschrijvingen nauw op te volgen en opportuniteiten om al dan niet samen te werken aan de implementering ervan, te identificeren en te analyseren. Momenteel relevante ontwikkelingen die door de werkgroep worden opgevolgd zijn: - o Crescendo V2 - o De invoering van het nieuwe evaluatiesysteem "Symfonie" - o De Herziening van het huidige evaluatie-systeem voor de personeelsleden van de federale overheid - o De overgang naar een vereenvoudigde cartografie van functiebeschrijvingen niveau A.
Art. A+21.	Art. A+21.
1. Virtualisation, G-Cloud et réutilisation des composants métier	1. Virtualisatie, G-Cloud en hergebruik van businesscomponenten
Les IPSS organisent avec 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. G-Cloud est une ICT-community des services publics fédéraux qui ambitionne une optimisation du coût informatique global grâce au partage de l'infrastructure, des services, des systèmes d'informations ou de parties de ceux-ci.	De OISZ organiseren samen met 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. G-Cloud is een ICT-community van de federale overheidsdiensten met als doel om de globale informaticakosten te optimaliseren via het delen van infrastructuur, diensten, informatiesystemen of onderdelen ervan.

Contrats d'administration 2022-2025 Chapîtres communs	Bestuursvereenkomsten 2022-2025 Gemeenschappelijke hoofdstukken
Le portefeuille G-Cloud contient une gamme diversifiée de services TIC: a) Infrastructure as a Service (IaaS) : 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 (Compute, Storage, ...) et à partir de centres de calcul centralisés. Cette offre est complétée par des services d'infrastructure supplémentaires tels que la sécurité du réseau, la sauvegarde, l'archivage, ... b) Platform as a Service (PaaS) : une plate-forme de développement qui permet de créer, déployer et gérer des architectures d'applications modernes de manière évolutive, hautement disponible et indépendante des centres de données. c) Software as a Service (SaaS) : consiste en la multiplication et la standardisation des commodités et autres services offerts pour répondre à un maximum de besoins non spécifiques des différents services publics. Les institutions publiques de sécurité sociale s'engagent à poursuivre l'optimisation 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). L'IPSS sera un acteur dans ce projet et veillera à ce que son système informatique et ses services réseau soient implémentés sur une infrastructure commune, ouverte et sécurisée. Le cloud public connaît un essor dans le paysage des TIC que l'on ne peut ignorer. Les fournisseurs proposent toujours plus de services « cloud only ». Il est donc crucial de développer une vision commune au sein des IPSS / Smals sur l'utilisation du cloud public. Cette vision prendra en compte, entre autres, les aspects techniques/non fonctionnels, la fonctionnalité, les aspects de sécurité, les réglementations liées à la vie privée, ... Les institutions publiques de sécurité sociale planifieront l'évolution de leur informatique en s'alignant sur l'existence des différents composants de cette plateforme commune. Chaque institution publique de sécurité sociale 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. En cas de discussion, une solution sera cherchée en concertation commune. 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	De G-Cloud portfolio bevat een divers aanbod van ICT-diensten: a) Infrastructure as a Service (IaaS): 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 (Compute, Storage, ...) en vanuit gecentraliseerde rekencentra. Dit aanbod is aangevuld met additionele infrastructuurdiensten zoals netwerkbeveiliging, backup, archivering, ... b) Platform as a Service (PaaS): een ontwikkelingsplatform dat toelaat moderne applicatiearchitecturen te bouwen en schaalbaar, met hoge beschikbaarheid en datacenter agnostic te deployen en te beheren. c) Software as a Service (SaaS): bestaat uit de vermeerdering en de standaardisering van commodity en andere diensten die worden aangeboden om in te spelen op een maximum aantal niet-specifieke behoeften van de verschillende overheidsdiensten. De openbare instellingen van sociale zekerheid verbinden zich ertoe om de ICT-infrastructuurkosten te optimaliseren via de virtualisatie van de servers, hetgeen een noodzakelijke stap is voor de integratie in een gemeenschappelijk federaal platform (G-Cloud). De OISZ is één van de actoren van dit project en zal erop toezien dat zijn informaticasysteem en netwerkdiensten op een gemeenschappelijke, open en beveiligde infrastructuur geïmplementeerd worden. De publieke cloud is aan een niet te negeren opmars bezig in het ICT landschap. Leveranciers bieden steeds meer "cloud-only" dienstverlening aan. Het is daarom cruciaal om een gezamenlijke visie ontwikkelen binnen OISZ / Smals over het gebruik van publieke cloud. Deze visie zal o.a. rekening houden met technische/niet-functionele aspecten, functionaliteit, veiligheidsaspecten, reglementering in verband met privacy, ... De openbare instellingen van sociale zekerheid zullen de evolutie van hun informatica inplannen en afstemmen op de aanwezigheid van de verschillende componenten van dit gemeenschappelijk platform. Elke openbare instelling van sociale zekerheid 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. In geval van discussie zal in gezamenlijk overleg naar een oplossing gezocht worden. 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

Contrats d'administration 2022-2025 Chapitres communs	Bestuursvereenkomsten 2022-2025 Gemeenschappelijke hoofdstukken
applications ICT et ainsi optimiser 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, a) un catalogue électronique sera disponible pour les sous-composants et services réutilisables, qui est alimenté par toutes les IPSS et Smals. D'autres institutions publiques (SPF, ...) peuvent également compléter ce catalogue. 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, 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, d) il sera évolué vers une culture au sein des IPSS et de Smals pour fabriquer des produits réutilisables et adopter la réutilisation, e) il sera imposé aux sous-traitants dans les cahiers des charges de s'engager à réutiliser à tout moment, f) le cas échéant, des propositions d'harmonisation réglementaires seront élaborées pour permettre la réutilisation. Dans le but de créer un maximum de synergies et d'optimiser 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. Une recherche plus approfondie sera faite à cet égard pour les composants qui peuvent être utilisés de manière transversale pour toutes les IPSS. Le développement de la réutilisation des services et des ressources (API-economy) est soutenu plus avant au sein des IPSS et Smals. Une attention particulière est accordée ici au traitement des dépendances (externes) et des mesures architecturales / organisationnelles pour garantir le service. 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.	deelcomponenten en –diensten en daardoor kosten te optimaliseren 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 a) zal een elektronisch catalogoog ter beschikking zijn van de herbruikbare deelcomponenten en –diensten, die wordt gevoed door alle OISZ en Smals. Andere overheidsinstellingen (FODs, ...) kunnen deze catalogoog ook aanvullen. b) zullen processen, tools en KPI's worden opgezet om hergebruik te bevorderen, te identificeren, te registreren, te implementeren, op te volgen en te meten doorheen de project lifecycle. 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. d) zal worden geëvolueerd naar een cultuur binnen de OISZ en Smals om herbruikbare producten te maken en hergebruik te omarmen. e) zal in lastenboeken aan onderaannemers opgelegd worden om zich te engageren om te allen tijde hergebruik na te streven. f) zullen, waar aangewezen, voorstellen tot harmonisatie van regelgeving worden uitgewerkt om hergebruik mogelijk te maken. Om maximaal synergieën te creëren en de IT-kosten te optimaliseren, 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. Er zal in deze verder op zoek gegaan worden naar componenten die transversaal kunnen ingezet worden voor alle OISZ. Binnen OISZ en Smals wordt de uitbouw van het hergebruik van diensten en bronnen (API-economy) verder ondersteund. Er gaat hier bijzondere aandacht naar de omgang met (externe) afhankelijkheden en architecturale / organisationele maatregelen om de dienstverlening te waarborgen. 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.

Contrats d'administration 2022-2025 Chapitres communs	Bestuursvereenkomsten 2022-2025 Gemeenschappelijke hoofdstukken
2. Développement en commun des achats ICT et de la gestion ICT	2. Gemeenschappelijke ontwikkeling van de ICT-aankopen en het ICT-beheer
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 centrales d'achat élaborées 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 centrales d'achat pour obtenir des conditions d'achat les plus favorables possibles. Les institutions publiques de sécurité sociale et les services public fédéraux s'allieront pour négocier ensemble avec les principaux fournisseurs de matériel et logiciel afin d'obtenir les meilleures conditions et tarifs pour toutes les administrations fédérales. A cette fin, les IPSS s'engagent à utiliser, le cas échéant via Smals, pour les différents marchés en matière ICT, les centrales d'achat existantes ou à agir elles-mêmes en tant que centrales d'achat si c'est souhaitable 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.	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 aankoopcentrales 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 aankoopcentrales om zo gunstig mogelijke aanschafvoorwaarden te bekomen. De openbare instellingen van sociale zekerheid en de federale overheidsdiensten zullen samen onderhandelen met de belangrijkste hardware- en softwareleveranciers teneinde de beste voorwaarden en prijzen te verkrijgen voor alle federale administraties. Daartoe verbinden de OISZ er zich toe om voor de verschillende opdrachten inzake ICT, eventueel via Smals, bestaande aankoopcentrales te gebruiken of zelf op te treden als aankoopcentrale indien wenselijk 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.
3. Gestion électronique de documents et gestion électronique du workflow	3. Elektronisch documentbeheer en elektronisch beheer van de workflow
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. 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. Ces derniers peuvent, au besoin, se voir imposer l'utilisation de l'eBox par une réglementation sectorielle spécifique. 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 soit appliquée de façon généralisée (« digital by default ») et que les fonctionnalités qui sont offertes par la nouvelle génération de l'eBox (REST-API) et qui réduisent plus avant la communication papier avec le citoyen et les entreprises, soient implémentées. Le suivi sera assuré par le Collège des Administrateurs généraux et chaque institution fera rapport à ce sujet lors du suivi habituel de la réalisation du Contrat d'administration et au Secrétaire d'État à la Digitalisation.	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. 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. Deze houders van een ondernemingsnummer kunnen desgevallend door specifieke sectorale regelgeving opgelegd worden om de eBox te gebruiken. De OISZ engageren zich om tijdens de duur van deze Bestuursvereenkomst de nodige stappen te ondernemen om er voor te zorgen dat de elektronische communicatie met de burger en de ondernemingen veralgemeend wordt toegepast ("digital by default") en dat functionaliteiten die door de nieuwe generatie van de eBox worden aangeboden (REST-API) en die de papieren communicatie met burger en ondernemingen verder reduceren, zullen worden geïmplementeerd. De opvolging zal worden gewaarborgd door het College van Administrateurs-generaal en elke instelling zal hierover rapporteren bij de gebruikelijke opvolging van de realisatie van de Bestuursvereenkomst en aan de Staatssecretaris voor Digitalisering.

Contrats d'administration 2022-2025 Chapitres communs	Bestuursovereenkomsten 2022-2025 Gemeenschappelijke hoofdstukken
Engagements concernant la gestion logistique	Verbintenissen over het logistiek beheer
Art. A+22.	Art. A+22.
§ 1^{er}. Marchés publics 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 21 juillet 2023 relatif aux marchés publics fédéraux centralisés dans le cadre de la politique fédérale d'achats. Les IPSS jouent un rôle actif dans la politique fédérale des achats et contribuent plus généralement aux objectifs fédéraux en matière notamment de durabilité (ex : approvisionnement énergétique, flotte de véhicules zéro émission, réduction des émissions de gaz à effet de serre de 55% d'ici 2030, ajout de clauses sociales, ...), économie sociale, participation des PME, économie circulaire et responsabilité sociale des entreprises (RSE/CSR). Elles le font à la fois lorsqu'il s'agit de l'utilisation de biens et de services en gestion propre qu'au moyen de l'utilisation de clauses ambitieuses dans le cadre de marchés publics. Les observateurs des IPSS auprès de la Coordination Stratégique des Achats Fédéraux (CSAF) relaient le point de vue et les besoins des IPSS. Ils informent régulièrement les autres IPSS des décisions prises ainsi que des problématiques abordées pour autant que celles-ci n'aient pas encore été communiquées via d'autres canaux (ex: Collège des IPSS, Mailing CSAF ou FOR-CMS News). 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 ou par un marché conjoint, et si des clauses sociales et environnementales peuvent y être insérées. Cet examen sera effectué durant les réunions du groupe de travail Logistique lors desquelles l'échange de best practices concernant les marchés publics sera également de mise. 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. § 2. Gestion immobilière / Shared Services en lien avec la logistique Le cadastre existant du patrimoine immobilier de l'ensemble des IPSS sera tenu à jour au moyen d'un système de gestion dynamique. Dans l'élaboration de la vision future concrète de la gestion immobilière des IPSS, les IPSS s'engagent à respecter les principes et normes NWOW (10,5 m2/gETP), en cas de rénovation totale ou de nouvel hébergement, en ce qui concerne l'occupation des espaces en pratique.	§ 1. Overheidsopdrachten 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 21 juli 2023 betreffende gecentraliseerde federale overheidsopdrachten in het kader van het federale aankoopbeleid toe te passen. De OISZ nemen een actieve rol op in het federale aankoopbeleid én dragen meer algemeen bij aan de federale doelstellingen inzake o.m. duurzaamheid (bv. energievoorziening, zero emissie wagenpark, vermindering broeikasuitstoot met 55% tegen 2030, toevoeging van sociale clausules, ...), sociale economie, KMO-participatie, circulaire economie en maatschappelijk verantwoord ondernemerschap (MVO/CSR). Dit doen ze zowel wanneer het gebruik van goederen en diensten in eigen beheer betreft als door middel van het gebruik van ambitieuze clausules i.h.k.v. overheidsopdrachten. De waarnemende leden van de OISZ voor het Strategisch Federaal Aankoopoverleg (SFA) vertolken de standpunten en behoeften van de OISZ. Zij informeren de andere OISZ op regelmatige basis van de genomen beslissingen en besproken problematieken voor zover deze niet reeds werden doorgegeven via andere kanalen (vb: College van OISZ, Mailing SFA of FOR-CMS News). In subsidiaire orde zullen de OISZ, telkens wanneer een nieuwe overheidsopdracht voor leveringen of diensten wordt gelanceerd, onderzoeken of er gebruik kan worden gemaakt van een aankoopcentrale of een gezamenlijke opdracht en of er sociale en milieuclausules in kunnen worden ingevoerd. Dit onderzoek zal gebeuren tijdens de vergaderingen van de werkgroep Logistiek, waarbij ook best practices met betrekking tot overheidsopdrachten worden gedeeld. 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. § 2. Vastgoedbeheer / Shared Services met betrekking tot Facilities Het bestaande kadaster, van het onroerend patrimonium van het geheel van de OISZ wordt actueel gehouden d.m.v. een dynamisch beheersysteem. De OISZ verbinden zich, bij de uitwerking van de concrete toekomstvisie inzake gebouwenbeheer van de OISZ, ertoe om in geval van totaalrenovatie of nieuwe huisvesting, de NWOW-principes en -normen (10,5 m2/gVTE) met

Contrats d'administration 2022-2025 Chapitres communs	Bestuursvereenkomsten 2022-2025 Gemeenschappelijke hoofdstukken
Les IPSS prennent en compte l'augmentation du télétravail avec concentration sur les mêmes jours de semaine. Chaque demande de location, d'achat, de vente et de profonde rénovation de bâtiments devra être préalablement soumise au Collège des IPSS en vue de trouver des synergies. 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. Un groupe de travail logistique se réunira périodiquement afin de procéder à l'échange de best practices et de formuler des propositions d'amélioration dans les différents domaines et activités logistiques. Plus précisément, une vision commune d'avenir sera développée en ce qui concerne la gestion des bâtiments, incluant le facility management et les shared services. Les IPSS s'engagent à rechercher activement, au sein de ce groupe de travail logistique commun, des projets et des synergies permettant d'optimiser le nombre de mètres carrés occupés, tant à Bruxelles qu'en province. Les IPSS tendent à implémenter l'e-invoicing (factures entrantes).	betrekking tot de bezetting van de ruimten in de praktijk te brengen. De OISZ houden rekening met het verhoogd telewerk met concentratie op dezelfde weekdagen. Elke vraag tot huur, koop, verkoop en grondige renovatie van gebouwen moet vooraf worden voorgelegd aan het College van OISZ met het oog op het vinden van synergiën betreffende gezamenlijke huisvesting. 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. Een logistieke werkgroep zal periodiek bijeenkomen om best practices uit te wisselen en verbeteringsvoorstellen te formuleren, in de verschillende facilitaire domeinen en activiteiten. Meer bepaald wordt er een gezamenlijke toekomstvisie ontwikkeld inzake gebouwenbeheer m.i.v. facility management en shared services. De OISZ verbinden zich er toe in de schoot van deze gezamenlijke logistieke werkgroep actief op zoek te gaan naar projecten en synergiën die het aantal bezette vierkante meters optimaliseren, zowel in Brussel als in de provincie. De OISZ streven ernaar om e-invoicing (binnenkomende facturen) te implementeren.
§ 3. Développement durable et Mobilité	§ 3. Duurzame Ontwikkeling en Mobiliteit
Trois groupes de travail se réuniront périodiquement pour échanger les meilleures pratiques et apporter des solutions d'amélioration dans les différents domaines et activités facilitaires. - Le Groupe de Travail Développement durable - devient le groupe qui coordonne la problématique globale du développement durable, - réalisera un rapport sur les pratiques en cours dans les IPSS et fera un partage d'expérience sur les thématiques suivantes (liste non exhaustive): - énergie (audit énergétique, performance énergétique, réglementation...), - déchets et économie circulaire, - achats durables, en reprenant systématiquement le relevé des clauses sociales. - Le Groupe de Travail Mobilité réalisera l'inventaire des parcs automobiles des IPSS, gèrera l'organisation de la semaine de la mobilité et la promotion d'une mobilité plus douce. Ce groupe étudiera également la possibilité d'installer des bornes de chargement électrique pour les voitures et les vélos au sein des IPSS et fera des propositions concrètes en vue de respecter les ambitions et objectifs du Plan national énergie-climat. - Le Groupe de Travail Logistique se concentrera sur la gestion des bâtiments et la possibilité de faire des achats communs.	Drie werkgroepen zullen op periodieke basis bijeenkomen om best practices uit te wisselen en verbeteringsvoorstellen te formuleren, in de verschillende facilitaire domeinen en activiteiten. - De Werkgroep Duurzame Ontwikkeling - wordt de groep die de globale problematiek van de duurzame ontwikkeling coördineert, - zal een verslag opstellen over de huidige praktijken in de OISZ en ervaringen uitwisselen over de volgende onderwerpen (niet-exhaustieve lijst): - energie (energie-audit, energieperformantie, reglementering ...), - afval en kringlooeconomie, - duurzame aankopen, door systematisch de lijst met sociale clausules op te nemen. - De werkgroep Mobiliteit zal de inventaris van het wagenpark van de OISZ opmaken, de organisatie van de mobiliteitsweek beheren en een zachtere mobiliteit bevorderen. Deze groep zal ook de mogelijkheid onderzoeken om elektrische laadpalen voor auto's en fietsen te plaatsen binnen de OISZ en zal concrete voorstellen doen met het oog op het respecteren van de ambities en doelstellingen van het Nationaal Energie-Klimaatplan. - De werkgroep Logistiek zal zich toeleggen op het beheer van de gebouwen en op de mogelijkheid van gezamenlijke aankopen.

Contrats d'administration 2022-2025 Chapitres communs	Bestuursvereenkomsten 2022-2025 Gemeenschappelijke hoofdstukken
Une coordination sera assurée entre les trois groupes de travail.	Er zal worden gestreefd naar een coördinatie tussen de drie werkgroepen.
Engagements en matière d'audit interne	Verbintenissen over interne audit
Art. A+23.	Art. A+23.
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 : - pendant la durée du contrat d'administration, le Comité d'audit commun aux IPSS offrira un soutien méthodologique permanent aux services d'audit interne dans le but d'optimiser leur maturité, en formulant notamment des recommandations ; - 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 ; - annuellement, un plan d'audit et un rapport d'activités seront communiqués par chaque institution au Comité d'audit commun ; - pendant la durée du contrat d'administration, les services d'audit interne continueront d'optimiser sans cesse leur maturité, grâce au soutien du Comité d'audit commun, des comités d'audit spécifiques aux institutions et du réseau Platina, selon le principe du meilleur effort. Les auditeurs internes au sein des IPSS ne disposant pas de leur propre comité d'audit effectueront un peer review dans le but d'établir un certain nombre de plans d'action communs destinés à améliorer la qualité de leur fonctionnement, selon le principe du meilleur effort ; - par année civile, au moins 4 réunions du réseau PLATINA seront organisées en vue d'assurer le développement commun, l'harmonisation et les échanges, entre les fonctions d'audit interne des IPSS, des connaissances et des bonnes pratiques aux niveaux conceptuel, méthodologique et organisationnel ; - pour la fin du premier trimestre de chaque année, le réseau PLATINA établira, à l'intention du Collège des IPSS et de chacun des comités d'audit, un rapport comportant un aperçu des activités du réseau au cours de l'année civile précédente. - La Cour des Comptes, les IPSS, les comités d'audits spécifiques aux institutions et le Comité d'audit commun, organiseront une réunion globale une fois par an en vue d'échanger des informations en exécution du protocole de collaboration en matière d'audits thématiques.	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: - tijdens de looptijd van de bestuursvereenkomst, zal het Gemeenschappelijk Auditcomité binnen de OISZ een permanente methodologische ondersteuning aanbieden aan de interneauditdiensten, met het oog op het optimaliseren van hun maturiteit o.a. door het formuleren van aanbevelingen.; - 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; - jaarlijks wordt door elke instelling een auditplan en een activiteitenverslag meegedeeld aan het Gemeenschappelijk Auditcomité; - tijdens de looptijd van de bestuursvereenkomst, zullen de interneauditdiensten, met ondersteuning van het Gemeenschappelijk Auditcomité, de instellingspecifieke auditcomités en het Platina netwerk hun maturiteit permanent optimaliseren volgens het best effort principe. De interne auditors binnen de OISZ zonder eigen auditcomité, zullen op basis van de uitgevoerde "peer review" en de aanbevelingen van het GAC, een aantal gemeenschappelijke actieplannen uitvoeren om de kwaliteit van hun werking verder te optimaliseren volgens het best effort principe ; - er zullen per kalenderjaar minstens 4 bijeenkomsten van het PLATINA-netwerk worden georganiseerd met het oog op de gemeenschappelijke opbouw, afstemming en uitwisseling tussen de interneauditfuncties van de OISZ van kennis en goede praktijken op conceptueel, methodologisch en organisatorisch vlak; - voor het einde van het eerste trimester van elk jaar zal het PLATINA-netwerk ten behoeve van het College van OISZ en de afzonderlijke auditcomités een rapport opmaken met daarin een overzicht van de activiteiten van het netwerk in het voorbije kalenderjaar. - In uitvoering van het samenwerkingsprotocol inzake thematische audits dat tussen het Rekenhof, de OISZ, de instellingspecifieke Auditcomités en het Gemeenschappelijk Auditcomité afgesloten werd, zullen de betrokken actoren minstens eenmaal per jaar een globale vergadering voor informatie-uitwisseling organiseren.

Contrats d'administration 2022-2025 Chapitres communs	Bestuursvereenkomsten 2022-2025 Gemeenschappelijke hoofdstukken
Engagements en matière de maîtrise de l'organisation	Verbintenissen over organisatiebeheersing
Art. A+23bis.	Art. A+23bis.
En ce qui concerne la synergie en matière d'optimalisation de la maîtrise de l'organisation au sein des IPSS, les IPSS s'engagent à poursuivre les objectifs communs suivants : - Les IPSS continueront à développer et à optimiser leur maîtrise de l'organisation afin d'évoluer progressivement vers une assurance raisonnable de la maturité de celle-ci et ceci selon le principe du meilleur effort. Chaque IPSS fera rapport à son comité d'audit de l'état d'avancement. - Les IPSS créeront un réseau « maîtrise de l'organisation ». Au moins 4 réunions par année civile seront organisées en vue d'échanger des connaissances et des bonnes pratiques au niveau conceptuel, méthodologique et organisationnel entre les fonctions de maîtrise de l'organisation des IPSS; - pour la fin du premier trimestre de chaque année, le réseau « maîtrise de l'organisation » établira à l'intention du Collège des IPSS, un rapport comportant un aperçu des activités du réseau au cours de l'année civile précédente. Le Comité d'audit commun et les Comités d'audit spécifiques au sein des IPSS encouragera les IPSS à optimiser leur maîtrise de l'organisation, afin d'en monitorer et évaluer l'efficacité, l'efficience et la qualité.	Wat de synergie inzake de optimalisering de organisatiebeheersing binnen de OISZ betreft, engageren de OISZ zich tot de volgende gemeenschappelijke doelstellingen: - de OISZ zullen hun organisatiebeheersing verder ontwikkelen en optimaliseren om te evolueren naar een redelijke mate van zekerheid over de maturiteit ervan en dit volgens het best effort principe. Elke OISZ zal over de stand van zaken rapporteren aan zijn auditcomité. - de OISZ zullen een netwerk voor organisatiebeheersing oprichten. Er zullen per kalenderjaar minstens 4 bijeenkomsten worden georganiseerd met het oog op een uitwisseling tussen de organisatiebeheersingsfuncties van de OISZ van kennis en goede praktijken op conceptueel, methodologisch en organisatorisch vlak; - voor het einde van het eerste trimester van elk jaar zal het netwerk voor organisatiebeheersing ten behoeve van het College van OISZ een rapport opmaken met daarin een overzicht van de activiteiten van het netwerk in het voorbije kalenderjaar. Het Gemeenschappelijk Auditcomité en de instellingspecifieke Auditcomités binnen de OISZ zal de OISZ stimuleren in de optimalisering van hun organisatiebeheersing, met het oog op de monitoring en beoordeling van de efficiëntie, effectiviteit en kwaliteit ervan.
Engagements en matière de certification	Verbintenissen over certificering
Art. A+23ter.	Art. A+23ter.
En ce qui concerne la synergie en matière de certification, les IPSS s'engagent à poursuivre les objectifs communs suivants : - o Afin d'optimiser le contrôle financier, les IPSS prépareront la certification des comptes annuels conformément aux normes d'audit internationales pendant la durée du contrat d'administration: - o en augmentant la maturité de la maîtrise de l'organisation des processus financiers et des processus opérationnels qui les sous-tendent; - o en constituant un dossier de documentation pour les acteurs de contrôle concernés par les audits financiers; - o en préparant les comptes annuels en temps voulu.	Wat de synergie inzake certificering betreft, engageren de OISZ zich tot de volgende gemeenschappelijke doelstellingen: - met het oog op een optimalisering van de financiële controle, zullen de OISZ tijdens de looptijd van de bestuursvereenkomst de certificering van de jaarrekeningen overeenkomstig de internationale auditstandaarden voorbereiden: - o Door het verhogen van de maturiteit inzake de organisatiebeheersing van de financiële processen en de operationele processen die eraan voorafgaan; - o Door het aanleggen van een documentatie-dossier ten behoeve van de bij de financiële audits betrokken controleactoren; - o Door het tijdig opmaken van de jaarrekeningen.

Contrats d'administration 2022-2025 Chapitres communs	Bestuursvereenkomsten 2022-2025 Gemeenschappelijke hoofdstukken
<i>Engagements concernant l'ouverture de synergies à d'autres partenaires (réseau secondaire)</i>	<i>Verbintenissen over het openstellen van synergieën voor andere partners (secundair netwerk)</i>
Art. A+24.	Art. A+24.
Les IPSS souhaitent ouvrir les synergies à leurs partenaires du réseau secondaire afin de faire bénéficier ces réseaux secondaires de possibilités d'économies effectives qui pourront diminuer leurs coûts de fonctionnement en lien avec le niveau de financement de ceux-ci, afin de garantir la poursuite d'une gestion optimale de leurs missions. Dans ce cadre, les IPSS proposent une concertation avec leur réseau secondaire pour mettre en commun les bonnes pratiques en matière de synergies et identifier les domaines dans lesquels elles pourraient se développer. Un plan d'action commun ou un plan d'extension des synergies pourrait alors être mis en place tenant compte du statut propre des institutions des réseaux secondaires. Les IPSS informent au moins une fois par an les Ministres de Tutelle de l'avancée et des résultats des discussions avec le réseau secondaire.	De OISZ wensen de synergieën open te stellen voor hun partners van het secundaire netwerk zodat die kunnen profiteren van de effectieve besparingen die daaruit kunnen voortvloeien op het vlak van hun werkingskosten, in samenhang met hun financieringsniveau, zodat het optimale beheer van hun opdrachten gewaarborgd blijft. In het kader daarvan stellen de OISZ voor om met hun secundaire netwerk overleg te plegen over een uitwisseling van de goede praktijken inzake synergieën en na te gaan in welke domeinen die zouden kunnen worden ontwikkeld. Er zou daarbij een gemeenschappelijk actieplan of een plan voor de uitbreiding van de synergieën kunnen worden uitgewerkt, rekening houdend met de respectieve statuten van de instellingen van de secundaire netwerken. De OISZ informeren de Voogdijministers minstens jaarlijks over de vooruitgang en resultaten van de gesprekken met het secundaire netwerk.
<i>Engagements concernant l'adaptation de l'organisation administrative de la sécurité sociale</i>	<i>Verbintenissen over de aanpassing van de administratieve organisatie van de sociale zekerheid</i>
Art. A+25. Le Collège des IPSS et les partenaires sociaux seront étroitement associés aux discussions relatives à l'optimisation des pouvoirs publics fédéraux qui peuvent avoir un impact sur les IPSS.	Art. A+25. Het College van OISZ en de sociale partners zullen nauw betrokken worden bij de besprekingen over de optimalisatie van de federale overheid die een impact kunnen hebben op de OISZ.
L'Etat s'engage à associer les Collège des IPSS, les interlocuteurs sociaux et les institutions coopérantes impactées aux discussions relatives à l'optimisation de l'Autorité fédérale qui peuvent avoir un impact sur les IPSS. Les IPSS s'engagent à proactivement collaborer à ces travaux.	De Staat verbindt er zich toe om het College van OISZ, de sociale gesprekspartners en de geïmpacteerde meewerkende instellingen te betrekken bij de besprekingen over de optimalisatie van de federale overheid die een impact kunnen hebben op de OISZ. De OISZ verbinden zich om proactief mee te werken aan deze werkzaamheden.
<i>Engagement en matière de rapportage commun</i>	<i>Verbintenissen over gemeenschappelijke rapportering</i>
Art. A+26.	Art. A+26.
Le Collège des IPSS et les partenaires communiquent pour le 31 mars 2024 un plan d'actions commun au Gouvernement concernant les synergies prévues aux articles A+20, A+21, A+22, A+23, A+23bis, A+23ter et A+24. Les initiatives, les moyens utilisés, les IPSS participantes et le timing prévu y seront listés. Chaque année, le Collège des IPSS et les partenaires sociaux établiront pour le 31 mars un rapport commun sur les avancées en la matière et sur les résultats atteints. Dans le rapport périodique de l'IPSS, l'attention sera portée sur les efforts qui ont été fournis par l'institution et sur l'impact atteint. L'équilibre général entre hommes et femmes au sein des IPSS sera repris dans ce rapport commun comme indicateur de genre. Sans préjudice du rapportage aux Commissaires du Gouvernement, le Collège des IPSS et l'Etat fédéral mettront au point dans le courant de 2023 un cadre uniforme de suivi des dispositions communes.	Het College van OISZ en de sociale partners delen tegen 31 maart 2024 een gezamenlijk actieplan mee aan de regering met betrekking tot de synergieën bedoeld in de artikelen A+20, A+21, A+22, A+23, A+23bis, A+23ter en A+24. Hierin worden de initiatieven, de ingezette middelen, de deelnemende OISZ en de voorziene timing opgelijst. Jaarlijks zal het College van de OISZ en de sociale partners tegen 31 maart een gemeenschappelijk verslag opstellen over de vooruitgang ervan en de bereikte resultaten. In de periodieke rapportering van de OISZ zal aandacht worden besteed aan de inspanningen die door de instelling werden geleverd en aan de bereikte impact. Het algemeen evenwicht tussen mannen en vrouwen binnen de OISZ zal als genderindicator opgenomen worden in dit gemeenschappelijk verslag. Onverminderd de rapportering aan de Regeringscommissarissen zullen het College van de OISZ en de Federale Staat in de loop van 2023 een eenvormig kader bepalen voor de opvolging van de gemeenschappelijke bepalingen.

Contrats d'administration 2022-2025 Chapitres communs	Bestuursovereenkomsten 2022-2025 Gemeenschappelijke hoofdstukken
<i>Développer ou utiliser des services dans le cadre des synergies</i>	<i>Diensten ontwikkelen of gebruiken in het kader van de synergies</i>
Art. A+27. Il relève de la mission de toute institution publique de sécurité sociale qui développe (partiellement ou dans leur totalité) des services ou qui, en application de la réglementation relative à l'attribution des marchés publics, utilise des services de tiers, d'offrir, dans le cadre des synergies envisagées, dans les limites de ses possibilités, ces services, quel qu'en soit la nature, à prix coûtant aux autres administrations publiques, tous niveaux de pouvoir confondus (de manière non exhaustive aux services publics du gouvernement fédéral et des gouvernements des Communautés et des Régions, aux institutions publiques dotées de la responsabilité morale qui relèvent du pouvoir fédéral, des Communautés ou des Régions, aux provinces, aux communes et aux centres publics d'action sociale), aux instances de droit privé qui ont été agréées pour coopérer à l'application de la sécurité sociale et aux fonds de sécurité d'existence sectoriels.	Art. A+27. Het behoort tot de opdracht van elke openbare instelling van sociale zekerheid die diensten (geheel of gedeeltelijk) zelf ontwikkelt of met toepassing van de regelgeving inzake de gunning van overheidsopdrachten gebruik maakt van diensten van derden, binnen haar mogelijkheden, die diensten, ongeacht hun aard, in het kader van de beoogde synergies tegen kostprijs aan te bieden aan andere administratieve overheden, ongeacht hun bevoegdheidsniveau (waaronder, niet exhaustief, de overheidsdiensten van de federale regering en de gemeenschaps- en gewestregeringen, de openbare instellingen met rechtspersoonlijkheid die onder de federale overheid, de gemeenschappen of de gewesten ressorteren, de provincies, de gemeenten en de openbare centra voor maatschappelijk welzijn), aan de privaatrechtelijke instanties die erkend zijn om mee te werken aan de toepassing van de sociale zekerheid en aan de sectorale fondsen voor bestaanszekerheid.
Ce paragraphe est exécuté budgétairement conformément à l'article A+37.	Deze alinea wordt budgettair uitgevoerd overeenkomstig artikel A+37.
<u>Titre T+3 : Volet budgétaire, financier et comptable</u>	<u>Titel T+3: Budgettair, financieel en boekhoudkundig luik</u>
Le contenu du présent chapitre est régi par : • l'AR du 3 avril 1997 portant des mesures en vue de la responsabilisation des institutions publiques de Sécurité Sociale, • l'AR du 22 juin 2001(modifié par l'AR du 26 janvier 2014) fixant les règles en matière de budget, de comptabilité et de comptes des institutions publiques de sécurité sociale soumises à l'AR du 3 avril 1997 précité, • l'AR du 26 janvier 2014 fixant le plan comptable normalisé des institutions publiques de sécurité sociale soumises à l'AR du 3 avril 1997 précité, • et les circulaires subséquentes.	De inhoud van dit hoofdstuk wordt geregeld bij • het KB van 3 april 1997 houdende maatregelen met het oog op de responsabilisering van de openbare instellingen van sociale zekerheid, • het KB van 22 juni 2001 (gewijzigd door het KB van 26 januari 2014) tot vaststelling van de regelen inzake de begroting, de boekhouding en de rekeningen van de openbare instellingen van sociale zekerheid die zijn onderworpen aan het bovenvermelde KB van 3 april 1997 • het KB van 26 januari 2014 tot vaststelling van het genormaliseerd boekhoudplan van de openbare instellingen van sociale zekerheid die zijn onderworpen aan het bovenvermelde KB van 3 april 1997, • en de respectievelijke omzendbrieven.
<i>Le budget de gestion</i>	<i>De beheersbegroting</i>
Art. A+28. Le budget de gestion comprend l'ensemble des recettes et des dépenses relatives à la gestion de l'Institution, telles qu'énumérées à l'annexe 1 de l'AR du 22 juin 2001 (modifié par l'AR du 26 janvier 2014) et clarifiées par les directives déterminées par la Commission de normalisation de la comptabilité des IPSS, avec, notamment, la circulaire n° 1 du 22 février 2016 concernant la distinction entre les comptes budgétaires appartenant à la gestion ou aux missions.	Art. A+28. De beheersbegroting omvat het geheel van de ontvangsten en uitgaven die op het beheer van de instelling betrekking hebben, zoals opgesomd in bijlage 1 van het bovengenoemd KB van 22 juni 2001 (gewijzigd door het KB van 26 januari 2014) en verduidelijkt in de richtlijnen vastgesteld door de Commissie voor normalisatie van de boekhouding van de OISZ, met in het bijzonder de omzendbrief nr. 1 van 22 februari 2016 betreffende het onderscheid tussen de budgettaire rekeningen behorend tot het beheer of tot de opdrachten.
Art. A+29. La répartition des articles budgétaires dans les différentes catégories est conforme aux instructions contenues dans l'annexe 2 de l'AR du 22 juin 2001 (modifié par l'AR du 26 janvier 2014).	Art. A+29. De verdeling van de begrotingsartikelen in de verschillende categorieën geschiedt in overeenstemming met de bijlage 2 van het KB van 22 juni 2001 (gewijzigd door het KB van 26 januari 2014).
Une distinction est opérée entre : • les dépenses de personnel, • les dépenses de fonctionnement ordinaire, • les dépenses de fonctionnement informatique,	Er wordt een onderscheid gemaakt tussen: • de personeelsuitgaven, • de gewone werkingsuitgaven, • de informaticawerkingsuitgaven,

Contrats d'administration 2022-2025 Chapitres communs	Bestuursvereenkomsten 2022-2025 Gemeenschappelijke hoofdstukken
- les dépenses d'investissements divisées en trois parties : biens immobiliers, informatique et biens mobiliers, - les dépenses de fonctionnement non-limitatives. La Commission de normalisation de la comptabilité des IPSS définit le contenu concret de ces rubriques, après avis du Collège des IPSS.	- de investeringsuitgaven verdeeld in drie delen: onroerende goederen, informatica en roerende goederen, - de niet-limitatieve werkingsuitgaven. De Commissie voor normalisatie van de boekhouding van de OISZ legt de concrete inhoud van deze rubrieken vast, na advies van het College van OISZ.
Art. A+30. Le budget de gestion ne comporte que des crédits limitatifs, à l'exception des crédits relatifs : - aux impôts directs et indirects, à l'exception de la TVA, - aux redevances dues en vertu de dispositions fiscales, - aux dépenses dans le cadre de procédures ou décisions judiciaires, pour autant qu'elles ne ressortissent pas au budget des missions. Les crédits non-limitatifs ne peuvent, par nature, jamais faire l'objet d'économies linéaires ou de compensation et sont mentionnés dans une catégorie séparée du budget de gestion.	Art. A+30. De beheersbegroting bevat enkel limitatieve kredieten, met uitzondering van de kredieten met betrekking tot : - de directe en indirecte belastingen, met uitzondering van BTW, - vergoedingen verschuldigd als gevolg van fiscale bepalingen, - uitgaven in het kader van gerechtelijke procedures of uitspraken, voor zover zij niet vallen onder de opdrachtenbegroting. De niet-limitatieve kredieten kunnen van nature nooit het voorwerp van lineaire besparingen of compensatie uitmaken en worden in een aparte categorie vermeld van de beheersbegroting.
Art. A+31. En cas de modifications budgétaires ou comptables sur le plan de la répartition entre le budget des missions et le budget de gestion pendant la durée du contrat d'administration, l'Etat s'engage à tenir compte des conséquences budgétaires ou opérationnelles sur le fonctionnement des IPSS concernés, si nécessaire selon les principes et procédure d'adaptation prévus aux articles A+35 et A+36.	Art. A+31. Indien er budgettaire of boekhoudkundige wijzigingen betreffende de verdeling tussen de opdrachtenbegroting en de beheersbegroting tijdens de looptijd van de bestuursvereenkomst zouden optreden, verbindt de Staat er zich toe rekening te houden met de budgettaire of operationele gevolgen hiervan op de werking van de betrokken OISZ, desnoods door middel van de aanpassingsprincipes en -procedure voorzien in de artikelen A+35 en A+36.
Les avis du commissaire du gouvernement du Budget concernant le budget, la comptabilité, le personnel, l'ICT...	De adviezen van de regeringscommissaris van Begroting in verband met begroting, boekhouding, personeel, ICT...
Art. A+32. L'Etat s'engage à ce que le commissaire du gouvernement du Budget respecte les délais prévus aux articles 12, 14 et 19 de l'AR du 3 avril 1997. Les délais de transmission des avis du commissaire du gouvernement du Budget pour les autres demandes d'avis peuvent être fixés, en concertation entre l'institution et le commissaire du gouvernement, dans un protocole de collaboration. L'Etat s'engage à ce que le commissaire du gouvernement du Budget respecte les délais fixés. Dans des cas extrêmement urgents, l'institution pourra invoquer l'urgence pour des demandes d'avis. L'institution justifiera clairement cette urgence. Dans ce dernier cas, le commissaire du gouvernement du Budget essaiera de rendre un avis aussi vite que possible.	Art. A+32. De Staat verbindt er zich toe dat de regeringscommissaris van Begroting de in artikel 12, 14 en 19 van het KB van 3 april 1997 voorziene termijnen respecteert. De termijnen voor het uitbrengen van een advies door de regeringscommissaris van Begroting voor andere adviesaanvragen kunnen, in overleg tussen de instelling en de regeringscommissaris, worden vastgelegd in een samenwerkingsprotocol. De Staat verbindt er zich toe dat de regeringscommissaris van Begroting de afgesproken termijnen respecteert. In uiterst dringende gevallen kan de instelling de hoogdringendheid inroepen voor adviesaanvragen. De instelling verantwoordt duidelijk deze hoogdringendheid. In dit laatste geval tracht de regeringscommissaris van Begroting zo snel als mogelijk een advies te verlenen.
Art A+33. Toute demande nécessitant l'accord de la secrétaire d'Etat au Budget (comme par exemple un recours contre un avis négatif d'un commissaire du gouvernement, une demande d'accord sur le budget ou une demande de redistribution) sera communiquée préalablement ou au même moment au ministre de tutelle.	Art A+33. Elke aanvraag die het akkoord vereist van de Staatssecretaris van Begroting (zoals bijvoorbeeld een beroep tegen een negatief advies van een regeringscommissaris, een vraag tot akkoord over de begroting of een vraag tot herverdeling) zal vooraf of op hetzelfde moment aan de voogdijminister worden gecommuniceerd.

Contrats d'administration 2022-2025 Chapitres communs	Bestuursvereenkomsten 2022-2025 Gemeenschappelijke hoofdstukken
<i>L'adaptation du budget de gestion à la suite de remaniement entre articles budgétaires</i>	<i>De aanpassing van de beheersbegroting ingevolge herschikkingen tussen begrotingsartikelen</i>
Art. A+34. Au cours d'un même exercice budgétaire, les transferts entre crédits, tels que prévus par l'article 14, § 1, de l'AR du 3 avril 1997, seront traités par le commissaire du gouvernement au Budget dans le délai prévu au premier alinéa de l'article A+32. En vue de permettre une bonne gestion et afin de réaliser de manière optimale les objectifs et projets de ce contrat d'administration, les transferts entre toutes les rubriques du budget de gestion (y compris personnel et immobilier) sont autorisés. Sans préjudice du trajet d'économies du gouvernement, la flexibilité est également totale pour les économies imposées et les crédits supplémentaires. L'Institution ne peut cependant s'engager à mettre en œuvre les projets, comme décrits dans ce contrat d'administration, que si les ressources budgétaires supplémentaires nécessaires, qui sont énumérées à l'article A+41, sont accordées. Des transferts entre articles budgétaires au cours d'un même exercice budgétaire peuvent être opérés tout au long de l'année (ainsi que lors de la clôture de l'exercice dans l'année n+1).	Art. A+34. De overdrachten tijdens eenzelfde begrotingsjaar tussen de kredieten, zoals voorzien in artikel 14, § 1, van het KB van 3 april 1997, worden door de regeringscommissaris van Begroting behandeld, binnen de in het eerste lid van het artikel A+32 bepaalde termijn. Om een goed beheer mogelijk te maken en om de doelstellingen en projecten van deze bestuursvereenkomst op optimale wijze te kunnen uitvoeren, zijn overdrachten tussen alle rubrieken van de beheersbegroting (met inbegrip van personeel en gebouwen) toegelaten. Zonder afbreuk te doen aan het besparingstraject van de regering, is de flexibiliteit is eveneens volledig voor opgelegde besparingen en bijkomende kredieten. De Instelling kan zich echter voor de uitvoering van de projecten, zoals beschreven in deze bestuursvereenkomst, enkel engageren als de nodige bijkomende budgettaire middelen, welke zijn opgenomen in artikel A+41, worden toegekend. Overdrachten tussen begrotingsartikelen tijdens eenzelfde begrotingsjaar kunnen het ganse jaar door (alsook bij de afsluiting van het boekjaar in het jaar n+1) gebeuren.
<i>Adaptation du Budget de gestion suite à des situations modifiées</i>	<i>Aanpassing van de beheersbegroting ingevolge gewijzigde omstandigheden</i>
Art. A+35. A l'initiative de l'institution, les situations mentionnées ci-dessous seront discutées avec le(s) ministre(s) de tutelle, la secrétaire d'Etat au Budget, et si nécessaire le ministre de la Fonction publique de sorte que des crédits supplémentaires puissent être accordés à temps : • Nouvelle mission durant la durée du contrat d'administration • L'institution doit exécuter une mission supplémentaire, mais elle constate, après analyse préalable, qu'elle ne peut réaliser cette mission avec les crédits de gestion alloués et que la mission entraînera donc une augmentation des dépenses de gestion (compte tenu des coûts uniques de démarrage, principalement informatiques, et des frais récurrents annuels de personnel et de fonctionnement en vitesse de croisière), • Personnel et détachés Smals • Le montant global des crédits de personnel et des crédits des détachés Smals calculé selon la formule de l'article A+44 est inférieur au montant obtenu au moyen de la méthode de calcul propre de l'institution, mentionné à l'article A+43 du présent contrat d'administration, et pour autant que cela mette en danger la réalisation d'objectifs déterminés ou la réalisation de projets déterminés, repris dans le contrat, • Les dépenses de personnel augmentent de façon nécessaires, obligatoires et imprévues à la suite d'une décision du Gouvernement,	Art. A+35. Op initiatief van de instelling, zullen de onderstaande gevallen besproken worden met de voorgedijminister(s), de Staatssecretaris van Begroting en indien nodig de minister van Ambtenarenzaken, zodat bijkomende kredieten tijdig toegekend kunnen worden: • Nieuwe opdracht tijdens de looptijd van de bestuursvereenkomst • De instelling moet een bijkomende opdracht uitvoeren en ze stelt vast, na voorafgaande toetsing, dat ze deze opdracht niet binnen de toegekende beheersenveloppe kan uitvoeren en deze opdracht bijgevolg aanleiding zal geven tot verhoogde beheersuitgaven (rekening houdend met de eenmalige opstartkosten, hoofdzakelijk informatica, en met recurrenente jaarlijkse personeels- en werkingskosten op kruissnelheid), • Personeel en gedetacheerden Smals • Het globaal bedrag van het personeelskrediet en van het krediet gedetacheerden Smals berekend volgens de formule van artikel A+44 is lager dan het bedrag bekomen door middel van de berekeningsmethode eigen aan de instelling, vermeld in artikel A+43 van deze bestuursvereenkomst en voor zover dat het bereiken van bepaalde doelstellingen of de realisatie van bepaalde projecten zoals opgenomen in deze overeenkomst in gevaar zou brengen, • De personeelsuitgaven stijgen op een verplichte, noodzakelijke en onvoorziene wijze als gevolg van een beslissing van de Regering,

Contrats d'administration 2022-2025 Chapitres communs	Bestuursovereenkomsten 2022-2025 Gemeenschappelijke hoofdstukken
- Fonctionnement et investissement - Adapter les crédits de fonctionnement et d'investissement selon les dispositions de l'article A+44 met en danger la réalisation d'objectifs déterminés ou la réalisation de projets déterminés, repris dans le contrat, - Nouvelles dépenses - De nouvelles dépenses doivent être engagées en vue de se mettre en règle avec les obligations légales (telles que, par exemple, les dispositions environnementales, l'analyse des risques des ascenseurs, les cotisations sociales, les assurances), - De nouvelles dépenses doivent être engagées dans le cadre de réformes ou de changements réglementaires importants.	- Werking en investering - De aanpassing van de werkings- en investeringskredieten volgens de bepalingen van artikel A+44 brengt het bereiken van bepaalde doelstellingen of de realisatie van bepaalde projecten opgenomen in deze overeenkomst in gevaar, - Nieuwe uitgaven - Nieuwe uitgaven moeten gebeuren voor het zich in regel stellen met wettelijke verplichtingen (zoals milieubepalingen, risicoanalyse van de liften, sociale bijdragen, verzekeringen), - Nieuwe uitgaven moeten gebeuren in het kader van belangrijke hervormingen of veranderingen in de regelgeving.
<i>La diminution ou la non-adaptation du budget de gestion à la suite d'une nouvelle mission ou sans nouvelle mission</i>	<i>De verlaging of de niet-aanpassing van de beheersbegroting ingevolge een nieuwe opdracht of zonder nieuwe opdracht</i>
Art. A+36. Si les moyens disponibles (humains ou budgétaires) sont réduits, ou si les missions sont élargies sans que les crédits soient majorés, ce manque de moyens pourra être répercuté dans l'exécution des objectifs du contrat. Après concertation constructive entre le(s) ministre(s) de tutelle, la secrétaire d'Etat au Budget, les gestionnaires ayant voix délibérative désignés par l'organe de gestion ainsi que la personne chargée de la gestion journalière, l'institution pourra diminuer les objectifs à atteindre conformément à l'article 7 de l'AR du 3 avril 1997 et sur la base d'un instrument de mesure objectif, dans les cas suivants : - Si l'Etat fédéral, dans le cadre de la politique budgétaire de l'Etat, ne peut garantir le cadre budgétaire convenu de l'article A+41, en cas de diminution des moyens disponibles (humains ou budgétaires), - Si les missions sont élargies sans que des crédits ne soient alloués, y compris les réformes ou changements réglementaires importants, - Si des crédits supplémentaires et nécessaires ne peuvent pas être alloués. Et ce, pour autant que ces dispositions puissent mettre en danger la réalisation des objectifs ou projets repris dans le présent contrat. Lors de l'évaluation du contrat, les modifications des objectifs durant celui-ci seront prises en compte.	Art. A+36. Indien de beschikbare middelen (inzake personeel of budget) worden verminderd of de opdrachten worden uitgebreid zonder dat de kredieten worden verhoogd, kan dit gebrek aan middelen zijn weerslag hebben op de uitvoering van de doelstellingen van de overeenkomst. Na constructief overleg tussen de voorgedijminister(s), de Staatssecretaris van Begroting, de stemgerechtigde beheerders aangeduid door het beheersorgaan en de persoon belast met het dagelijks bestuur, zal de instelling de te bereiken doelstellingen kunnen verlagen overeenkomstig artikel 7 van het KB van 3 april 1997 en op basis van een objectief meetinstrument, in volgende gevallen: - Indien de federale Staat het bij het artikel A+41 afgesproken begrotingskader niet in acht kan nemen binnen de context van het begrotingsbeleid van de Staat, indien de beschikbare middelen (inzake personeel of budget) worden verminderd, - Indien de opdrachten worden uitgebreid zonder dat de kredieten worden verhoogd, inclusief belangrijke hervormingen of veranderingen in de regelgeving, - Indien bijkomende noodzakelijke kredieten niet toegekend kunnen worden. Dit enkel voor zover deze beslissingen de realisatie van bepaalde in deze overeenkomst opgenomen projecten of doelstellingen in gevaar zouden kunnen brengen. Bij de evaluatie van de overeenkomst zal rekening worden gehouden met de tussentijdse aanpassing van de doelstellingen.
<i>L'augmentation du budget de gestion de l'année en cours à la suite de l'octroi de recettes de gestion propres</i>	<i>De verhoging van de beheersbegroting van het lopende jaar ingevolge de toekenning van eigen beheersontvangsten</i>

Art. A+37. § 1^{er}. Les recettes propres, qui résultent de prestations qui cadrent dans les missions de l'institution et qui sont effectuées pour des tiers sur la base d'un recouvrement des frais, s'ajoutent à l'enveloppe de gestion de l'année en cours en respectant les procédures d'adaptation et de fixation du budget telles que fixées par l'AR du 3 avril 1997. § 2. Les autres recettes de gestion propres de l'institution prévues dans le budget de l'année en cours et énumérées ci-après peuvent chaque année être ajoutées à l'enveloppe de gestion de l'année en cours moyennant l'avis favorable du commissaire du gouvernement du Budget, et ce dans le délai fixé dans le premier alinéa de l'article A+32. Cet avis favorable consiste en un accord portant aussi bien sur le montant des recettes de gestion propres prévues dans l'année en cours que sur l'affectation de ce montant décidée par l'institution dans l'année en cours. En cas de recettes structurelles, cet accord est donné pour la totalité de la durée du contrat. Sont ici visés, les types de recettes de gestion propres suivants, pour lesquels un dossier de principe, comprenant une estimation des montants prévus, a été approuvé préalablement par le comité de gestion/conseil d'administration : 1. les recettes de gestion uniques provenant de la vente d'un bien immobilier sur la base du prix de vente intégral, pour laquelle les conditions particulières de l'article A+45 ont été respectées. 2. les recettes de gestion périodiques provenant de la location d'un bien immobilier sur une base contractuelle (p. ex. un bâtiment ou l'étage d'un bâtiment) sont totalement ajoutées au budget de gestion, en cas de location à prix coûtant à un autre service public-et en cas de location au prix du marché à un autre tiers. Dans tous les cas, les frais (entretien, chauffage, électricité, ...) associés à la location peuvent toujours être inclus en totalité, si ceux-ci ne peuvent faire l'objet d'une facturation distincte, 3. les recettes de gestion périodiques provenant du détachement de membres du personnel (par exemple vers une cellule stratégique non fédérale, vers une organisation syndicale) ou de la mise à disposition de membres du personnel (par exemple pour un service d'audit commun...) sont ajoutées aux crédits de personnel alloués, 4. les recettes de gestion issues de la fourniture de services à prix coûtant à des tiers et à d'autres IPSS (par exemple le scanning de dossiers pour des tiers), 5. les recettes de gestion périodiques provenant de la poursuite de l'exécution par l'Institution de certaines missions pour le compte des entités fédérées pendant ou après la phase transitoire de la sixième réforme de l'Etat, dans le cadre des conventions de coopération qui sont conclues avec les entités fédérées,	Art. A+37. § 1. De eigen ontvangsten, die voortvloeien uit prestaties die kaderen binnen de opdrachten van de instelling, en geleverd worden aan derden op basis van een terugvordering van de kosten, worden toegevoegd aan de beheersenvolp van het lopende jaar mits naleving van de procedure inzake bepaling en aanpassing van de budgetten, zoals vastgelegd in het KB van 3 april 1997. § 2. De andere hierna opgesomde in de begroting van het lopende jaar voorziene eigen beheersontvangsten van de instelling mogen jaarlijks worden toegevoegd aan de beheersenvolp van het lopende jaar mits gunstig advies van de regeringscommissaris van Begroting, binnen de in het eerste lid van het artikel A+32 bepaalde termijn. Dit gunstig advies betreft een akkoord over zowel het bedrag van de in het lopende jaar voorziene eigen beheersontvangsten als over de bestemming van dit bedrag door de instelling in het lopende jaar. Bij structurele ontvangsten wordt dit akkoord voor de gehele looptijd van het contract gegeven. Volgende types van eigen beheersontvangsten, waarvoor een principedossier met inbegrip van een raming van de voorziene bedragen vooraf werd goedgekeurd door het beheerscomité/raad van beheer, worden hier bedoeld: 1. éénmalige beheersontvangsten ingevolge de verkoop van een onroerend goed op basis van de integrale verkoopprijs, waarbij de bijzondere voorwaarden van artikel A+45 werden gerespecteerd. 2. periodieke beheersontvangsten ingevolge de verhuur op contractuele basis van een onroerend goed (b.v. een gebouw of een verdieping van een gebouw) worden volledig toegevoegd aan de beheersenvolp, in geval van verhuur tegen kostprijs aan een andere overheidsdienst en in geval van verhuur tegen marktprijs aan een andere derde. In ieder geval mogen de lasten (onderhoud, verwarming, elektriciteit...), die verbonden zijn aan de verhuur steeds volledig worden meegenomen, als deze niet apart kunnen worden gefactureerd, 3. periodieke beheersontvangsten ingevolge de detachering van personeelsleden (bijvoorbeeld naar een niet-federale beleidscel, naar een syndicale organisatie) of ingevolge de ter beschikkingstelling van personeelsleden (bijvoorbeeld voor een gemeenschappelijke auditdienst...) worden toegevoegd aan de toegekende personeelskredieten, 4. beheersontvangsten die voortvloeien uit de levering van diensten tegen kostprijs aan derden en aan andere OISZ (bijvoorbeeld het scannen van dossiers voor derden), 5. periodieke beheersontvangsten ingevolge de verdere uitvoering door de instelling van bepaalde opdrachten voor rekening van de gefedereerde entiteiten tijdens of na de overgangsfase van de zesde staatshervorming, in het kader van de samenwerkingsakkoorden die werden gesloten met de gefedereerde entiteiten,
--	---

6. les recettes de gestion provenant de la facturation d'activités organisées conjointement avec d'autres IPSS ou avec d'autres organismes publics (par exemple l'achat groupé de licences), 7. les recettes de gestion, sous forme de subventions, provenant d'organismes fédéraux (par exemple interventions pour projets diversités) ou européens (par exemple interventions pour projets SSRS). § 3. Pour les autres recettes de gestion propres facturées aux prix du marché et réalisées l'année précédente (provenant par exemple de la fourniture d'imprimés, de la location de salles de réunion, de la délivrance d'attestations ou de l'établissement de statistiques...), les frais de personnel et de fonctionnement en lien avec ces recettes peuvent être intégralement ajoutés à l'enveloppe de gestion de l'année en cours. De plus, la différence entre ces recettes et les frais de personnel et de fonctionnement en lien avec ces recettes peut, en tant qu'incitant pour une bonne gestion, être ajoutée pour moitié à l'enveloppe de gestion de l'année en cours. Pour ces deux cas, le commissaire du gouvernement du Budget donnera son avis sur l'augmentation du budget de gestion ainsi que l'affectation proposée par l'institution dans le délai fixé dans le premier alinéa de l'article A+32. § 4. Pour les projets de synergies, qui sont repris dans les dispositions communes, les moyens nécessaires seront prévus aux budgets de gestion des IPSS participantes. L'impact de projets de synergies sur les budgets de gestion des IPSS participantes sera réglé préalablement sur le plan budgétaire au sein du Collège des IPSS. Ces recettes de gestion s'ajoutent à l'enveloppe de gestion de l'institution réalisant les prestations en faveur des autres IPSS, moyennant l'avis favorable du commissaire du gouvernement du Budget, et seront communiquées pour information au(x) ministre(s) de tutelle, à la secrétaire d'Etat au Budget et au Ministre de la Fonction publique. Les mêmes principes sont applicables aux projets de synergies hors sécurité sociale et en cas de réorganisation du paysage administratif fédéral. § 5. Les montants des recettes de gestion propres précitées prévues et réalisées, ainsi que l'affectation de ces montants, qui ont reçu un avis positif du commissaire du gouvernement du Budget, peuvent être inscrits par l'institution dans un feuillet d'ajustement du budget de gestion de l'année en cours.	6. beheersontvangsten die voortvloeien uit de doorfacturatie van activiteiten, welke samen worden georganiseerd met andere OISZ of met andere overheidsinstellingen (bijvoorbeeld de gegroepeerde aankoop van licenties), 7. beheersontvangsten, onder de vorm van subsidies, die afkomstig zijn van federale (bijvoorbeeld tussenkomsten voor projecten diversiteit) of Europese instanties (bijvoorbeeld tussenkomsten voor SSRS-projecten). § 3. Voor de andere eigen beheersontvangsten gefactureerd aan marktprijzen en tijdens het vorige jaar gerealiseerd (bijvoorbeeld ingevolge de levering van drukwerken, het verhuren van vergaderzalen, het afleveren van attesten of de opmaak van statistieken...), mogen de personeels- en werkingskosten in verband met deze ontvangsten integraal worden toegevoegd aan de beheersenvolpe van het lopende jaar. Als incentive voor goed beheer, mag bovendien het verschil tussen deze ontvangsten en de personeels- en werkingskosten in verband met deze ontvangsten voor de helft worden toegevoegd aan de beheersenvolpe van het lopende jaar. Voor deze twee gevallen zal de regeringscommissaris van Begroting, zijn advies geven over de verhoging van de beheersbegroting alsook over de bestemming voorgesteld door de instelling, binnen de in het eerste lid van het artikel A+32 bepaalde termijn. § 4. Voor de synergieprojecten, die opgenomen zijn in de gemeenschappelijke bepalingen, worden de nodige middelen voorzien op de beheersbegroting van de deelnemende OISZ. De impact van synergieprojecten op de beheersbegrotingen van de deelnemende OISZ wordt voorafgaandelijk geregeld op het begrotingsvlak binnen het College van de OISZ. Deze beheersontvangsten komen bovenop de beheersenvolpe van de instelling die de prestaties levert voor de andere OISZ, mits gunstig advies van de regeringscommissaris van Begroting, en worden ter informatie meegedeeld aan de voogdijminister(s), aan de Staatssecretaris van Begroting en aan de minister van Ambtenarenzaken. Dezelfde principes zijn toepasselijk op de synergieprojecten buiten de sociale zekerheid en in geval van een herschikking van het federaal administratief landschap. § 5. De bedragen van bovenvermelde voorziene en gerealiseerde eigen beheersontvangsten, alsook de bestemming van deze bedragen, welke een positief advies gekregen hebben van de regeringscommissaris van Begroting, mogen door de instelling worden ingeschreven in een aanpassingsblad van de beheersbegroting van het lopende jaar.
---	---

Contrats d'administration 2022-2025 Chapitres communs	Bestuursovereenkomsten 2022-2025 Gemeenschappelijke hoofdstukken
<i>L'augmentation du budget de gestion à la suite du transfert de crédits de l'exercice budgétaire précédent</i>	<i>De verhoging van de beheersbegroting ingevolge de overdracht van kredieten van het vorige begrotingsjaar</i>
Art. A+38. Le transfert de crédits de l'exercice budgétaire précédent vers l'année en cours est autorisé moyennant le respect des conditions prévues à l'article 14, § 2, de l'AR du 3 avril 1997 et de la circulaire n° 2 du 22 février 2016 relative aux reports de crédits de l'exercice précédent et moyennant l'avis favorable du commissaire du gouvernement du Budget, dans le délai prévu à l'article A+32. En cas d'avis favorable du commissaire du gouvernement du Budget, les transferts approuvés pourront être ajoutés par l'institution aux crédits de l'année en cours. Afin de permettre au commissaire du gouvernement du Budget de suivre l'avancement des projets entrepris et de pouvoir juger de leur suivi ainsi que de l'opportunité des réinscriptions, l'institution fera en sorte que le commissaire du gouvernement aie fréquemment accès au planning et aux résultats du programme des investissements. L'institution communiquera chaque semestre un état de lieu du programme d'investissement. Cela fera l'objet d'une application uniforme dans chaque institution.	Art. A+38. De overdracht van kredieten van het vorige begrotingsjaar naar het lopende jaar wordt onder de voorwaarden voorzien in artikel 14, § 2, van het KB van 3 april 1997 en in de omzendbrief nr. 2 van 22 februari 2016 betreffende de overdracht van kredieten van het vorige begrotingsjaar toegestaan mits gunstig advies van de regeringscommissaris van Begroting, binnen de in het artikel A+32 bepaalde termijn. Bij gunstig advies van de regeringscommissaris van Begroting mogen de goedgekeurde overdrachten door de instelling worden toegevoegd aan de kredieten van het lopende jaar. Om het mogelijk te maken voor de regeringscommissaris van Begroting om de voortgang van de opgenomen projecten te volgen en te kunnen oordelen over de opvolging ervan alsook over de opportuniteit van de herinschrijvingen zal de instelling ervoor zorgen dat de regeringscommissaris frequent toegang heeft tot de planning en tot de resultaten van het investeringsprogramma. De instelling zal elk semester een stand van zaken van het investeringsprogramma overmaken. Dit zal het voorwerp van een eenvormige toepassing in elke instelling uitmaken.
<i>L'adaptation du budget de gestion à la suite d'une modification des cotisations sociales</i>	<i>De aanpassing van de beheersbegroting ingevolge een wijziging van de sociale bijdragen</i>
Art. A+39. En cas de modifications des cotisations sociales relatives aux membres du personnel (principalement les cotisations de pension au Pool des parastataux), le budget de gestion sera adapté. Les montants qui serviront de base au calcul seront déterminés institution par institution en concertation avec le Collège des IPSS et le SPF BOSA.	Art. A+39. Indien de sociale bijdragen betreffende de personeelsleden (hoofdzakelijk pensioenbijdragen voor de Pool der parastatalen) wijzigen, zal de beheersbegroting aangepast worden. De bedragen die zullen dienen als basis voor de berekening, zullen instelling per instelling bepaald worden in overleg met het College van de OISZ en de FOD BOSA.
<i>Budget de gestion pour les exercices 2022, 2023, 2024 et 2025</i>	<i>Beheersbegroting voor de jaren 2022, 2023, 2024 en 2025</i>
Art. A+41. Le budget de gestion de l'Institution pour les exercices 2022, 2023 et 2024, fixé conformément à l'article A+28, aux circulaires budgétaires respectives et à la décision des Conseils des ministres des 20/10/2021, 01/04/2022, 20/07/2022, 18/10/2022, 31/03/2023 et 13/10/2023, est établi comme suit :	Art. A+41. De beheersbegroting van de instelling voor de jaren 2022, 2023 en 2024, die overeenkomstig artikel A+28, de respectievelijke begrotingscirculaires en de beslissing van de Ministerraden van 20/10/2021, 01/04/2022, 20/07/2022, 18/10/2022, 31/03/2023 en 13/10/2023 werd bepaald, wordt als volgt vastgelegd:

Contrats d'administration 2022-2025 Chapitres communs				Bestuursovereenkomsten 2022-2025 Gemeenschappelijke hoofdstukken			
	2022	2023	2024		2022	2023	2024
Dépenses de personnel	35.414.340 €	38.709.188 €	39.622.645 €	Personeelsuitgaven	35.414.340 €	38.709.188 €	39.622.645 €
Dépenses de fonctionnement dont :				Werkingsuitgaven			
Fonctionnement ordinaire	4.913.457 €	5.353.312 €	5.331.983 €	waarvan:			
Informatique	7.192.458 €	7.662.707 €	7.560.725 €	Gewone werking	4.913.457 €	5.353.312 €	5.331.983 €
Investissements dont :				Informatica	7.192.458 €	7.662.707 €	7.560.725 €
Investissement mobiliers	303.478 €	303.478 €	312.278 €	Investerings			
Investissement informatiques	2.351.300 €	1.763.942 €	1.713.134 €	waarvan:			
Investissement immobiliers	1.445.460 €	1.174.595 €	793.762 €	Roerende investeringen	303.478 €	303.478 €	312.278 €
Dépenses de fonctionnement non-limitatives	526.932 €	315.000 €	315.000 €	Informatica-investeringen	2.351.300 €	1.763.942 €	1.713.134 €
Total	52.147.525 €	55.282.222 €	55.649.528 €	Onroerende investeringen	1.445.460 €	1.174.595 €	793.762 €
				Niet-limitatieve werkingsuitgaven	526.932 €	315.000 €	315.000 €
				Totaal	52.147.525 €	55.282.222 €	55.649.528 €
Le budget de gestion 2024 contient les crédits tels qu'établis lors du conclave budgétaire d'octobre 2023 et ne tient pas compte des décisions budgétaires à prendre, comme, par exemple, le crédit supplémentaire de 2024 à allouer suite à l'introduction des chèques-repas à partir du 01/01/2024. Les crédits proposés pour les exercices 2022, 2023 et 2024 ne tiennent pas compte des transferts en application de l'article 14 §2 ni des dépenses dans le cadre du Plan national pour la reprise et la résilience financé par l'Europe. L'exercice 2025 sera calculé selon les dispositions prévues à l'article A+43 et à l'article A+44.				De beheersbegroting 2024 bevat de kredieten zoals deze werden vastgelegd tijdens het begrotingsconclaaf van oktober 2023 en houdt geen rekening met de nog te nemen begrotingsbeslissingen, zoals bijvoorbeeld het toe te kennen bijkrediet 2024 ingevolge de invoering van de maaltijdcheques vanaf 01/01/2024. De voorgestelde kredieten voor de begrotingsjaren 2022, 2023 en 2024 houden geen rekening met de overdrachten in toepassing van artikel 14 §2 noch met de uitgaven in kader van het Nationaal plan voor herstel en veerkracht gefinancierd door Europa. Het begrotingsjaar 2025 zal berekend worden volgens de bepalingen opgenomen in artikel A+43 en artikel A+44.			
Montant maximal des crédits pour le personnel statutaire				Maximumbedrag van de kredieten voor het statutair personeel			
Art. A+42. 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 33.092.874 € pour l'exercice 2022, à 36.269.468 € pour l'exercice 2023, à 37.125.153 € pour l'exercice 2024 et à 37.478.231 € pour l'exercice 2025 en prix de 2024, en tenant compte des cotisations patronales connues (cotisations patronales de pension...).				Art. A+42. Overeenkomstig artikel 5 §1 6° van het KB van 3 april 1997 wordt het maximumbedrag van de kredieten voor het statutair personeel vastgelegd op € 33.092.874 voor het jaar 2022, op € 36.269.468 voor het jaar 2023, op € 37.125.153 voor het jaar 2024 en op € 37.478.231 voor het jaar 2025 in prijzen van 2024, rekening houdende met de gekende patronale bijdragen (patronale pensioenlasten...).			
Révision annuelle				Jaarlijkse herziening			
Art. A+43. Les montants budgétaires pour les exercices 2024 et 2025 sont obtenus sur base de la méthode de calcul telle que déterminée à l'article A+44. Néanmoins, dans la mesure du possible et de la politique budgétaire de l'Etat fédéral, ce dernier s'engage à respecter au maximum le budget de gestion 2024-2025 ainsi calculé par les institutions. Si l'Etat fédéral ne peut honorer le cadre budgétaire discuté dans le contexte de la politique budgétaire de l'Etat, le contrat d'administration pourra être adapté conformément à l'article A+36.				Art. A+43. De begrotingsbedragen voor de jaren 2024 en 2025 worden verkregen op basis van de berekeningsmethode zoals bepaald in artikel A+44. In de mate van het mogelijke en binnen de mogelijkheden van het begrotingsbeleid van de federale Staat verbindt deze zich ertoe de door de instellingen op deze wijze berekende beheersbegroting 2024-2025 maximaal in acht te nemen. Indien de federale Staat het afgesproken begrotingskader niet in acht kan nemen binnen de context van het begrotingsbeleid van de Staat wordt de			

Contrats d'administration 2022-2025 Chapitres communs	Bestuursvereenkomsten 2022-2025 Gemeenschappelijke hoofdstukken
	bestuursvereenkomst aangepast overeenkomstig artikel A+36.
Art. A+44. A politique inchangée, pour l'année 2025, les montants de chaque catégorie de dépenses seront réévalués de la manière suivante :	Art. A+44. Bij ongewijzigd beleid zullen voor het jaar 2025 de bedragen van elke uitgavencategorie op de volgende manier herzien worden:
a. Crédits de personnel et crédits des détachés Smals	a. Personeelskredieten en kredieten gedetacheerden Smals
Les crédits de personnel seront paramétrisés en fonction de l'évolution du coefficient moyen de liquidation selon la formule : <u>Coefficient moyen de liquidation des rémunérations année N</u> Coefficient moyen de liquidation des rémunérations année N-1 A cette fin, les coefficients de liquidation, tels que calculés par le Bureau du Plan lors de la confection des budgets respectifs (préfiguration, budget initial, contrôle budgétaire, ...) sont utilisés, dans l'attente de la connaissance des coefficients de liquidation réels. L'Etat s'engage à attribuer intégralement à l'IPSS les coefficients de liquidation réels. Si l'évolution des crédits de personnel mettrait en danger la réalisation des objectifs déterminés ou la réalisation des projets déterminés repris dans le présent contrat, le contrat d'administration sera adapté conformément aux dispositions de l'article A+35 ou de l'article A+36, selon le cas.	De personeelskredieten zullen in functie van de evolutie van de gemiddelde vereffeningscoëfficiënt geparametriseerd worden volgens de formule : <u>Gemiddelde vereffeningscoëfficiënt van de lonen jaar N</u> Gemiddelde vereffeningscoëfficiënt van de lonen jaar N-1 Hiervoor wordt gebruik gemaakt van de vereffeningscoëfficiënten, zoals berekend door het Planbureau op het moment van de opmaak van de respectievelijke begrotingen (voorafbeelding, initiële begroting, begrotingscontrole,...), in afwachting dat de werkelijke vereffeningscoëfficiënten gekend zijn. De Staat verbindt zich ertoe om de werkelijke vereffeningscoëfficiënten, integraal toe te kennen aan de OISZ. Als de evolutie van de personeelskredieten het bereiken van bepaalde doelstellingen of de realisatie van bepaalde projecten zoals opgenomen in deze overeenkomst in het gedrang zou brengen wordt de bestuursvereenkomst aangepast overeenkomstig artikel A+35 of artikel A+36 naargelang de omstandigheden.
b. Crédits de fonctionnement et d'investissement en ce compris les crédits d'investissement immobiliers	b. Werkings- en investeringskredieten met inbegrip van de onroerende investeringskredieten
Les crédits de l'année précédente évoluent en fonction du chiffre de l'indice santé, tel que calculé par le Bureau du Plan lors de la confection des budgets respectifs (préfiguration, budget initial, contrôle budgétaire, ...), dans l'attente de la connaissance du chiffre réel de l'indice santé. Pour 2025, l'année 2024 est le point de départ. L'Etat s'engage à attribuer intégralement à l'IPSS l'évolution réelle du chiffre de l'indice santé. En ce qui concerne l'évolution des coûts ICT Smals (intra-muros et consultants) et des services ICT tiers similaires (en ce compris les consultants), le coefficient d'ajustement appliqué aux frais généraux de fonctionnement est augmenté, le cas échéant, d'un facteur x, qui tient compte de l'évolution réelle des prix spécifiques dans le secteur ICT, qui est en partie déterminée par l'indexation annuelle des salaires.	De kredieten van het vorige jaar evolueren in functie van het cijfer van de gezondheidsindex, zoals berekend door het Planbureau op het moment van de opmaak van de respectievelijke begrotingen (voorafbeelding, initiële begroting, begrotingscontrole,...), in afwachting dat de werkelijke vereffeningscoëfficiënten gekend zijn. Voor 2025 geldt het jaar 2024 als uitgangspunt. De Staat verbindt zich ertoe om de werkelijke evolutie van het cijfer van de gezondheidsindex, integraal toe te kennen aan de OISZ. Voor wat betreft de evolutie van de ICT-kosten Smals (intra-muros en consultants) en vergelijkbare ICT-diensten van derden (met inbegrip van de consultants) wordt de aanpassingscoëfficiënt, die wordt toegepast voor de algemene werkingskosten, in voorkomend geval verhoogd met een factor x, die rekening houdt met de reële specifieke prijzevolutie in de ICT-sector die mede bepaald wordt door de jaarlijkse loonindexering.

Contrats d'administration 2022-2025 Chapitres communs	Bestuursvereenkomsten 2022-2025 Gemeenschappelijke hoofdstukken
Si l'évolution des crédits de fonctionnement et/ou d'investissement mettaient en danger la réalisation des objectifs déterminés ou la réalisation des projets déterminés repris dans le contrat, le contrat d'administration sera adapté conformément aux dispositions de l'article A+35 ou de l'article A+36, selon le cas.	Als de evolutie van de werkings- en/of investeringskredieten het bereiken van bepaalde doelstellingen of de realisatie van bepaalde projecten zoals opgenomen in deze overeenkomst in het gedrang zou brengen, wordt de bestuursvereenkomst aangepast overeenkomstig artikel A+35 of artikel A+36 naargelang de omstandigheden.
Opérations immobilières	Onroerende verrichtingen
Art. A+45. Dans la limite de ses missions, l'institution peut décider de l'acquisition, de l'utilisation ou de l'aliénation de biens matériels ou immatériels et de l'établissement ou de la suppression de droits réels sur ces biens, ainsi que de l'exécution de pareilles décisions. Toute demande de location, d'achat, de vente et de rénovation complète de bâtiments doit être soumise au préalable au Collège des IPSS, afin de la comparer entre autres à la proposition globale d'investissement immobilier pluriannuel 2020-2028 du Collège IPSS. Toute décision d'acquérir, construire, rénover ou aliéner un immeuble ou un droit immobilier dont le montant dépasse 7,3 millions d'euros est soumise à l'autorisation préalable du (des) ministre(s) de tutelle et de la secrétaire d'Etat au Budget. Jusqu'à 7,3 millions d'euros l'avis positif du commissaire du gouvernement du Budget est suffisant. Pour autant que l'institution appartienne à la Gestion globale, l'affectation du produit de l'aliénation de ces immeubles, dont le montant dépasse 7,3 millions d'euros, et l'ajout de ce produit à l'enveloppe de gestion de l'année en cours ou les années suivantes, conformément à l'article A+37, doivent recevoir l'accord préalable du (des) ministre(s) de tutelle et de la secrétaire d'Etat au Budget. Jusqu'à 7,3 millions d'euros l'avis positif du commissaire du gouvernement du Budget est suffisant. Cette enveloppe complémentaire peut être librement ajoutée au budget de gestion pour le financement de la construction ou/et l'achat d'un autre bâtiment ou/et pour des travaux de rénovation dans un bâtiment existant et tous les frais de gestion en résultant (y compris les frais d'installation, le mobilier spécifique NWOW, ...). Cette utilisation doit pouvoir se faire sur plusieurs années budgétaires, à condition que cela ne soit pas en conflit avec la proposition globale d'investissement immobilier pluriannuel 2020-2028 du Collège IPSS.	Art. A+45. Binnen de grenzen van haar opdrachten kan de instelling beslissen over de verwerving, de aanwending of de vervreemding van lichamelijke en onlichamelijke goederen en de vestiging of de opheffing van zakelijke rechten op deze goederen, alsmede over de uitvoering van dergelijke beslissingen. Elke vraag tot huur, koop, verkoop en grondige renovatie van gebouwen moet vooraf worden voorgelegd aan het College van de OISZ, teneinde dit onder andere te kunnen aftoetsen met het globale meerjarenvoorstel 2020-2028 inzake onroerende investeringen van het College OISZ. Elke beslissing tot verwerving, oprichting, renovatie of vervreemding van een onroerend goed of recht, waarvan het bedrag 7,3 miljoen euro overschrijdt, is onderworpen aan de voorafgaande machtiging van de voogdijminister(s) en van de Staatssecretaris van Begroting. Tot en met 7,3 miljoen euro volstaat het positief advies van de regeringscommissaris van Begroting. Voor zover de instelling behoort tot het Globaal beheer, vereisen de bestemming van de opbrengst van een vervreemding van deze onroerende goederen waarvan het bedrag 7,3 miljoen euro overschrijdt, en de toevoeging van deze opbrengst aan de beheersenvolp van het lopende jaar of de volgende jaren, overeenkomstig artikel A+37, het voorafgaand akkoord van de voogdijminister(s) en van de Staatssecretaris van Begroting. Tot en met 7,3 miljoen euro volstaat het positief advies van de regeringscommissaris van Begroting. Deze bijkomende enveloppe kan vrij worden toegevoegd aan het beheersbudget voor de financiering van de oprichting of/en aankoop van een ander gebouw of/ en voor renovatiewerken in een bestaand gebouw en alle daaruitvloeiende beheerskosten (met inbegrip van de inrichtingskosten, specifiek NWOW-meubilair, ...). Dit gebruik moet over meerdere begrotingsjaren mogelijk zijn, mits dit niet in strijd is met het globale meerjarenvoorstel 2020-2028 inzake onroerende investeringen van het College OISZ.
Comptabilité générale et analytique	Algemene en analytische boekhouding
Art. A+46. L'institution s'engage à appliquer un plan comptable conformément au plan comptable normalisé pour les institutions publiques de sécurité sociale, comme repris à l'AR du 26 janvier 2014. Le plan comptable normalisé sera approfondi par la Commission de normalisation de la comptabilité des IPSS, en collaboration avec le SPF BOSA et le SPF Sécurité sociale et suivant les délais déterminés par la Commission de normalisation de la comptabilité des IPSS.	Art. A+46. De instelling verbindt zich ertoe een boekhoudplan toe te passen conform het genormaliseerd boekhoudplan voor de openbare instellingen van sociale zekerheid, zoals bepaald in het KB van 26 januari 2014. Het genormaliseerd boekhoudplan wordt verder uitgediept door de Commissie voor de normalisatie van de boekhouding van de OISZ, in samenwerking met de FOD BOSA en de FOD Sociale Zekerheid en volgens de in de Commissie voor de normalisatie van de boekhouding van de OISZ afgesproken termijnen.

Contrats d'administration 2022-2025 Chapitres communs	Bestuursvereenkomsten 2022-2025 Gemeenschappelijke hoofdstukken
L'institution développe davantage son système de comptabilité analytique pour déterminer et évaluer les coûts des activités de base principales (processus, missions, tâches,...). En outre, l'institution développe un système pour déterminer et évaluer le coût du développement des projets.	De instelling werkt haar systeem van analytische boekhouding verder uit om de kosten van de voornaamste basisactiviteiten (processen, opdrachten, taken,...) te bepalen en te evalueren. Daarnaast werkt de instelling een systeem uit om de kost van ontwikkeling van projecten te bepalen en te evalueren.
Transmission des états périodiques et des monitorings	Bezorgen van periodieke staten en monitoringen
Art. A+47. Conformément aux directives du Gouvernement, l'institution communiquera mensuellement au(x) ministre(s) de tutelle et à la secrétaire d'Etat au Budget, ainsi qu'aux SPF Sécurité sociale et SPF BOSA, un état des recettes et des dépenses de gestion. Les IPSS mettent en place un suivi périodique, en format standardisé de leur budget de mission et demandent les données nécessaires aux organisations coopérantes de sécurité sociale s'il y a lieu. Dans le cadre d'une communication centralisée des comptes de la sécurité sociale à l'ICN et des comptes SESPROS-SHA à Eurostat, les IPSS s'engagent, avec le SPF Sécurité Sociale et le SPF BOSA, à collaborer au processus de consolidation et à mettre à disposition toute l'information requise à cette fin.	Art. A+47. De instelling zal, overeenkomstig de richtlijnen van de Regering, aan de voogdijminister(s) en aan de Staatssecretaris van Begroting, evenals aan de FOD Sociale Zekerheid en aan de FOD BOSA, maandelijks een staat van de ontvangsten en uitgaven aangaande het beheer bezorgen. De OISZ zetten een periodieke opvolging op in gestandaardiseerd formaat van hun opdrachtenbegroting en vragen de nodige gegevens aan de meewerkende organisaties van sociale zekerheid als dat nodig is. In het kader van een gecentraliseerde communicatie van de rekeningen van de sociale zekerheid aan de INR en van de ESSPROS-SHA-rekeningen aan Eurostat verbinden de OISZ zich ertoe om met de FOD Sociale Zekerheid en de FOD-BOSA, aan het consolidatieproces samen te werken en alle voor dit doel nodige informatie ter beschikking te stellen.
Art A+47bis. L'institution s'engage à envoyer les exercices de monitoring suivants de manière complète et à temps : - le suivi mensuel de la sous-utilisation du budget de gestion et des dépenses sélectionnées dans le budget de mission des IPSS, - le suivi semestriel de l'exécution du budget du personnel des IPSS, conformément à la méthodologie SEPP, - le suivi périodique des gros postes du budget de mission des IPSS et le suivi budgétaire de la mise en œuvre des mesures budgétaires décidées pour les IPSS, par l'intermédiaire des Commissions Finances et Budget (CFB).	Art A+47bis. De instelling verbindt er zich toe om volledig en tijdig volgende monitoringsoefeningen op te sturen: - de maandelijkse monitoring van de onderbenutting van de beheersbegroting en van de geselecteerde uitgaven uit de opdrachtenbegroting bij de OISZ, - de semestriële monitoring van de uitvoering van de personeelsbegroting bij de OISZ, conform de SEPP-methodeologie, - de periodieke monitoring van de grote posten uit de opdrachtenbegroting bij de OISZ en de budgettaire opvolging van de uitvoering van de besliste begrotingsmaatregelen voor de OISZ, via de Commissies Financiën en Begroting (CFB).
Art A+48. L'institution s'engage lors de chaque exercice budgétaire du comité de monitoring à communiquer les tableaux synoptiques demandés pour les missions et pour la gestion de manière correcte, complète et à temps et conformément aux structures définies en annexe des AR du 26 janvier 2014 et 22 juin 2001.	Art A+48. De instelling verbindt er zich toe om voor elke begrotingsoefening van het monitoringcomité de gevraagde synoptische tabellen voor de opdrachten en voor het beheer kwaliteitsvol, volledig en tijdig op te sturen en conform de structuren die gedefinieerd worden in de bijlagen van de KB's van 26 januari 2014 en 22 juni 2001.
Engagements concernant les spendings reviews	Verbintenissen over de spending reviews
Art A+48bis. Le Conseil des ministres du 18/12/2020 a approuvé l'approche de l'exécution de spending reviews pour l'Etat fédéral (y compris la sécurité sociale). Les thèmes pour la réalisation d'un spending reviews ont été décidés par le Conseil des ministres conformément à la procédure établie. L'Etat s'engage à associer en temps utile les IPSS à la préparation des décisions concernant les nouveaux projets futurs en la matière. Les IPSS s'engagent à coopérer loyalement à la réalisation des spending reviews relevant de leur domaine, déterminés conformément à cette procédure, et à déployer les moyens disponibles pour aboutir à une finalisation qualitative des reviews concernées.	Art A+48bis. De Ministerraad van 18/12/2020 keurde de aanpak goed voor het uitvoeren van spending reviews voor de federale overheid (inclusief de sociale zekerheid). Volgens de vastgelegde procedure worden de thema's voor het doorvoeren van een spending review door de Ministerraad beslist. De Staat verbindt zich ertoe om de OISZ tijdig te betrekken bij de voorbereiding van beslissingen m.b.t. nieuwe toekomstige projecten in dit verband. De OISZ engageren zich om loyaal mee te werken aan het uitvoeren van spending reviews met betrekking tot hun domein, die conform deze procedure worden vastgelegd en de beschikbare middelen in te zetten om te komen tot een kwalitatieve afronding van de betrokken reviews.

Contrats d'administration 2022-2025 Chapitres communs	Bestuursovereenkomsten 2022-2025 Gemeenschappelijke hoofdstukken
Engagements concernant les délais de paiement	Verbintenissen over de betalingstermijnen
Art A+48ter. Les IPSS s'engagent à rapporter de façon systématique et transparente concernant les délais de paiement envers leurs fournisseurs et s'engagent à toujours respecter les délais de paiement des factures.	Art A+48ter. De OISZ verbinden zich ertoe om op systematisch en transparante wijze te rapporteren over de betalingstermijnen ten opzichte van hun leveranciers en engageren zich ertoe om de betalingstermijnen van de facturen steeds te respecteren.
Titre T+ 4: Participation aux projets transversaux	Titel T+ 4: Meewerking aan transversale projecten
Art. A+49. Les IPSS s'engagent, chacune pour ce qui la concerne, à s'inscrire dans les stratégies fédérales transversales relatives à la simplification administrative, à l'open data, à la lutte contre la pauvreté et à la lutte contre la fraude sociale. La réalisation de plans d'action concrets dépend des moyens mis à disposition par l'Etat à cet effet. Dans le cadre de leur gestion quotidienne, les IPSS prêteront également attention aux initiatives relatives à la politique du développement durable. Une attention spécifique sera consacrée à l'application du principe de « handistreaming », conformément aux dispositions de la Convention des Nations-Unies relative aux droits des personnes handicapées, en favorisant, de manière transversale, l'intégration des personnes handicapées dans tous les domaines de la vie en société et en tenant compte dans les différentes phases de la politique de la dimension handicap. A cet effet, l'institution sera attentive à « handistreaming » dans le plan d'administration. Ce faisant, il sera fait appel au référent « Handicap » qui a été désigné dans chaque institution et dans chaque cellule stratégique et il sera collaboré avec le mécanisme de coordination fédérale établi au sein du SPF Sécurité Sociale et avec la société civile. L'institution s'inscrira également dans la poursuite et l'intensification de la politique en place de gender mainstreaming, conformément aux dispositions de la loi du 7 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales et de ses arrêtés d'exécution.	Art. A+49. De OISZ engageren zich ertoe, ieder wat hen betreft, om zich in te schrijven in de transversale federale strategieën inzake administratieve vereenvoudiging, inzake open data, inzake armoedebestrijding en inzake bestrijding van sociale fraude. De realisatie van concrete actieplannen is afhankelijk van de hiertoe door de Staat ter beschikking gestelde middelen. Ze zullen ook in hun dagdagelijks beheer aandacht hebben voor initiatieven met betrekking tot het beleid van duurzame ontwikkeling. Specifieke aandacht zal daarbij gaan naar de toepassing van het beginsel van "handistreaming", in overeenstemming met de bepalingen van het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap, waarbij op transversale wijze de integratie van personen met een handicap in alle domeinen van het maatschappelijk leven bevorderd wordt en in de verschillende fasen van beleidsvoering rekening gehouden wordt met de dimensie handicap. Hiervoor zal de instelling in het bestuursplan aandacht besteden aan "Handistreaming". Bij dit alles zal een beroep gedaan worden het aanspreekpunt "Handicap" dat in elke instelling en bij elke beleidscel aangeduid werd en zal samengewerkt worden met het federale coördinatiemechanisme opgericht bij de FOD Sociale Zekerheid en met het maatschappelijk middenveld. De instelling zal zich ook inschrijven in het nastreven en intensifiëren van het actuele beleid inzake gender mainstreaming, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 7 januari 2007 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de federale beleidslijnen en van haar uitvoeringsbesluiten.
Art. A+50. Les IPSS participent activement aux réseaux fédéraux "Orientation client" et "Gestion des plaintes", rapportent périodiquement et au moins une fois par an les indicateurs de gestion de leur gestion des plaintes, et contribuent de manière constructive à la mise en œuvre de la politique fédérale en matière d'orientation client et de gestion des plaintes. Pendant la durée du contrat d'administration, les IPSS mesurent au moins une fois la satisfaction client, en vue d'améliorer la fourniture de leurs produits et services. Les IPSS s'engagent à optimiser l'accessibilité numérique et physique, à faire évoluer l'offre numérique et à assurer également d'autres possibilités de contact, en tenant compte du public cible et de la spécificité de chaque institution, ainsi que des moyens disponibles. La convivialité des applications électroniques et l'offre de soutien des citoyens sont des atouts importants à cet égard.	Art. A+50. De OISZ nemen actief deel aan de federale netwerken "Klantgerichtheid" en "Klachtenbeheer", rapporteren periodiek en minstens jaarlijks de indicatoren van hun klachtenbeheer, en dragen constructief bij aan de verwezenlijking van het federaal beleid over klantgerichtheid en klachtenbeheer. De OISZ meten tijdens de duur van de bestuursovereenkomst minstens 1 maal de klantentevredenheid met het oog op het verbeteren van hun producten- en dienstverlening. De OISZ verbinden zich ertoe om de digitale en fysieke toegankelijkheid te optimaliseren, waarbij zij het digitale aanbod laten evolueren en ook de andere contactmogelijkheden verzekeren rekening houdend met de doelgroep en de specificiteit van elke instelling, alsook met de beschikbare middelen. De gebruiksvriendelijkheid van

Contrats d'administration 2022-2025 Chapitres communs	Bestuursvereenkomsten 2022-2025 Gemeenschappelijke hoofdstukken
En ce qui concerne le non-recours aux droits, les IPSS concernées s'engagent à collaborer avec le SPF Sécurité sociale, le SPP Intégration sociale et toute partie intéressée, dans le cadre d'une Task Force qui rapporte au Collège des IPSS, pour identifier les risques et proposer au Gouvernement pour le 30 septembre 2022 des pistes opérationnelles en tenant compte aussi des mesures contenues dans le Plan fédéral de lutte contre la pauvreté et contre les inégalités. Les IPSS s'engagent à lutter contre la fracture numérique et à participer aux mesures mises en œuvre par l'Etat fédéral en ce sens, y compris la formation des membres de leur personnel en vue d'aider les citoyens et entreprises à accéder à leurs services électroniques. Les IPSS étudient la faisabilité d'outils de simulation pour soutenir et illustrer l'impact (transversal) des choix individuels des assurés sociaux et/ou des événements à court et long terme. Le Collège des IPSS et les partenaires sociaux présentent au Gouvernement fédéral des propositions visant à actualiser la Charte de l'Assuré social dans le cadre de l'optimisation des droits des assurés sociaux et de l'adaptation de l'exercice de ces droits aux évolutions sociétales et technologiques. Le Collège des IPSS est soutenu à cet égard par le groupe de travail "Collège des IPSS et SPF Sécurité sociale" qui suit l'application de la "Charte de l'assuré social". Ce groupe de travail implique systématiquement et de manière proactive les assurés sociaux et les institutions de sécurité sociale.	de elektronische toepassingen, en het aanbieden van ondersteuning aan de burger zijn hierbij belangrijke troeven. Met betrekking tot het niet-gebruiken van de rechten verbinden de betrokken OISZ zich ertoe om samen te werken met de FOD Sociale Zekerheid, de POD Maatschappelijke Integratie en elke belanghebbende partij, in het kader van een Task Force die rapporteert aan het College van de OISZ, om de risico's te identificeren en de Regering uiterlijk op 30 september 2022 operationele pistes voor te stellen, ook rekening houdend met de maatregelen vervat in het Federaal Plan tegen armoede en ongelijkheid. De OISZ verbinden zich ertoe om de digitale kloof te bestrijden en deel te nemen aan de maatregelen die de federale staat in dit verband heeft genomen, met inbegrip van de opleiding van hun personeelsleden om burgers en bedrijven te helpen toegang te krijgen tot hun elektronische diensten. De OISZ onderzoeken de haalbaarheid van simulatietools om de (takoverschrijdende) impact van individuele keuzes door de sociaal verzekerde en/of van gebeurtenissen te ondersteunen en te illustreren op korte en lange termijn. Het College van de OISZ en de sociale partners geven de federale regering concrete voorstellen over de actualisering van het "Handvest van de sociaal verzekerde" in het kader van de optimalisatie van de rechten van de sociaal verzekerden en de aanpassing van de uitoefening van deze rechten aan de maatschappelijke en technologische evoluties. Het college van de OISZ wordt hierbij ondersteund door de werkgroep "College van de OISZ en de FOD Sociale Zekerheid" die de toepassing van het "Handvest van de sociaal verzekerde" opvolgt. Deze werkgroep betreft de sociaal verzekerden en de instellingen van sociale zekerheid hierbij systematisch en proactief.
Art. A+50bis. Les IPSS s'engagent à continuer à participer activement au projet transversal EESSI permettant la réduction de la charge administrative pour les entreprises et les citoyens qui exercent leur droit à la libre circulation au sein de l'Union européenne, ainsi qu'un exercice plus rapide des droits et des contrôles plus efficaces. Les IPSS entretiennent les Business Use Cases existants sur la base des spécifications existantes, pour lesquels elles sont respectivement compétentes. Les nouveaux Business Use Cases ou les nouvelles spécifications ne peuvent être acceptés par les représentants belges dans les instances européennes compétentes tant que la Commission européenne n'assume pas la fourniture d'une Platform-as-a-Service financée par elle en soutien de ces nouveaux Business Use Cases. A cette fin, les IPSS prévoient les financements nécessaires concernant leurs propres applications, et prennent en charge les coûts de maintenance de l'application RINA mis à leur disposition. Les coûts de maintenance et de support sont pris en charge par les IPSS – sans préjudice des accords qu'elles auront avec les organisations de leur réseau secondaire - selon les modalités approuvées par le Collège.	Art. A+50bis. De OISZ verbinden zich ertoe om verder actief deel te nemen aan het transversale project EESSI, dat het mogelijk maakt om de administratieve lasten voor de bedrijven en de burgers die hun recht op vrij verkeer binnen de Europese Unie uitoefenen te beperken en om een snellere uitoefening van de rechten en effectievere controles te realiseren. De OISZ onderhouden de bestaande Business Use Cases op basis van de bestaande specificaties, voor dewelke zij respectievelijk bevoegd zijn. Nieuwe Business Use Cases of nieuwe specificaties kunnen door de Belgische vertegenwoordigers in de bevoegde Europese organen niet worden aanvaard zolang de Europese Commissie niet instaat voor het aanbieden van door haar gefinancierd Platform-as-a-Service ter ondersteuning van deze nieuwe Business Use Cases. Met het oog op deze doelstelling, voorzien de OISZ de nodige financiering voor hun eigen applicaties en nemen de onderhoudskosten van de applicatie RINA, die hun ter beschikking is gesteld, voor hun rekening. De kosten van onderhoud en ondersteuning worden door de OISZ voor hun rekening genomen, onverminderd de afspraken die zij hebben gemaakt met organisaties van hun secundaire netwerk – volgens de modaliteiten goedgekeurd door het College.

Contrats d'administration 2022-2025 Chapitres communs	Bestuursvereenkomsten 2022-2025 Gemeenschappelijke hoofdstukken
Art. A+50ter. § 1^{er}. Les IPSS collaborent activement avec les différents services de médiation et d'ombudsmans, conformément aux protocoles d'accord conclus avec eux. Afin entre autres d'offrir un traitement intégré, simplifié et coordonné à une réclamation touchant aux domaines de compétences de plusieurs services de médiation et d'ombudsmans, l'Etat s'engage à renforcer le rôle de la Concertation permanente des Médiateurs et Ombudsmans (CPMO) en la transformant en un point de contact unique pour le réclamant et l'administration concernée, et en lui donnant la compétence de résoudre ce type de plainte de manière unique, globale et intégrée dans tous ses aspects. § 2. Plus spécifiquement, les IPSS favorisent, lors du traitement des plaintes, la collaboration avec le médiateur fédéral, conformément au protocole d'accord concernant les relations entre le médiateur fédéral et les IPSS pour le traitement des plaintes. En cas de demande d'information suite à une plainte, le service concerné de l'institution fournit au médiateur fédéral les renseignements désirés. Dans le cadre d'une enquête, proposition de médiation ou suggestion, le service compétent de l'institution prend les mesures nécessaires pour répondre aux questions. Le service compétent de l'institution répond au plus tard dans les quinze jours ouvrables de la réception de la question, sauf délai plus court imposé en application de l'article 11, alinéa 1er, de la loi du 22 mars 1995 instaurant des médiateurs fédéraux. La gestion des plaintes de première ligne de l'institution est coordonnée par rapport aux interventions de deuxième ligne du médiateur fédéral.	Art. A+50ter. § 1. De OISZ werken actief samen met de verschillende ombudsdiensten en ombudslieden, overeenkomstig de samenwerkingsprotocollen met hen gesloten. Om onder meer een geïntegreerde, vereenvoudigde en gecoördineerde behandeling te bieden aan een klacht die betrekking heeft op de bevoegdheidsgebieden van verschillende ombudsdiensten en ombudslieden, verbindt de Staat zich ertoe de rol van het Permanent Overleg Ombudslui (POOL) te versterken door het om te vormen tot één enkel aanspreekpunt voor de klager en de betrokken administratie, en door het de bevoegdheid te geven om dit soort van klacht op een unieke, globale en geïntegreerde manier op te lossen in al zijn aspecten. § 2. Meer specifiek, bevorderen de OISZ bij de behandeling van klachten de samenwerking met de Federale ombudsman, overeenkomstig het samenwerkingsprotocol voor de relaties tussen de Federale ombudsman en de OISZ bij de behandeling van klachten. Bij een vraag om informatie met betrekking tot een klacht, verschaft de bevoegde dienst van de instelling de Federale ombudsman de gewenste inlichtingen. In het kader van een onderzoek, voorstel tot bemiddeling of een suggestie, neemt de bevoegde dienst van de instelling de nodige maatregelen om op de vragen te antwoorden. De bevoegde dienst van de instelling antwoordt ten laatste binnen een termijn van vijftien werkdagen vanaf de ontvangst van de vraag, tenzij er bij de toepassing van artikel 11, 1e lid van de wet van 22 maart 1995 tot instelling van de federale ombudsmannen een kortere termijn wordt opgelegd. Het klachtenmanagement van de instelling in de eerste lijn, wordt afgestemd op de interventies van de Federale ombudsman in de tweede lijn.
<u>Titel T+5 : Dispositions finales</u>	<u>Titel T+5: Slotbepalingen</u>
Art. A+51. Les engagements repris dans le présent contrat d'administration ne portent pas atteinte à l'obligation de l'institution de respecter les divers textes légaux et réglementaires qui contiennent des directives générales, qui s'imposent aux institutions de sécurité sociale lors de l'examen des droits à prestations et dans les relations avec les assurés sociaux, à savoir : - la loi du 29 juillet 1991 sur la motivation formelle des actes administratifs ; - la Charte de l'utilisateur des services publics du 4 décembre 1992 ; - la loi du 11 avril 1994 relative à la publicité de l'administration ; - la loi du 11 avril 1995 visant à instituer la Charte de l'assuré social.	Art. A+51. De verbintenissen van deze bestuursvereenkomst doen geen afbreuk aan de verplichting van de instelling om de diverse wettelijke en reglementaire teksten na te leven die algemene richtlijnen bevatten voor de instellingen van sociale zekerheid bij het onderzoek van de rechten op prestaties en in de relaties met de sociaal verzekerden, met name: - de wet van 29 juli 1991 op de uitdrukkelijke motivering van bestuurshandelingen; - het Handvest van de gebruiker van overheidsdiensten van 4 december 1992; - de wet van 11 april 1994 met betrekking tot de openbaarheid van bestuur; - de wet van 11 april 1995 tot invoering van het handvest van de sociaal verzekerde.

Contrats d'administration 2022-2025 Chapitres communs	Bestuursvereenkomsten 2022-2025 Gemeenschappelijke hoofdstukken
Pour chaque service ayant des contacts avec les assurés sociaux, les dispositions de la Charte de l'assuré social s'appliquent et les engagements doivent être respectés. Les engagements repris dans le présent contrat d'administration ne portent pas atteinte à l'obligation de l'institution d'exécuter, de manière efficace, les autres missions légales qui ne font pas l'objet d'un objectif spécifique.	Voor iedere dienst waarvoor er contacten met de sociaal verzekerden zijn, gelden de bepalingen van het Handvest van de sociaal verzekerde en moeten de verbintenissen nageleefd worden. De in deze bestuursvereenkomst vervatte verbintenissen doen geen afbreuk aan de verplichting van de instelling om op een efficiënte manier de andere wettelijke opdrachten uit te voeren waarvoor geen specifieke doelstelling wordt bepaald.
* * *	* * *

Signé à Bruxelles, le 8 mai 2024

Pour l'État belge,

Le Vice-Premier ministre et ministre des
Affaires sociales et de la Santé publique

Franck VANDENBROUCKE

La Vice-Première ministre et ministre de la
Fonction publique, des Entreprises publiques,
des Télécommunications et de la Poste

Petra DE SUTTER

La Secrétaire d'Etat au Budget et à la
Protection des consommateurs adjointe au
ministre de la Justice et de la Mer du Nord

Alexia BERTRAND

Pour Fedris,

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

Anne LÉONARD

Raf DE WEERDT

Catherine VERMEERSCH

Serge DEMARRÉE

L'Administration générale

Pascale LAMBIN
Administratrice générale

Joeri LUTS
Administrateur général adjoint