Bestuursovereenkomst voor de periode 2016-2018 tussen de Belgische staat en het Federaal agentschap voor beroepsrisico's

Bijvoegsel voor de periode 2019 - 2020

INHOUD

Inleiding 1

Procesmap 6

Definities 7

Missie 10

Visie 10

Waarden 11

LUIK 1: DE KERNOPDRACHTEN OPTIMALISEREN 12

Hoofdstuk 1: Preventieopdracht 13

1. Schade door arbeidsongevallen en beroepsziekten vermijden 14

1.1. Arbeidsongevallen 14

1.2. Beroepsziekten 15

2. Behoud van of terugkeer naar werk ondersteunen 17

Hoofdstuk 2 : Vergoedingsopdracht 22

1. Beslissingen in het kader van een arbeidsongeval 23

2. Beslissingen in het kader van een beroepsziekte 23

3. Betalingen 26

Hoofdstuk 3: Controleopdracht 29

1. Controle verzekeringsondernemingen 29

1.1. Technische, medische en financiële controle 29

1.2. Strijd om de vrijwaring van de rechten van de slachtoffers en tegen elke vorm van discriminatie 30

1.3. Strijd tegen de sociale fraude 31

1.4. Bekrachtiging van de overeenkomsten tussen de verzekeringsondernemingen en de slachtoffers 32

2. Controle van de werkgevers 33

2.1. Controle van de verzekeringsplicht 33

2.2. Controle van de ongevalsaangifte in het kader van de wet van 10 april 1971 34

Hoofdstuk 4: Het Asbestfonds 36

1. Vergoeding 36

2. Preventie 37

Hoofdstuk 5: Kennis- en referentiecentrum 39

Hoofdstuk 6: Inningsopdracht 46
1. Inning van de kapitalen en periodieke stortingen ten laste van de verzekeringsondernemingen 46
2. Inning van bijdragen ten laste van de verzekeringsondernemingen 48
3. Inning van premies ten laste van de reders van de zeevisserij 48
4. Inning van bijdragen en bedragen van de niet-verzekerde werkgevers 49
LUIK 2: DEGELIJK BESTUUR 51
Hoofdstuk 7: Communicatie 52
1. Een instelling die toegankelijk is en duidelijk en correct informeert 52
2. Een instelling die luistert 54
Hoofdstuk 8: Human Resources 55
1. Begeleiding bij de verandering 56
2. Dynamisch personeelsbeheer 57
2.1. De nieuwe werkcultuur 57
2.2. Prestatiemanagement 59
3. Een motiverende en flexibele werkomgeving 60
3.1. Een kantoorinfrastructuur aangepast aan de nieuwe werkcultuur 60
3.2. Flexibele werkvormen voor een goed evenwicht tussen werk en privé 61
Hoofdstuk 9: Informaticabeheer 63
Hoofdstuk 10: Beleid- en beheersinstrumenten 66
1. Beheer van de portefeuille 66
2. Begroting en boekhouding 66
3. Duurzame ontwikkeling 67
4. Proces- en risicobeheersing en interne controle 68
5. Ondersteuning van het beleid 69
LUIK 3: DE GEMEENSCHAPPELIJKE DOELSTELLINGEN VOOR ALLE INSTELLINGEN VAN SOCIALE ZEKERHEID 70

INLEIDING

Gelet op de wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector;

Gelet op de gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 betreffende de preventie van beroepsziekten en de vergoeding van de schade die uit die ziekten voortvloeit;

Gelet op de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971;

Gelet op de wet van 13 juli 2006 houdende diverse bepalingen inzake beroepsziekten en arbeidsongevallen en inzake beroepsherinschakeling;

Gelet op de programmawet van 27 december 2006, artikels 113 tot en met 133 betreffende het schadelosstellingsfonds voor asbestslachtoffers;

Gelet op de wet van 16 augustus 2016 met betrekking tot de fusie van het Fonds voor arbeidsongevallen en het Fonds voor de beroepsziekten;

Gelet op de wet van 25 mei 2017 met betrekking tot de financiering van het Asbestfonds;

Gelet op het koninklijk besluit van 3 april 1997 houdende maatregelen met het oog op de responsabilisering van de openbare in stellingen van sociale zekerheid, met toepassing van artikel 47 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels;

Gelet op het advies van de directieraad van het Federaal agentschap voor beroepsrisico's uitgebracht op 12 juni 2018 en 19 februari 2019;

Gelet op het gemotiveerd advies van het basisoverlegcomité van het Federaal agentschap voor beroepsrisico's uitgebracht op 12 juni 2018 en 29 maart 2019;

Gelet op het akkoord van het algemeen beheerscomité van het Federaal agentschap voor beroepsrisico's, uitgebracht op 17 september 2018 en 19 maart 2019;

Gelet op de controle inzake de "coördinatie" en de "coherentie" tussen de ontwerpen van bestuursovereenkomst van de verschillende openbare instellingen van sociale zekerheid, verricht door het College van de openbare instellingen van sociale zekerheid (vergadering van 28 juni 2002 en van 29 november 2002), overeenkomstig artikel 6 van het bovenvermelde koninklijk besluit van 3 april 1997;

Gelet op de beslissing van de Ministerraad van xx maart 2019 betreffende de verlenging voor 2019-2020 van de bestuursovereenkomsten 2016-2018 van de openbare instellingen van sociale zekerheid;

wordt overeengekomen wat volgt,

tussen enerzijds

de Belgische Staat vertegenwoordigd door mevrouw Maggie DE BLOCK, minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid en mevrouw Sophie WILMES, minister van Begroting en Ambtenarenzaken,

hierna "de Staat" genoemd,

en anderzijds

het Federaal agentschap voor beroepsrisico's, openbare instelling van sociale zekerheid met maatschappelijke zetel te 1210 Brussel, Sterrenkundelaan 1, vertegenwoordigd door de daartoe aangeduide leden van het beheerscomité, met name mevrouw Catherine Vermeersch en de heer Louis Warlop, vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties, alsook mevrouw Anne Léonard en de heer Raf De Weerdt, vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties en door mevrouw Pascale Lambin, adjunct-administrateur-generaal,

hierna "Fedris" genoemd.

Op 11 maart 2016 heeft de Ministerraad de bestuursovereenkomsten tussen het FAO en de Belgische Staat en tussen het FBZ en de Belgische Staat goedgekeurd, deze overeenkomsten hadden betrekking op de periode 2016-2018. In deze overeenkomsten was de fusie van beide fondsen reeds voorzien.

Aangezien de Ministerraad van xx maart 2019 heeft beslist om de bestuursovereenkomst 2016-2018 te verlengen door middel van een bijvoegsel, moet onderhavig document gezien worden als een toevoeging voor 2019-2020 die in één document alle engagementen van Fedris verzamelt voor wat betreft de kernopdrachten in het kader van arbeidsongevallen en beroepsziekten.

De artikels 1 tot 35 en 48 tot 91 van de bestuursovereenkomst 2016-2018 van het Fonds voor arbeidsongevallen en de artikels 36 tot 91 van de bestuursovereenkomst 2016-2018 van het Fonds voor de beroepsziekten worden vervangen door de artikels 1 tot 71 van onderhavig bijvoegsel voor de periode van 2019 tot 2020. De bepalingen van de gemeenschappelijke hoofdstukken van de bestuursovereenkomsten 2016-2018 blijven van toepassing met uitzondering van de artikels die werden opgenomen in het derde deel van dit bijvoegsel.

HET FEDERAAL AGENTSCHAP VOOR BEROEPSRISICO'S

Als openbare instelling van sociale zekerheid wordt Fedris beheerd door drie beheerscomités die paritair zijn samengesteld uit vertegenwoordigers van de werkgevers en vertegenwoordigers van de werknemers. Deze sociale partners werken intensief samen met het bestuur om voor de belangrijkste sociale thema's samen vooruitgang te boeken en tot oplossingen te komen die door de verschillende partijen gedragen worden. Op die manier willen ze een duurzaam sociaal overleg garanderen.

De materie arbeidsongevallen wordt geregeld door de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971. Deze wet bevat beschikkingen betreffende zowel de tijdelijke als de blijvende ongeschiktheden, de kosten voor medische verzorging, geneesmiddelen en hospitalisatie en de prothesekosten. Artikel 4 van de oprichtingswet van Fedris stelt dat de opdrachten die in artikels 58 en 58bis van de wet van 10 april 1971 waren opgenomen voor het FAO, overgedragen zijn naar Fedris.

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

De materie beroepsziekten wordt voor de privésector geregeld door de wetten betreffende de preventie van beroepsziekten en de vergoeding van de schade die uit die ziekten voortvloeit, gecoördineerd op 3 juni 1970. Deze gecoördineerde wetten bevatten de verschillende opdrachten die aan het FBZ werden toegewezen en nu dus aan Fedris. Het gaat in de eerste plaats om het vergoeden van de schade veroorzaakt door beroepsziekten en de preventie van beroepsziekten. Anders gezegd, Fedris vergoedt enerzijds de schade die veroorzaakt wordt door beroepsziekten, maar komt anderzijds tussen om te voorkomen dat deze ziektes zich manifesteren. In het kader van deze laatste opdracht stelt Fedris primaire en secundaire preventiemaatregelen voor, evenals maatregelen die een beroepsheroriëntatie beogen wanneer een beroepsziekte heeft geleid tot een definitieve werkverwijdering. De werknemers van de verschillende overheidssectoren vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 3 juli 1967.

Artikel 44 van de wet van 13 juli 2006 houdende diverse bepalingen inzake beroepsziekten en arbeidsongevallen en inzake beroepsherinschakeling, dat een artikel 62bis in de wetten betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten, gecoördineerd op 3 juni 1970 invoegt, maakte het mogelijk om ook preventief op te treden in het kader van arbeidsgerelateerde ziekten.

Het gaat hier om ziekten die in de artikelen 30 en 30bis niet bedoeld worden en die, volgens algemeen aanvaarde medische inzichten, mede kunnen veroorzaakt worden door een blootstelling aan een schadelijke invloed die inherent is aan de beroepsuitoefening en die groter is dan de blootstelling van de bevolking in het algemeen, zonder dat deze blootstelling in groepen van blootgestelde personen de overwegende oorzaak van de ziekte vormt. Voor deze ziekten kan Fedris dus geen vergoeding voor schadeloosstelling toekennen. Er kunnen echter wel preventieve initiatieven ondernomen worden, zoals bijvoorbeeld het programma voor de preventie van lage rugpijn.

Om deze kernopdrachten te vervullen is Fedris ook constant gericht op het ontwikkelen van de expertise betreffende arbeidsongevallen, arbeidsgerelateerde ziekten en beroepsziekten. De ontwikkeling van deze expertise is even belangrijk in het kader van de vergoeding als in het kader van preventie. Het is dankzij deze expertise dat Fedris in staat is om preventiemaatregelen te ontwikkelen en aan te passen in reactie op de behoeften van het werkveld.

Het beleid van de sector is, in overleg met de sociale partners, een bevoegdheid van de overheid. Deze actoren hebben hierbij ondersteuning nodig van het bestuur om hen feedback te geven over de doeltreffendheid van het gevoerde beleid of hen te adviseren over het gepland beleid. Door middel van een proactieve visie op beroepsrisico's en beleidsadvisering zorgt Fedris ervoor dat de wettelijke context van de beroepsrisico's en zijn acties mee veranderen met de maatschappelijke context.

Het Asbestfonds

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

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

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

Door middel van de wet van 25 mei 2017 met betrekking tot de financiering van het Asbestfonds werd ook een preventieve opdracht toegekend aan het AFA. Binnen dit bijvoegsel zal, naast het tijdig en correct vergoeden van de slachtoffers, dus ook aandacht gaan naar het uitbouwen van deze nieuwe preventieopdracht.

Specifieke context 2019-2020

Fedris is een jonge organisatie die nog volop een eigen arbeidscultuur aan het ontwikkelen is. Het streefdoel dat bij deze ontwikkeling voor ogen wordt gehouden is dat van een duurzame, dynamische en performante organisatie op mensenmaat.

Volgens artikel 7bis van de Grondwet streeft de federale staat een duurzame ontwikkeling na in haar sociale, economische en milieugebonden aspecten, rekening houdend met de solidariteit tussen de generaties. De recente fusie, de bijhorende renovatiewerken en de nieuwe arbeidscultuur vormen het ideale moment om hier extra aandacht aan te besteden binnen Fedris.

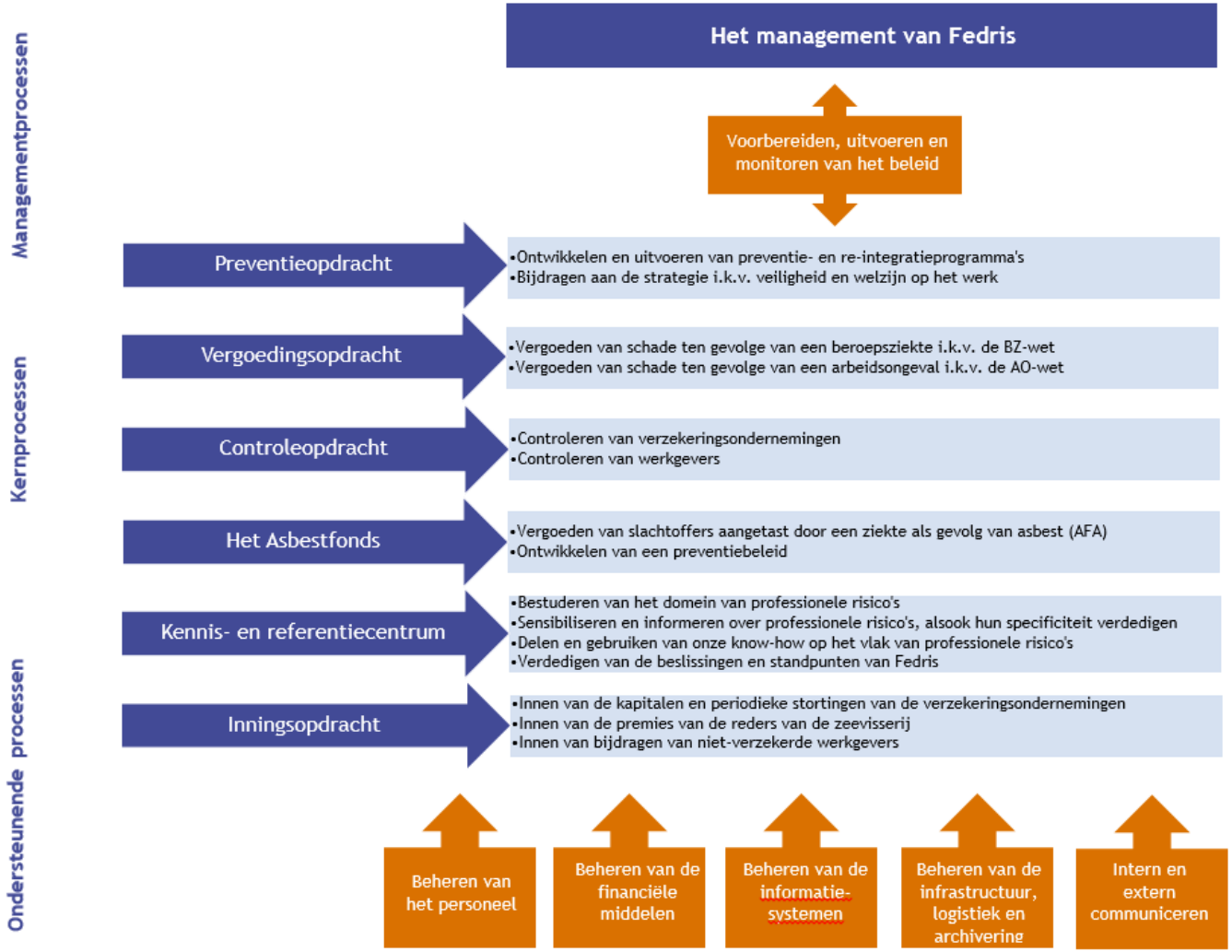
Te midden van al deze verandering en vernieuwing blijft het uiteraard belangrijk dat de dienstverlening aan de burger kwaliteitsvol en doeltreffend gebeurt. Het gaat immers over de kernopdracht van Fedris.

Fedris zal zich proactief opstellen betreffende evoluties op het gebied van beroepsrisico's, wetgeving en beschikbare kennis over beroepsrisico's om bij te dragen aan een globaal beleid voor gezondheid en veiligheid op het werk. Daarbij moet opgemerkt worden dat preventie zal gezien worden als een belangrijke prioriteit voor de toekomst

De kracht van Fedris komt voort uit de medewerkers, die ideeën en verwachtingen hebben over de manier waarop Fedris zijn opdrachten moet uitvoeren. Het is dus van het grootste belang om naast het streven naar efficiëntie en duurzaamheid ook oog te hebben voor het welzijn van de medewerkers. Gezien de budgettaire besparingen (12% op 5 jaar) moet opgemerkt worden dat de personeelssituatie kritiek geworden is, binnen de federale overheid in het algemeen en binnen Fedris in het bijzonder. Talrijke medewerkers konden niet vervangen worden, vanwege budgettaire redenen of een gebrek aan kandidaten.

In dit bijvoegsel 2019-2020 bij de bestuursovereenkomst 2016-2018 is dan ook sprake van een status quo ten opzichte van de voorgaande jaren voor wat betreft de meeste kwantitatieve doelstellingen. Voor sommige van deze doelstellingen kan gesteld worden dat er reeds een heel hoog streefcijfer behaald wordt. Dit wil uiteraard niet zeggen dat Fedris zich niet zal inzetten voor een continue verbetering van de dienstverlening en waar mogelijk een beter resultaat dan voorzien.

Procesmap


Managementprocessen
Kernprocessen
Ondersteunende processen
Het management van Fedris
Voorbereiden, uitvoeren en monitoren van het beleid
Preventieopdracht
•Ontwikkelen en uitvoeren van preventie- en re-integratieprogramma's
•Bijdragen aan de strategie i.k.v. veiligheid en welzijn op het werk
Vergoedingsopdracht
•Vergoeden van schade ten gevolge van een beroepsziekte i.k.v. de BZ-wet
•Vergoeden van schade ten gevolge van een arbeidsongeval i.k.v. de AO-wet
Controleopdracht
•Controleren van verzekeringsondernemingen
•Controleren van werkgevers
Het Asbestfonds
•Vergoeden van slachtoffers aangetast door een ziekte als gevolg van asbest (AFA)
•Ontwikkelen van een preventiebeleid
Kennis- en referentiecentrum
•Bestuderen van het domein van professionele risico's
•Sensibiliseren en informeren over professionele risico's, alsook hun specificiteit verdedigen
•Delen en gebruiken van onze know-how op het vlak van professionele risico's
•Verdedigen van de beslissingen en standpunten van Fedris
Inningsopdracht
•Innen van de kapitalen en periodieke stortingen van de verzekeringsondernemingen
•Innen van de premies van de reders van de zeevisserij
•Innen van bijdragen van niet-verzekerde werkgevers
Beheren van het personeel
Beheren van de financiële middelen
Beheren van de informatie-systemen
Beheren van de infrastructuur, logistiek en archivering
Intern en extern communiceren

DEFINITIES

In onderhavig bijvoegsel verstaat men onder:

- **beheerscomité**: het beheerscomité, zoals bedoeld in de wet van 25 april 1963 over het beheer van de instellingen van openbaar nut van de sociale zekerheid en de sociale voorzorg;
- **besluit op stukken**: een medisch besluit dat, in het kader van aanvragen tot schadeloosstelling voor een beroepsziekte, wordt geformuleerd zonder dat er een medisch onderzoek van de patiënt door Fedris is gebeurd;
- **boordtabellen**: de boordtabellen bedoeld in artikel 10 van het koninklijk besluit van 3 april 1997 houdende maatregelen met het oog op de responsabilisering van de openbare instellingen van sociale zekerheid, in toepassing van artikel 47 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels;
- **CPBW:** het comité voor preventie en bescherming op het werk;
- **dagen**: kalenderdagen, tenzij anders vermeld;
- **FAO**: het Fonds voor arbeidsongevallen bedoeld in koninklijk besluit nr. 66 van 10 november 1967 betreffende de Steun- en Voorzorgskas ten behoeve van door arbeidsongevallen getroffenen en tot wijziging van haar benaming in "Fonds voor arbeidsongevallen";
- **FBZ**: het Fonds voor de beroepsziekten bedoeld in artikel 4 van de gecoördineerde wetten;
- **flex work**: er wordt op basis van een competentiematrix naar gestreefd om de werknemers een gevarieerder en flexibeler takenpakket aan te bieden om zo te komen tot het inzetten van de juiste persoon op de juiste plaats;
- **FOD BOSA:** de federale overheidsdienst Beleid en Ondersteuning;
- **FOD Financiën**: de federale overheidsdienst Financiën;
- **FOD Sociale Zekerheid**: de federale overheidsdienst Sociale Zekerheid;
- **FOD WASO**: de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;
- **gecoördineerde wetten (G.W.):** de wetten betreffende de preventie van beroepsziekten en de vergoeding van de schade die uit die ziekten voortvloeit, gecoördineerd op 3 juni 1970;

- **handvest van de sociaal verzekerde:** het handvest van de sociaal verzekerde (wet 11 april 1995) bevat een aantal belangrijke principes in verband met de rechten en plichten van de bevolking (de sociaal verzekerden) in hun contacten met de socialezekerheidsinstellingen;
- **KPI**: een unieke mijlpaal die aantoont dat wanneer deze (binnen de opgegeven termijn) behaald is, ook de bijhorende doelstelling behaald is (Key Performance Indicator);
- **KSZ**: de kruispuntbank van de sociale zekerheid, bedoeld in artikel 1 van de wet van 15 januari 1990 houdende oprichting en organisatie van een Kruispuntbank van de sociale zekerheid;
- **label AnySurfer**: kwaliteitslabel, uitgereikt binnen het project AnySurfer, dat de algemene toegankelijkheid (lees toegankelijk voor iedereen, incl. mensen met een handicap) van een internetsite attesteert;
- **medische commissies**: het gaat om 7 adviesorganen die de wetenschappelijke raad bijstaan: de commissie aandoeningen van de ademhalingswegen, de commissie beroepskankers, de commissie bewegingsapparaat, de commissie biologische agentia, de commissie chemische en toxische agentia, de commissie fysische agentia, de commissie huidziekten en de commissie nieuwe ziekten;
- **medisch-technisch comité (MTC):** het MTC is een adviesorgaan van Fedris voor elk medisch probleem als gevolg van een arbeidsongeval, de evaluatie van de arbeidsongeschiktheid en de vergoedingen, de bijslagen en de sociale bijstand die worden toegekend op basis van de arbeidsongevallenwet (art. 58, § 1);
- **mesothelioomcommissie:** het gaat om een adviesorgaan samengesteld uit anatoompathologen uit alle Belgische universiteiten, dat zich buigt over de weefselstukken en de coupes om een vermoeden van mesothelioom te bevestigen;
- **NAR**: de Nationale Arbeidsraad;
- **NCS:** het Nationaal College voor Socialeverzekeringsgeneeskunde inzake arbeidsongeschiktheid;
- **RIZIV**: het rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering;
- **technisch comité voor de koopvaardij**: dit beslissingsorgaan is bevoegd voor de basislonen van de koopvaarders, de bedragen van de premies die de reders verschuldigd zijn aan Fedris en de aanvragen om schadeloosstelling die de koopvaarders of hun rechthebbenden hebben ingediend;
- **technisch comité voor de preventie (TCP):** een adviesorgaan voor de preventie van beroepsrisico's. Er is een specifiek TCP voor arbeidsongevallen en een specifiek TCP voor beroepsziekten;

- **technisch comité voor de zeevisserij:** dit beslissingsorgaan is bevoegd voor de basislonen van de zeevissers, de bedragen van de premies die de reders verschuldigd zijn aan Fedris en de aanvragen om schadeloosstelling die de zeevissers of hun rechthebbenden hebben ingediend;
- **vaccins**: het gaat hier om de vaccins die opgenomen zijn in het nieuw reglement, namelijk vaccins tegen hepatitis A en/of B en vaccins tegen gele koorts toegediend aan personen die tijdens de uitoefening van hun beroep een verhoogd risico lopen op infectieuze ziekten;
- **wetenschappelijke raad**: een adviesorgaan van Fedris samengesteld uit experts op het vlak van beroepsziekten. Zij kunnen bijvoorbeeld voorstellen doen om nieuwe beroepsziekten te erkennen of om methodes te introduceren om beroepsziekten te voorkomen;
- **wet van 3 juli 1967** (Wet 67.): Wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector;
- **wet van 10 april 1971** (A.O.W.): Arbeidsongevallenwet van 10 april 1971.

Missie

Als paritair beheerde instelling van sociale zekerheid dragen wij actief bij tot het **beschermen en bevorderen van de gezondheid van werknemers in het arbeidsmilieu**, dit zowel op vlak van preventie, correcte vergoeding van schade met een professionele oorsprong, beroepsherinschakeling als controle van de juiste toepassing van de wetgeving betreffende beroepsrisico's. Wij informeren en stellen onze **kennis en expertise** ter beschikking.

Visie

1. Wij positioneren ons als referentie-instelling en expertisecentrum voor het domein beroepsrisico en **delen onze know-how** met al onze stakeholders. We spelen een **actieve rol** binnen het **maatschappelijk debat** betreffende deze beroepsrisico's.
2. Wij dragen bij tot een **kwaliteitsvol beleid gericht op preventie**, en op het behoud van of de terugkeer naar het werk.
3. Wij waarborgen een **correcte en coherente schadeloosstelling** van beroepsziekten, slachtoffers van asbest en arbeidsongevallen, rekening houdend met de specificiteit van elke tak.
4. Wij streven naar een duurzame, dynamische en performante **organisatie op mensenmaat**.
5. Wij blijven d. m. v. het systeem van paritair beheer bijdragen aan een **duurzaam sociaal overleg**.

Waarden

Klantgerichtheid

Actief luisteren om de vraag van de klant (intern / extern) te begrijpen, proactief ingrijpen, hem/haar adequaat begeleiden en hem/haar relevante informatie verstrekken. De klant altijd op de voorgrond zetten door het verstrekken van een persoonlijke dienstverlening en het onderhouden van positieve contacten.

Verantwoordelijkheidszin

Handelen binnen de uitdagingen van de organisatie. Zich volledig inzetten in het kader van het werk door altijd het beste van jezelf te geven en door te streven naar een zo hoog mogelijke kwaliteit. Volharden, zelfs in geval van moeilijkheden. Beslissingen nemen, duidelijke doelstellingen vastleggen, informeren of delegeren naar behoefte. Samenwerken, creëren en verbeteren van de teamgeest.

Open & Eerlijk

Het aannemen van een open houding en een open geest tegenover anderen, hun ideeën, hun meningen en hun standpunten. Zich op een open en oprechte manier uitdrukken. Transparant communiceren. Betrouwbaar zijn in relaties met anderen, iedereen rechtvaardig behandelen en eerlijk zijn ten opzichte van anderen.

Respect & Vertrouwen

Respect tonen voor anderen, hun ideeën en hun meningen. De vertrouwelijkheid respecteren. Geloven in het persoonlijk vermogen om een opdracht goed uit te voeren en om de methode te kiezen die het meest geschikt is voor het oplossen van een probleem. Vertrouwen hebben in de ander, hem aanmoedigen en zijn werk waarderen.

LUIK 1: DE KERNOPDRACHTEN OPTIMALISEREN

HOOFDSTUK 1: PREVENTIEOPDRACHT

Fedris is ervan overtuigd dat een aanzienlijke preventielogica gericht op de beroepsrisico's noodzakelijk is om enerzijds arbeidsongevallen, beroepsziekten en arbeidsgerelateerde ziekten te vermijden en anderzijds de hervatting of het behoud van het werk door personen die arbeidsongeschikt zijn, te ondersteunen. Om een preventiecultuur te garanderen, wil Fedris meewerken aan de invoering van een geïntegreerde preventieketen die zowel de primaire (preventie van schade) als de secundaire preventie omvat, door zijn acties te kaderen binnen het regeerakkoord, het advies 1918 van de NAR van 25.11.2014 en de mededeling van de Europese Unie van 06.06.2014 over een strategisch kader van de EU voor gezondheid en veiligheid op het werk 2014-2020.

Zo wil Fedris actief zijn op het vlak van primaire preventie. Op het vlak van beroepsziekten en arbeidsgerelateerde ziekten wordt preventie meestal begrepen als een actie om de verergering van een reeds bestaande beroepsziekte of arbeidsgerelateerde ziekte te vermijden. Maar ook een primaire tussenkomst die wordt uitgevoerd vóór de blootstelling aan het risico is bijzonder efficiënt voor het doelpubliek, aangezien de ziekte zich in dat geval niet meer ontwikkelt. Zo kan vaccinatie worden beschouwd als een voorbeeld van primaire preventie door Fedris, net als de adviezen over de beroepsrisico's aan de ondernemingen. Een voorbeeld op het vlak van arbeidsongevallen is de sensibilisering van de werkgevers na een vaststelling van een mogelijk verzwaard risico.

De secundaire preventie zal ook vaak des te efficiënter zijn als die vroegtijdig gebeurt. Fedris wil bijgevolg aan vroegtijdige preventie doen. Voor beroepsziekten gebeurt dit onder meer via de definitieve verwijdering uit een risico. In het kader van arbeidsgerelateerde ziekten kunnen het preventieprogramma voor lage rugpijn en het pilootproject burn-out hier genoemd worden. Op het vlak van arbeidsongevallen wil Fedris de preventie voor groepen met een verhoogd risico op ongevallen verbeteren, waaronder bepaalde gedetacheerde werknemers, de uitzendkrachten en de dokwerkers.

Voor werknemers voor wie de DmfA niet kan worden gebruikt en de bepalingen over de verzwaarde risico's bijgevolg niet kunnen worden toegepast, onderzoekt Fedris of er andere oplossingen bestaan. Voor deze gedetacheerde werknemers zal het gebruik van Limosa onderzocht worden.

Artikel 1 **Meewerken aan een geïntegreerde preventieketen met onder meer primaire preventie (van schade) om een preventiecultuur te ontwikkelen.**

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

KPI uitvoering van het protocol: Elk jaar is een overleg met de FOD WASO georganiseerd in het kader van het samenwerkingsprotocol.

KPI AO bevordering van de preventie: Fedris heeft geholpen om een tool voor een globale analyse van de preventie uit te werken, die een alternatief kan zijn voor het initiële project van de premiedifferentiatie (bonus-malus).

KPI AO identificatie van de verzwaarde risico's: De ondernemingen waarvan de risico-index bovenmaats afwijkt van de gemiddelde index van de ondernemingen in die activiteitensector zijn jaarlijks geïdentificeerd en hiervan op de hoogte gesteld, uiterlijk op 30 november.

KPI AO verbetering van het systeem verzwaarde risico's: Na advies van het technisch comité voor de preventie is een evenwichtig verbetervoorstel voor het systeem van de verzwaarde risico's voorgelegd aan het beheerscomité.

KPI AO bescherming uitzendkrachten en havenarbeiders: Er is een voorstel geformuleerd om, in het kader van het verzwaard risico, de arbeidsongevallen van uitzendkrachten en havenarbeiders toe te kunnen wijzen aan de gebruikende onderneming.

KPI AO sensibilisering verzwaard risico: Naar de ondernemingen waarvan de risico-index bovenmaats afwijkt van de gemiddelde index van de ondernemingen in die activiteitensector is jaarlijks een sensibiliseringsactie ondernomen.

1. Schade door arbeidsongevallen en beroepsziekten vermijden

1.1. Arbeidsongevallen

Artikel 2 **Naar een betere kennis van het arbeidsongevallenrisico evolueren om de preventie bij groepen met een verhoogd risico op ongevallen te verbeteren.**

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

KPI bescherming van gedetacheerde werknemers: Er is een voorstel voorgelegd aan het beheerscomité voor een methode om arbeidsongevallen die in België zijn gebeurd, en waarvan gedetacheerde werknemers het slachtoffer zijn geworden, in kaart te brengen.

1.2. BEROEPSZIEKTEN

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

VROEGTIJDIGE DETECTIE

In het kader van het **voortgezet gezondheidstoezicht** van oudere werknemers kan Fedris acties voor vroegtijdige opsporing van beroepsziekten voorstellen. Zo wordt sinds 2013 een voortgezet gezondheidstoezicht georganiseerd m.b.t. het risico van neus- of sinuskanker bij personen die blootgesteld werden aan **houtstof.** Deze specifieke aandoening werd gekozen omdat ze ernstig is, niet uitermate zeldzaam en specifiek voor de houtberoepen. De latentieperiode is bovendien lang waardoor personen die aangetast zouden kunnen zijn door de ziekte niet meer onder het gezondheidstoezicht van de arbeidsgeneesheer staan. Het overlevingspercentage en de kwaliteit van het leven hangen sterk af van het stadium van de diagnose.

Fedris stelt voorlopig niet voor om voor andere risico's een dergelijk toezicht te organiseren. De wetenschappelijke raad zal echter een blijvende aandacht hebben voor het voortgezet gezondheidstoezicht tijdens zijn werkzaamheden.

Om de verzamelde gegevens maximaal te exploiteren en zo veel mogelijk vroegtijdige diagnoses te verkrijgen, wil Fedris de gesignaleerde blootstellingen aan houtstof via e-Health en het globaal medisch dossier aan de curatieve sector doorgeven. Indien de wetenschappelijke raad een uitbreiding van het voorgezet gezondheidstoezicht naar andere materies adviseert, dan zouden ook de blootstellingen die in dit kader gesignaleerd worden via e-Health aan het globaal medisch dossier van het slachtoffer toegevoegd kunnen worden.

Artikel 3 Opvolgen en evalueren van de maatregelen genomen in het kader van een vroegtijdige detectie van beroepsziekten.

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

KPI houtstof: Er is een sensibiliseringsactie naar de arbeidsgeneeskundige wereld, de NKO-artsen en de huisartsen georganiseerd.

KPI voortgezet gezondheidstoezicht: De wetenschappelijke raad heeft een evaluatie van het voortgezet gezondheidstoezicht gedaan om te bepalen of het aangewezen is om nieuwe projecten op te starten.

GEZONDHEIDSTOEZICHT STUDENTEN-STAGIAIRS

De kosten van het gezondheidstoezicht van een leerling van het secundair onderwijs, een student van het hoger onderwijs of een cursist van het volwassenenonderwijs die stage loopt in een bedrijf kunnen door Fedris worden terugbetaald onder bepaalde voorwaarden.

Artikel 4 Tijdig en correct de kosten van het gezondheidstoezicht op de studenten-stagiairs terugbetalen.

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

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

VACCINS

Fedris betaalt vaccins en immuniteitsonderzoeken terug aan personen die een verhoogd risico lopen om een infectieziekte te krijgen bij de uitoefening van hun beroep.

Artikel 5 Tijdig en correct een beslissing nemen voor wat betreft de terugbetaling van vaccins.

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

KPI beslissing reglement: 95 % van de facturen zijn behandeld binnen een termijn van 60 dagen.

ADVIESAANVRAGEN

Het koninklijk besluit van 19 april 1999 stelt de voorwaarden vast waaronder Fedris in het kader van zijn preventieve opdrachten adviezen inzake blootstelling aan beroepsziekterisico's kan verstrekken. Op grond van dit besluit kan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer of het Comité voor de Preventie en Bescherming op het Werk Fedris om advies vragen over de blootstelling van werknemers aan een bepaald risico. Een ontvangstbericht, dat reeds een eerste analyse van de adviesaanvraag bevat, wordt binnen de 7 dagen volgend op de ontvangst van de aanvraag verstuurd.

Het uiteindelijke verslag dat wordt uitgebracht, is gebaseerd op een representatief onderzoek van de arbeidsomstandigheden en bevat gegevens die ter plaatse worden ingewonnen via observatie, metingen, bemonstering…

Artikel 6 Het verzekeren en opvolgen van een kwaliteitsvolle dienstverlening m.b.t. de adviesaanvragen in het kader van het koninklijk besluit van 19 april 1999.

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

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

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

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

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

KPI opvolging adviesaanvragen: Met het oog op opvolging van de kwaliteit van de dienstverlening is er een tevredenheidsenquête bij de betrokken werkgevers voorbereid.

2. Behoud van of terugkeer naar werk ondersteunen

De beroepsherinschakeling van personen die arbeidsongeschikt zijn, maakt deel uit van de werkzaamheden van de NAR en is één van de belangrijke actiepunten van het regeerakkoord 2015. In dit kader werd ook het platform "return to work" opgericht. Een overlegplatform voor actoren die betrokken zijn bij het proces van vrijwillige terugkeer naar werk van personen met een gezondheidsprobleem. Er zijn binnen dit werkterrein immers meerdere instellingen actief naast Fedris (het RIZIV, de FOD WASO, initiatieven van werkgevers…) op verschilde niveaus (primaire, secundaire en tertiaire preventie).

Fedris wil personen die naar aanleiding van een arbeidsongeval, een beroepsziekte of een arbeidsgerelateerde ziekte arbeidsongeschikt zijn betere kansen bieden om zo snel mogelijk terug te keren naar tewerkstelling, onder de best mogelijke omstandigheden. De doelstelling bestaat enerzijds uit het aanpassen van de arbeidsomstandigheden, de arbeidsorganisatie, de arbeidvoorwaarden, de arbeidsinhoud en de interpersoonlijke relaties op het werk aan de behoeften van de werknemer en anderzijds uit het vermijden dat personen vervreemden van het beroepsleven.

In het kader van de wet van 13 juli 2006 houdende diverse bepalingen inzake beroepsziekten en arbeidsongevallen en inzake beroepsherinschakeling werd voor wat betreft de materie arbeidsongevallen nog geen uitvoeringsbesluit gepubliceerd. Fedris wil in dit kader dus een ontwerp opmaken, laten valideren en publiceren.

In het kader van beroepsziekten werd er wel een uitvoeringsbesluit gepubliceerd dat in het kader van een definitieve verwijdering (enkel mogelijk bij blijvende arbeidsongeschiktheid) voorziet in initiatieven voor het vinden van tewerkstelling bij een nieuwe werkgever. In de loop der jaren ging het bij beroepsziekten echter steeds vaker om tijdelijke arbeidsongeschiktheden. Het zou dus goed zijn om het bestaande uitvoeringsbesluit te evalueren en eventueel uit breiden aan gevallen van tijdelijke arbeidsongeschiktheid en naar mogelijkheden bij de huidige werkgever.

Fedris moet deze problematieken dan ook diepgaand analyseren om zo tot hervormingsvoorstellen te komen die toelaten beter tegemoet te komen aan de verschillende situaties die zich stellen in het kader van werkhervatting of beroepsherinschakeling.

Artikel 7 Bijdragen, d.m.v. secundaire preventie, aan de re-integratie op de arbeidsmarkt van slachtoffers van een beroepsziekte of een arbeidsongeval die arbeidsongeschikt zijn.

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

KPI beroepsherinschakeling of werkhervatting AO: Er is een ontwerp van uitvoeringsbesluit in het kader van de materie arbeidsongevallen voorgelegd aan het beheerscomité voor de wet van 13 juli 2006 houdende diverse bepalingen inzake beroepsziekten en arbeidsongevallen en inzake beroepsherinschakeling.

KPI beroepsherinschakeling BZ: Het koninklijk besluit van 1 juli 2006 betreffende het voorstel tot stopzetting van de arbeid van personen die door een beroepsziekte aangetast of bedreigd zijn, is geëvalueerd.

PROGRAMMA LAGE RUGPIJN

Het programma voor secundaire preventie van lage rugpijn, dat in 2007 werd opgestart, is uniek wat betreft de samenwerking tussen de curatieve, de arbeids- en de revalidatiegeneeskunde. Het programma streeft ernaar de hervatting van het werk van bepaalde werknemers met lage rugpijn die arbeidsongeschikt zijn te vergemakkelijken in de beste omstandigheden. De doelstelling van het programma is voorkomen dat er een afglijding naar een chronische toestand plaats heeft.

Meer dan 8000 werknemers hebben de afgelopen 10 jaar het programma gevolgd. Er werd in 2018 beslist om het succesvolle programma niet alleen verder te zetten, maar zelfs uit te breiden. In mei 2018 werden de toelatingsvoorwaarden versoepeld. Sindsdien komen werknemers uit de privésector of personeelsleden van provinciale of plaatselijke overheidsdiensten, die een beroep uitoefenen waarbij ze lasten tillen, waarbij ze blootgesteld zijn aan mechanische trillingen via het zitvlak of waarbij ze een ergonomische belasting van de rug hebben, in aanmerking voor het programma. Voordien kwam deze laatste categorie niet in aanmerking. Ook de periode dat iemand wegens lage rugpijn al arbeidsongeschikt is, werd binnen de toelatingsvoorwaarden verlengd van hoogstens 3 maanden tot hoogstens 6 maanden. Daarnaast werd ook de procedure versoepeld. Naast de bedrijfsarts kan nu ook de arts van het revalidatiecentrum een toelatingsaanvraag indienen. Door de aanpassing van het programma wordt voor de looptijd van dit bijvoegsel een grote stijging van het aantal aanvragen verwacht en door de wijzigingen in de procedure is het ook moeilijk voorspelbaar of de aanvragen nog even snel behandeld zullen kunnen worden als in het verleden. Er is dan ook gekozen voor een voorzichtige doelstelling in dit kader.

Artikel 8 **In het kader van het revalidatieprogramma met het oog op rugpijnpreventie, arbeidsgeneesheren stimuleren om mensen terug naar een werkplek te begeleiden, die is aangepast aan hun specifieke welzijnsbehoefte.**

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

KPI beslissing lage rugpijn: Voor 60 % van de ingediende aanvragen m.b.t. de secundaire preventie van lage rugpijn is een beslissing betekend binnen een termijn van 30 dagen vanaf de datum van ontvangst van de aanvraag.

KPI rugpijnpreventie evaluatie: Er is een kwalitatieve en kwantitatieve evaluatie van het programma lage rugpijn opgestart.

HERORIËNTATIE NA EEN DEFINITIEVE VERWIJDERING

Als Fedris vaststelt dat iemand een beroepsziekte heeft, de eerste ziektesymptomen ervan vertoont of een verhoogd risico loopt om een beroepsziekte te krijgen, dan kan worden voorgesteld om de schadelijke beroepsactiviteit tijdelijk of definitief stop te zetten. Na een definitieve verwijdering kan de mogelijkheid tot het volgen van een beroepsherscholing aangeboden worden aan de betrokkene. Hiervoor werden protocollen afgesloten met het FOREM, de VDAB, Bruxelles Formation, Actiris en l'Arbeitsamt der DG in het kader van artikel 37 van de gecoördineerde wetten, om de re-integratie te stimuleren van personen die definitief werden verwijderd uit een beroepsrisico.

Fedris vergoedt in dat geval de kosten van de opleiding en de bijhorende verplaatsingen. Gedurende deze periode van herscholing heeft de betrokkene ook recht op een vergoeding voor 100 % arbeidsongeschiktheid. Op deze manier wordt een wedertewerkstelling bij een andere werkgever of bij dezelfde werkgever op een andere werkpost nagestreefd, zonder verdere blootstelling aan het schadelijk beroepsrisico.

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

Artikel 9 Door middel van de procedure voor heroriëntatie na een definitieve verwijdering bijdragen aan de beroepsherinschakeling van slachtoffers van een beroepsziekte.

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

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

BURN-OUT

Op vraag van de minister van Sociale Zaken startte Fedris in 2018 een pilootproject op voor de preventie van arbeidsgerelateerde psychosociale stoornissen. Het doel van dit pilootproject is om werknemers die bedreigd worden door of in een vroeg stadium (stadium 1 of 2) zitten van een syndroom van professionele uitputting als gevolg van een arbeidsgerelateerd psychosociaal risico, gewoonlijk burn-out genoemd, te helpen om aan het werk te blijven of om het werk snel te hervatten. Het traject kadert binnen de secundaire preventie, in samenhang met de primaire en tertiaire preventie.

Het toepassingsgebied en de voorwaarden voor dit pilootproject werden verduidelijkt in het koninklijk besluit van 7 februari 2018 tot vaststelling van de voorwaarden voor een pilootproject inzake preventie van burn-out gerelateerd aan het werk. Dit pilootproject beoogt de tenlasteneming van minimaal 300 en maximaal 1 000 deelnemers. Het wordt uitgevoerd in samenwerking met de sector van de financiële diensten (behalve verzekeringen en pensioenfondsen) en de sector van de ziekenhuisactiviteiten of de gemedicaliseerde opvang onder privéstatuut of PPO.

Het project zal geëvalueerd worden met de betrokken actoren en in functie van de resultaten zal het eventueel aangepast en/of uitgebreid worden.

Artikel 10 Werknemers die in een vroeg stadium van burn-out zitten helpen om aan het werk te blijven of om het werk te hervatten.

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

KPI burn-out: Er is een tussentijdse evaluatie van het pilootproject burn-out gedaan met medewerking van het geheel aan betrokken actoren.

HOOFDSTUK 2 : VERGOEDINGSOPDRACHT

Het toepassingsgebied van de vergoedingsopdracht van Fedris heeft enerzijds betrekking op de slachtoffers van arbeidsongevallen of hun rechthebbenden en anderzijds op werknemers uit de privésector die slachtoffer zijn van een beroepsziekte en die recht hebben op een vergoeding en hun rechthebbenden. Naast de vergoeding voor werknemers uit de privésector, voert Fedris blootstellingsonderzoeken en medische onderzoeken uit voor werknemers uit de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten (PPO) en indien gevraagd ook medische onderzoeken voor de overige overheidssectoren.

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

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

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

1. Beslissingen in het kader van een arbeidsongeval

Fedris vervult de rol van verzekeringsonderneming voor de zeevissers en de zeelieden ter koopvaardij. Daarnaast treedt Fedris op als waarborgfonds als de werkgever de verplichte verzekeringsovereenkomst niet heeft afgesloten of wanneer de verzekeringsonderneming in gebreke blijft. Nadien vordert het de bedragen terug van de werkgever of van de verzekeringsonderneming in kwestie.

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

Artikel 11 **Een kwaliteitsvolle dienstverlening voorzien in het kader van het verzekeren van zeevissers en zeelieden ter koopvaardij, het verzekeren van slachtoffers tewerkgesteld bij niet-verzekerde werkgevers en de aanvragen tot een verergerings- of overlijdensbijslag, door zoveel mogelijk beslissingen te nemen binnen een aanvaardbare termijn en zonder kwaliteitsverlies.**

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

KPI beslissing AO 120d: 75 % van de beslissingen om de ongevallen die werden aangegeven te aanvaarden of te weigeren en over de aanvragen tot verergeringsbijslag is binnen de 120 dagen na de ontvangst van de aanvraag genomen.

Opmerking bij artikel 11: voor de verergeringsbijslagen worden de termijn waarin de letsels niet kunnen worden geconsolideerd, de termijn die nodig is om een medisch verslag te krijgen van het slachtoffer als dat in het buitenland woont en de termijn die nodig is om het advies in te winnen van het medisch-technisch comité niet meegeteld.

2. Beslissingen in het kader van een beroepsziekte

De vergoeding in het kader van de schadeloosstelling van een slachtoffer in de privésector van een beroepsziekte kan toegekend worden:

- wegens een blijvende arbeidsongeschiktheid;
- wegens een tijdelijke arbeidsongeschiktheid;
- voor de terugbetaling van medische kosten gemaakt in het kader van een behandeling van een beroepsziekte;

- voor de hulp van een andere persoon;
- na overlijden ten gevolge van de beroepsziekte; de vergoeding gaat dan naar de rechthebbenden.

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

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

Artikel 12 Een kwaliteitsvolle dienstverlening in het kader van de schadeloosstelling van beroepsziekten voorzien door zoveel mogelijk beslissingen te nemen binnen een aanvaardbare termijn, zonder kwaliteitsverlies.

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

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

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

KPI aanvragen Medex 120d: Voor 40 % van de aanvragen Medex is het medisch advies meegedeeld binnen een termijn van 120 dagen.

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

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

KPI 365d: Het aantal aanvragen dat langer dan een jaar in instructie is, is beperkt tot een maximum van 500 dossiers.

Risico bij de KPI beslissing privé 120d en 240d: Een stijging van het aantal ontvangen vergoedingsaanvragen zal bij een constante bezettingsgraad een negatieve invloed hebben op de voorgestelde termijnen. Fedris acht dat de doelstelling niet meer bereikt kan worden indien het globaal aantal aanvragen met 10 % of meer stijgt ten opzichte van 2017 of indien het aantal aanvragen in een pathologie(groep) of systeem ten opzichte van 2017 met 20 % of meer stijgt. In 2017 bedroeg het aantal aanvragen per pathologie(groep) of opgesplitst volgens systeem:

534 aanvragen i. h. k. v. hardhorigheid
903 aanvragen i. h. k. v. huidziekten
4734 aanvragen i. h. k. v. aandoeningen van de bovenste ledenmaten
1147 aanvragen i. h. k. v. aandoeningen van de rug
1859 aanvragen i. h. k. v. aandoeningen van de luchtwegen
266 overige aanvragen uit het lijstsysteem
1006 aanvragen in het open systeem

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

Artikel 13 De medische onderzoeken in het kader van een beroepsziekte voor de slachtoffers van de privésector en die van de publieke sector op elkaar afstemmen.

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

KPI KB medische expertise: Er is in 2020 een reglementair kader voorbereid dat Fedris als enige instelling belast met de medische expertise in het kader van beroepsziekten.

Risico bij artikel 13: Het concretiseren en implementeren van dit reglementair kader hangt af van een samenwerking met de FOD BOSA en Medex.

3. Betalingen

Fedris betaalt de jaarlijkse vergoedingen en renten voor de blijvende ongeschiktheden ten gevolge een arbeidsongeval tot en met 19 %. Daarnaast worden verschillende bijslagen toegekend aan slachtoffers en rechthebbenden: aanvullende bijslagen, bijzondere bijslagen, aanpassingsbijslagen, welvaartsaanpassingen, verergeringsbijslagen en overlijdensbijslagen. Die vergoedingen worden beperkt als ze worden gecumuleerd met een pensioen.

Afhankelijk van het soort vergoeding en het bedrag ervan gaat het om jaarlijkse, driemaandelijkse of maandelijkse betalingen.

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

Fedris betaalt de medische en farmaceutische kosten en de verplegingskosten terug die nodig zijn als gevolg van arbeidsongevallen die vóór 01.01.1988 gebeurd zijn. Ook de onderhouds- en vernieuwingskosten voor prothesen en orthopedische toestellen worden terugbetaald.

In het kader van de schadeloosstelling van beroepsziekten gaat het om de uitbetaling van de positieve beslissingen, de betaling van de verschuldigde achterstallen, de gedeeltelijke terugbetaling van gezondheidszorgen (m. n. het remgeld) en een tussenkomst in de kosten ingevolge een overlijden.

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

Artikel 14 Een snelle en correcte betaling van de vergoedingen aan de sociaal verzekerde garanderen.

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

KPI betaling: In 97 % van de gevallen is de betaling uitgevoerd op de reglementaire vervaldag, ongeacht de redenen waarom sommige betalingen niet worden uitgevoerd.

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

Opmerking bij de KPI AO vergoeding van tijdelijke ongeschiktheden: Als de ziekteverzekering zich beroept op haar subrogatierecht en de terugbetaling vordert, begint de termijn te lopen op de dag waarop Fedris werd geïnformeerd over de einddatum van de tussenkomst van de ziekteverzekering. Als de periode van tijdelijke arbeidsongeschiktheid is afgelopen vóór de datum waarop het einde van de tussenkomst van de ziekteverzekering wordt meegedeeld, begint de termijn pas te lopen op de dag waarop Fedris wordt geïnformeerd over de bedragen die de ziekteverzekering heeft gestort. De termijn begint niet te lopen, zolang Fedris geen medisch attest heeft ontvangen waarop de periode van tijdelijke arbeidsongeschiktheid wordt vermeld.

KPI AO betaling van de medische kosten en prothesekosten: Fedris betaalt de slachtoffers van een arbeidsongeval of de prestatievertrekkers (of deelt de goedkeuring van de levering van een prothese mee) of deelt de weigeringsbeslissing mee binnen de 60 dagen na ontvangst van de aanvraag in 85 % van de gevallen.

KPI BZ terugbetaling gezondheidszorgen: In 95 % van de gevallen zijn de gezondheidszorgen (m.n. het remgeld of de kosten in het kader van de specifieke nomenclatuur) terugbetaald binnen de 60 dagen na ontvangst van de formulieren van de terugbetalingsaanvraag.

KPI BZ betaling achterstallen: In 85 % van de gevallen zijn de achterstallige vergoedingen in het kader van een beroepsziekte betaald binnen de 90 dagen die volgen op de betekening van de beslissing.

KPI BZ terugbetaling begrafenis en overbrenging: In geval van een erkend overlijden naar aanleiding van een beroepsziekte, zijn in 90 % van de gevallen de begrafeniskosten en de overbrengingskosten terugbetaald binnen de kalendermaand die volgt op de beslissing.

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

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

Fedris wil dat voorkomen met een preventiemechanisme: het vergelijkt zijn begunstigden met de begunstigden van de instellingen die pensioenen uitbetalen.

Artikel 15 Het aantal onterechte uitgevoerde betalingen zo veel mogelijk beperken en de toch onterecht gestorte bedragen binnen een aanvaardbare termijn terugvorderen.

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

KPI beheer van de onverschuldigde betalingen: Elk jaar op 31 december moeten in niet meer dan 750 dossiers nog onverschuldigde betalingen teruggevorderd worden.

KPI beperken onverschuldigde betalingen: Er is in 2020 een mogelijkheid tot aanpassing van het reglementair kader voor de toepassing van de cumulatieregeling voorgelegd aan het beheerscomité om zo het aantal onverschuldigde betalingen te beperken.

HOOFDSTUK 3: CONTROLEOPDRACHT

1. CONTROLE VERZEKERINGSONDERNEMINGEN

1.1. TECHNISCHE, MEDISCHE EN FINANCIËLE CONTROLE

De opdracht van Fedris als controleorgaan van de verzekeringsondernemingen omvat twee aspecten:

- Enerzijds het technische en het medische aspect: nagaan of de ongevallen correct werden geregeld, zowel op het vlak van het beheer van de arbeidsongevallendossiers als van de verzekeringspolissen;
- Anderzijds het financiële aspect: nagaan of de verzekeringsondernemingen de bijdragen die ze storten aan Fedris correct hebben berekend.

Voor zijn technische en medische controles kan Fedris individuele vragen tot tussenkomst krijgen van verschillende actoren (sociaal verzekerden, mutualiteiten, vakbonden, andere instellingen…). Fedris behandelt de individuele aanvragen tot tussenkomst en voert het steekproeven uit. Het resultaat van de individuele aanvragen wordt meegedeeld aan de persoon die de aanvraag heeft ingediend.

Fedris blijft er zich van vergewissen dat wanneer zijn tussenkomst gevraagd wordt, deze bijdraagt tot de oplossing van het probleem of dat een kwaliteitsvol antwoord is gegeven op de aanvraag om informatie. Hiervoor zal een meetinstrument gebruikt worden dat werd gevalideerd door het beheerscomité.

Om de werking van de arbeidsongevallensector te optimaliseren en de rechten van de sociaal verzekerden maximaal te vrijwaren, onderzoekt Fedris daarenboven de anomalieën/fouten die de verzekeringsondernemingen maken in hun beheer van de arbeidsongevallendossiers. Daarvoor zal Fedris een profiel stellen op van elke verzekeringsonderneming. Fedris organiseert zijn controles op basis van dat profiel. Het profiel van elke verzekeringsonderneming zal geleidelijk aan op punt worden gesteld.

Artikel 16 Instaan voor de controle van de verzekeringsondernemingen.

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

KPI technische en medische controle: In 80 % van de gevallen zijn de resultaten van de eerste tussenkomst van Fedris meegedeeld binnen de 21 werkdagen die volgen op de dag waarop de aanvraag compleet is.

KPI kwaliteitscontrole: Er is nagegaan of het antwoord van Fedris werkelijk bijdraagt aan de oplossing van het probleem waarvoor zijn tussenkomst gevraagd wordt of dat een kwaliteitsvol antwoord wordt gegeven op de aanvraag om informatie.

KPI evaluatie van de verzekeringsondernemingen: Jaarlijks, vóór eind april, is aan elke verzekeringsonderneming een verslag bezorgd opdat die maatregelen kan nemen om te vermijden dat fouten terugkeren en om te kunnen evalueren en controleren of de verzekeringsonderneming zich houdt aan de verbintenissen die ze is aangegaan.

KPI controle van de arbeidsongevallen in de privésector: Jaarlijks is een globaal verslag van de arbeidsongevallen in de privésector aan het beheerscomité voorgelegd.

KPI controle van de arbeidsongevallen in de publieke sector: Jaarlijks is een globaal verslag van de arbeidsongevallen in de publieke sector aan het beheerscomité voorgelegd.

1.2. STRIJD OM DE VRIJWARING VAN DE RECHTEN VAN DE SLACHTOFFERS EN TEGEN ELKE VORM VAN DISCRIMINATIE

De verzekeringsonderneming die weigert het ongeval ten laste te nemen of die meent dat er twijfel bestaat over de toepassing van de wet op het ongeval, verwittigt Fedris binnen de dertig dagen na de ontvangst van de aangifte. Fedris kan een onderzoek instellen naar de oorzaken en de omstandigheden van het ongeval en maakt dan een proces-verbaal op.

Om de rechten van de slachtoffers te vrijwaren, controleert Fedris de weigeringen tot tenlasteneming van de aangegeven ongevallen door de verzekeringsondernemingen en gaat het na of die weigeringen correct gemotiveerd zijn. Die controle gebeurt zowel op basis van de aanvragen tot tussenkomst als op basis van steekproeven.

De overheidsdiensten moeten Fedris eveneens in kennis stellen van de ongevallen in de publieke sector die zij weigeren ten laste te nemen.

Als er een aanvraag tot tussenkomst voor onderzoek wordt overgedragen aan een inspecteur of aan een arts-inspecteur die de verzekeringsonderneming of de overheidsdienst moet controleren, stelt die een omstandig verslag op van zijn tussenkomst binnen de 21 dagen die volgen op de overdracht van het dossier.

In uitvoering van artikel 11 van de wet van 21 december 2013 houdende dringende diverse bepalingen inzake sociale wetgeving, kan Fedris de ongevallendossiers die volgens hem onterecht werden geweigerd voor de rechtbank brengen.

Artikel 17 Bijdragen aan de strijd om de vrijwaring van de rechten van de slachtoffers en tegen elke vorm van discriminatie.

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

KPI controle van de geweigerde ongevallen: In minstens 95 % van de vragen tot tussenkomst is een dossier geopend en een ontvangstmelding gestuurd binnen een termijn van 14 dagen na ontvangst van de aanvraag.

KPI resultaat onderzoek: In 80 % van de dossiers is de aanvrager maximaal 120 dagen na de ontvangst van de aanvraag geïnformeerd over het resultaat van het onderzoek of de stand van zaken van zijn dossier.

KPI gerechtelijke procedure: In de dossiers waarin Fedris besluit om, in uitvoering van artikel 11 van de wet van 21 december 2013, een zaak voor de arbeidsrechtbank te brengen zijn de dossiers overgedragen aan de advocaat binnen de 60 dagen nadat de termijn van 90 dagen is verstreken na de ter post aangetekende brief.

KPI verslaggeving activiteiten "geweigerde ongevallen": Elk jaar is aan het beheerscomité een statistisch verslag voorgelegd over de geweigerde ongevallen en een verslag over de activiteiten van de diensten.

1.3. STRIJD TEGEN DE SOCIALE FRAUDE

Fedris zal actief deelnemen aan de geïntensifieerde strijd tegen de sociale fraude. Fedris zal daarbij niet alleen de betrokken controlediensten ondersteunen maar ook een reeks concrete maatregelen voorstellen waarmee de sociale fraude efficiënter moet kunnen worden bestreden.

Bovendien verbindt Fedris zich ertoe om mee te werken aan elk initiatief van de federale staat voor de strijd tegen de sociale fraude door de nadruk te leggen op een betere "data sharing, data matching en data mining".

Het uniforme elektronische verbaliseringssysteem, e-pv, werd in 2018 geïmplementeerd. Daarmee kunnen onder meer kwaliteitsvolle pro justitia worden opgemaakt en wordt het gemakkelijker om gegevens uit te wisselen met andere controlediensten. Dankzij e-pv kunnen controles efficiënter en gerichter worden uitgevoerd en kunnen de recidivisten onder de werkgevers systematisch worden aangepakt.

Dolsis is een webapplicatie voor de individuele raadpleging van gegevens waarmee de gegevens van een werkgever, werknemer of gedetacheerde gemakkelijk kunnen worden geanalyseerd door slechts één gegevensbank te raadplegen.

Artikel 18 De sociale fraude bestrijden door middel van de raadpleging van de applicatie Dolsis en het gebruik van e-pv.

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

KPI informatie arbeidsauditeur: De arbeidsauditeur is geïnformeerd, binnen de drie maanden na de vaststelling, over elk ongevallendossier bij een niet verzekerde werkgever telkens men vermoedt dat de werknemers niet onder de Belgische sociale wetgeving vallen of worden uitgebuit. Dit is ook gebeurd voor de dossiers waarvoor indicaties zijn dat de werkgever opzettelijk zijn personeel (meer dan 10 werknemers) niet verzekert.

1.4. BEKRACHTIGING VAN DE OVEREENKOMSTEN TUSSEN DE VERZEKERINGSONDERNEMINGEN EN DE SLACHTOFFERS

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

Fedris streeft twee doelen na met die opdracht. Door de dossiers snel te behandelen, wil Fedris:

- enerzijds vermijden dat de slachtoffers lang in onzekerheid leven over de definitieve regeling van hun arbeidsongeval;
- anderzijds het dossierbeheer optimaliseren door systematisch met de verzekeringsondernemingen te bekijken hoe tekortkomingen in de regeling van arbeidsongevallen in de toekomst kunnen worden vermeden en proactief de kwaliteit van de overeenkomst-vergoedingen verbeteren.

Voor de uitvoering van zijn opdrachten is Fedris soms afhankelijk van de medewerking van de verzekeringsondernemingen en/of de slachtoffers.

In 2017 werden 5273 dossiers ter bekrachtiging ingediend. De resultaten van de controles van de dossiers die ter bekrachtiging werden voorgelegd zullen voor elke verzekeringsonderneming worden geïnventariseerd, geanalyseerd en opgevolgd. Er zal daarbij bijzondere aandacht uitgaan naar onvolledige dossiers, de bekrachtigde dossiers waarvoor geen schorsing nodig was, de schorsingstermijnen en de wijzigingen die in de vergoedingsovereenkomsten worden aangebracht vooraleer ze bekrachtigd werden.

Artikel 19 **Bijdragen aan de goede kwaliteit van de overeenkomsten tussen de verzekeringsondernemingen en de slachtoffers van arbeidsongevallen via de bekrachtiging van de verslagen die worden opgesteld tussen de verzekeringsondernemingen en de slachtoffers van arbeidsongevallen.**

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

KPI bekrachtiging: 92 % van de dossiers die niet geschorst zijn, zijn bekrachtigd binnen de 90 dagen.

KPI verslaggeving bekrachtiging: De resultaten zijn jaarlijks aan het beheerscomité meegedeeld vóór eind april.

KPI kwaliteitscontrole bekrachtiging: Met het oog op de permanente verbetering van de kwaliteit van de regeling van de ongevallen, zijn de pertinente resultaten en de essentiële punten die een bijzondere aandacht vereisen jaarlijks, vóór 30 juni besproken met elke verzekeringsonderneming individueel.

2. Controle van de werkgevers

2.1. Controle van de verzekeringsplicht

Sinds 1 januari 1972 is elke werkgever verplicht zijn werknemers tegen arbeidsongevallen te verzekeren bij een toegelaten verzekeringsonderneming. Die verplichting geldt niet alleen voor het personeel dat onder de toepassing van het socialezekerheidsstelsel valt, maar ook voor de personen tot wie de wet werd uitgebreid, zoals de studenten met een specifiek studentencontract.

Fedris gaat na of de werkgevers hun verzekeringsplicht zijn nagekomen, om te vermijden dat de werknemers in een situatie van niet-verzekering zouden terechtkomen en dat de werkgevers, in geval van niet-verzekering, verwikkeld zouden raken in procedures tot terugvordering van de prestaties die Fedris heeft toegekend.

De werkgever die geen verzekering heeft afgesloten, wordt ambtshalve aangesloten en moet een bijdrage betalen waarvan het bedrag afhankelijk is van de periode van niet-verzekering en het aantal personen dat hij tijdens die periode heeft tewerkgesteld.

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

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

Er zullen verdere stappen ondernomen worden om het risico op niet-verzekering zo veel mogelijk in de tijd te beperken. In dat kader worden onder andere een snellere opsporing, een aanpak van het recidivisme, kortere onderzoekstermijnen en voorlopige ambtshalve aansluitingen voorgesteld.

Artikel 20 De verzekeringsplicht controleren.

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

KPI preventie en beperking niet-verzekering: Er zijn maatregelen voorgesteld aan het beheerscomité in het kader van de beperking van de niet-verzekering en, indien er toch sprake is van niet-verzekering, van de duurtijd van de niet-verzekering en de werkwijze is aangepast.

2.2. Controle van de ongevalsaangifte in het kader van de wet van 10 april 1971

De werkgever moet elke ongeval dat aanleiding kan geven tot de toepassing van de wet aangeven aan zijn arbeidsongevallenverzekeringsonderneming. Als hij dat nalaat, kan het slachtoffer of een rechthebbende de aangifte invullen, eventueel met de hulp van Fedris.

De diensten controleren de toepassing van de bepalingen van het Koninklijk Besluit van 19 maart 2014 tot wijziging van het Koninklijk Besluit van 12 maart 2003 tot vaststelling van de wijze en van de termijn van aangifte van een arbeidsongeval.

De strijd tegen de onderaangifte van arbeidsongevallen zal worden geïntensifieerd en bewustmakingsacties blijven nodig.

In 2017 heeft Fedris een reflectie opgestart over het thema aangepast werk. Die reflectie zal worden voortgezet in 2019-2020 opdat de ongevallenstatistieken de werkelijke situatie weerspiegelen en de rechten van het slachtoffer zo worden gewaarborgd. In voorkomend geval zal Fedris aan het einde van die reflectie een voorstel tot wetswijziging doen.

Artikel 21 Het aangiftebeleid verder verbeteren.

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

KPI bewustmaking aangifte AO: Acties voor bewustmaking van de reglementering betreffende de arbeidsongevallenaangifte zijn voorgesteld aan het beheerscomité.

Risico bij de KPI bewustmaking arbeidsongevallen: Voor het uitvoeren van acties in dit kader zal een vlotte samenwerking met de FOD WASO noodzakelijk zijn.

KPI "aangepast werk": De voorstellen en de aanbevelingen van het beheerscomité voor arbeidsongevallen over het thema "aangepast werk" zijn uitgevoerd en, indien nodig, is een wetswijziging voorgesteld.

KPI controle van de aangifteplicht: Voor 90 % van de dossiers waarin het slachtoffer erover klaagt dat zijn werkgever zijn arbeidsongeval niet heeft aangegeven, is een eerste reactie gestuurd aan het slachtoffer en de werkgever binnen de 14 dagen na de aanmaak van het dossier.

HOOFDSTUK 4: HET ASBESTFONDS

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

1. VERGOEDING

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

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

Artikel 22 **De termijn voor beslissing en betaling zoals vastgelegd in het Handvest van de Sociaal Verzekerde respecteren voor aanvragen in het kader van het Asbestfonds.**

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

KPI mesothelioom: In minder dan 90 dagen na de ontvangst van de aanvraag en de coupes is een beslissing genomen voor 90 % van de aanvragen mesothelioom.

KPI betaling AFA: In 90 % van de gevallen is de vergoeding in het kader van een beslissing van het Asbestfonds betaald binnen de kalendermaand die volgt op de beslissing.

Het AFA vergoedt gemiddeld twee honderd slachtoffers van mesothelioom per jaar sinds de oprichting in 2007. Als we de statistieken van het AFA vergelijken met het aantal gevallen van mesothelioom die geregistreerd worden door de Stichting Kankerregister zou het Asbestfonds er gemiddeld een honderdtal meer per jaar moeten vergoeden.

Dit verschil kan verklaard worden door een gebrek aan kennis van de activiteiten van het AFA bij de professionals in de gezondheidssector en de burger, ondanks de reeds ondernomen sensibileringscampagnes van het Asbestfonds.

Bepaalde professionals spreken ook over de psychologische moeite die slachtoffers hebben met het doen van een aanvraag bij het AFA bij het krijgen van hun diagnose. Een begrijpelijke reactie, aangezien mesothelioom een kanker is die momenteel nog steeds zo goed als altijd ongeneeslijk is.

Het AFA wil daarom acties ondernemen om zich beter bekend te maken bij de professionals in de gezondheidssector en daarenboven een begeleidingstraject ter beschikking stellen voor de slachtoffers vanaf de bevestiging van de diagnose mesothelioom.

Artikel 23 Onderaangifte tegengaan door de professionals (pneumologen, oncologen) aan te sporen om slachtoffers en hun rechthebbenden door te verwijzen naar het Asbestfonds en hen te overtuigen om een aanvraag in te dienen.

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

KPI sensibilisering AFA: Er is een sensibiliseringscampagne georganiseerd in de ziekenhuizen (pneumologen, oncologen, sociaal assistenten) om de professionals aan te sporen om slachtoffers en hun rechthebbenden door te verwijzen naar het Asbestfonds.

KPI nieuwe mesotheliomen: De mogelijkheid dat artsen-specialisten via de mesothelioomcommissie nieuwe gevallen van mesothelioom automatisch zouden signaleren aan Fedris is geanalyseerd.

2. Preventie

Door de wet van 25 mei 2017 met betrekking tot de financiering van het asbestfonds beschikt het AFA over een nieuwe preventieopdracht. De regering kan, op voorstel van het beheerscomité voor de beroepsziekten, preventiemaatregelen nemen of academische onderzoeken laten uitvoeren.

Inzake preventie bestaan er maatregelen zowel op federaal niveau als op het niveau van de deelstaten. Goede praktijken afkomstig uit het buitenland zijn eveneens interessant. Frankrijk bijvoorbeeld heeft fiches ontwikkeld met beroepen waarin asbestpreventie van belang is, campagnes gelanceerd om mensen bewust te maken van de gevaren van asbest via specifieke mediadragers volgens het beoogde doelpubliek (video, quiz, interactieve toepassingen…), heeft een lijst met producten uitgewerkt die asbest bevatten ter attentie van de professionals, biedt ondersteuning voor de ontwikkeling van innovatie in het domein van de opsporing en het meten van asbest, van de interventie bij aanwezigheid van asbest, van de inzameling en de opslag van asbestafval...

Om deze nieuwe preventieopdracht te grondvesten en in te schrijven in de Belgische institutionele context lijkt het ons onontbeerlijk om een inventaris te maken van de huidige toestand in België, voornamelijk om op de volgende vragen te kunnen antwoorden:

- Wie doet wat in België m.b.t. de asbestproblematiek?
- Welke preventieacties bestaan er al in België?
- Wat zijn de goede praktijken in het buitenland?
- Welk doelpubliek moet men beogen?
- Welke samenwerking moet men overwegen?
- …

Die inventaris zal het mogelijk maken om de scope van de preventieopdracht van het Asbestfonds te verduidelijken en om een meerjarig actieplan uit te werken met preventieacties.

Het AFA moet overigens een nieuwe website krijgen die meer interactiviteit mogelijk maakt m.b.t. zijn nieuwe preventieopdracht en tegelijk doorgaan met het informeren over zijn vergoedingsopdrachten.

Er werd beslist om in eerste instantie een samenwerking te voorzien met Constructiv, Fonds voor Bestaanszekerheid van de werklieden uit het bouwbedrijf, preventieve acties m.b.t. de asbestblootstelling in de bouwsector. De primaire doelgroep zullen werknemers en werkgevers uit de bouwsector zijn, de secundaire doelgroep alle particulieren die renoveren en de tertiaire doelgroep containerparken en dergelijke.

Artikel 24 De burger bewustmaken van de risico's gelinkt aan asbest.

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

KPI Constructiv: Er is een sensibiliseringscampagne rond asbest uitgevoerd in samenwerking met Constructiv.

Artikel 25 De preventieopdracht ontwikkelen.

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

KPI inventaris preventie: Er is een inventaris opgemaakt van de huidige toestand in België.

KPI actieplan preventie: Op basis van de inventaris is een actieplan opgemaakt en dit is geleidelijk, volgens de voorziene planning, uitgevoerd.

KPI website: De nieuwe website van het AFA, die zowel informatie bevat over de vergoedingsopdracht als over de preventieopdracht, is online.

HOOFDSTUK 5: KENNIS- EN REFERENTIECENTRUM

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

De beheerscomités worden hiervoor bijgestaan door diverse experts in verschillende comités, commissies en raden. Voor de arbeidsongevallenmaterie zijn dat het technisch comité voor de preventie, het medisch-technisch comité, het technisch comité voor de zeevisserij en het technisch comité voor de koopvaardij. Voor de beroepsziektematerie zijn dat het technisch comité voor de preventie en de wetenschappelijke raad, die op zijn beurt adviezen krijgt van enkele medische commissies (de commissie aandoeningen van de ademhalingswegen, de commissie beroepskankers, de commissie bewegingsapparaat, de commissie biologische agentia, de commissie chemische en toxische agentia, de commissie fysische agentia, de commissie huidziekten en de commissie nieuwe ziekten).

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

Een nauwgezette opvolging van de gegevens over beroepsziekten en arbeidsongevallen laat zowel toe om de beleidsmakers te ondersteunen, als om de werking van Fedris zelf aan te passen. Anderzijds kan een degelijke analyse van de gegevens toelaten bepaalde evoluties in het werkgebied te voorzien en hierop te anticiperen.

Artikel 26 Statistische gegevens produceren die optimaal dienstig zijn voor de evaluatie van het gevoerde beleid of voor het uittekenen van het toekomstige beleid.

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

KPI jaarrapport BZ: De jaarlijkse statistieken over de evolutie van het aantal aanvragen in het kader van beroepsziekten in functie van verschillende parameters zijn in juli gepubliceerd. Deze statistieken bevatten ook een hoofdstuk betreffende de acties in het kader van preventie.

KPI geschillen: De jaarlijkse analyse van de geschillen en de eventueel daaruit voortkomende punten van verbetering zijn aan het beheerscomité meegedeeld.

KPI AO jaarrapport privé: Een statistisch jaarrapport over de arbeidsongevallen is gepubliceerd voor eind oktober van het jaar dat volgt op het jaar dat besproken wordt in het rapport, op voorwaarde dat de correcte en volledige gegevens beschikbaar zijn voor 1 juni en zo niet binnen de 90 dagen na de ontvangst van de gegevens doorgestuurd door de laatste verzekeringsinstelling.

KPI AO jaarrapport publiek: Een statistisch jaarrapport over de arbeidsongevallen betreffende werknemers uit de publieke sector is gepubliceerd voor eind december van het jaar dat volgt op het jaar dat besproken wordt in het rapport.

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

Fedris verzamelt alle gegevens van de arbeidsongevallen in de privésector en in de publieke sector in de gegevensbank. De verzekeringsondernemingen verstrekken de gegevens voor de privésector elektronisch via de Elektronische Verbinding Arbeidsongevallen (EVA). Het gaat daarbij om alle gegevens van de ongevalsaangifte, inclusief de beroepskenmerken van het slachtoffer, de omstandigheden en de gevolgen van het arbeidsongeval.

Op basis van de gegevens uit de gegevensbank worden studies gedaan, worden preventieacties van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg ondersteund en worden synergieën tot stand met gebracht met preventieorganisaties. Ook de opsporing van ondernemingen die als verzwaard risico worden beschouwd kan op basis van deze gegevens gebeuren. Zo wordt bijgedragen aan de nationale strategie inzake welzijn op het werk.

De kwaliteit van de gegevens is heel belangrijk omdat het niet enkel gaat om statistische gegevens, maar ook om een beheersinstrument voor de sector. Informatie die niet correct is heeft een impact op de slachtoffers.

Ook de interne diensten exploiteren de gegevens van de gegevensbank. De controle kan veel gerichter gebeuren al er een beroep gedaan kan worden op dergelijke informatie.

In eerste instantie worden de mogelijkheden bekeken om de gegevens uit de gegevensbank makkelijker beschikbaar te maken voor de andere diensten door verdere automatisering. Daarna zal worden nagegaan of het haalbaar is om de ruwe gegevens ook beschikbaar te maken voor de actoren op het terrein, zoals bijvoorbeeld de preventieadviseur.

Artikel 27 Zorgen dat de verzamelde gegevens in de gegevensbank kwaliteitsvol en gemakkelijk toegankelijk zijn.

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

KPI gegevensbank: De mogelijkheden voor het zo veel mogelijk automatiseren en gemakkelijk beschikbaar maken van de gegevens uit de gegevensbank voor andere diensten zijn onderzocht.

KPI dataquality: Er zijn initiatieven ondernomen om de kwaliteit van de gegevens in de gegevensbank te verbeteren en te garanderen.

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

Fedris levert een actieve bijdrage aan dit college en verdedigt de specificiteit van de beroepsrisico's, meer bepaald i.h.k.v. de evaluatie van tijdelijke arbeidsongeschiktheden.

Artikel 28 De specificiteit van de beroepsrisico's verdedigen binnen het NCS, meer bepaald in het kader van de evaluatie van tijdelijke arbeidsongeschiktheden.

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

KPI NCS: Voor elk definitief advies over beroepsrisico's van het NCS is een voorstel van vertaling ervan naar de context van Fedris voorgelegd aan het beheerscomité.

Fedris is belast met de opvolging en de analyse van de gegevens over de werkverwijdering van zwangere werkneemsters. Het doel bestaat erin de gegevens te centraliseren en te analyseren zodat een algemeen overzicht kan gegeven worden over het profylactisch verlof. Momenteel laat de aard van de beschikbare informatie geen bevredigende opvolging toe binnen dit bevoegdheidsdomein. Om een kwaliteitsvolle analyse van betrouwbare gegevens te kunnen doen, moet Fedris toegang hebben tot de nodige fluxen van de GVU-sector en nauw samenwerken met de FOD WASO om pertinente informatie van arbeidsgeneesheren te verkrijgen.

Artikel 29 Door middel van een analyse van de verzamelde informatie met betrekking tot verwijderde zwangere werkneemsters tijdig evoluties en anomalieën opmerken en gerichte beleidsinformatie verstrekken.

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

KPI rapport zwangere werkneemsters: Er is een protocol afgesloten met de FOD WASO voor het samen opleveren van een rapport op basis van een kwaliteitsvolle analyse.

Aandachtig blijven voor mogelijke klachten betreffende het werk kan, naast de risicoanalyse, bijdragen tot het sneller identificeren van nieuwe risico's. Om het signaleren van nieuwe risico's door de geneesheren systematischer te laten verlopen, werd een online loket (SIGNAAL) ontwikkeld in het kader van een pilootproject van het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten, de KULeuven en IDEWE. Via de tussenkomst van dit loket kunnen geneesheren hun vermoedens communiceren over het bestaan van een nieuw verband tussen een blootstelling en/of een werksituatie en gezondheidsproblemen. Het loket wordt beheerd door de commissie nieuwe ziekten.

De wetenschappelijke raad trekt aan de alarmbel voor wat betreft het behoud van academische expertise over beroepsziekten. Ten eerste is het niet gemakkelijk om specialisten betreffende beroepsrisico's te vinden. Ten tweede is het moeilijk om academici te vinden die de (betaalde) studies willen doen die in het kader van de werkzaamheden van de commissies uitgevoerd worden. Ten derde gaan verschillende van de eminente, academische leden en erkende specialisten waar Fedris mee samenwerkt binnenkort met pensioen.

Eén van de redenen voor de moeilijkheden die Fedris ondervindt, is dat de universitaire ziekenhuizen de beroepsziekten niet tot hun prioriteiten rekenen. Over het algemeen is er, sinds het verdwijnen van de grote doelgroep mijnwerkers, een dalende interesse in de professionele pathologieën vast te stellen binnen de nieuwe generatie klinische academici.

De wetenschappelijke raad stelt dan ook voor om een denktank op te richten om enerzijds voorstellen te doen om minstens de academische expertise van Fedris en de samenwerking met de experten van universiteiten voor wat betreft de wetenschappelijke en epidemiologische studies te vrijwaren en ze eventueel zelfs te verbeteren en om anderzijds ondersteuning, eventueel financieel, te voorzien voor de klinische academische activiteiten in het kader van professionele pathologieën om te compenseren dat deze activiteiten minder rendabel zijn dan deze in het kader van andere pathologieën.

Artikel 30 De kennis over beroepsrisico's verder ontwikkelen.

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

KPI SIGNAAL: Het project is definitief geëvalueerd en is eventueel verder gezet.

KPI denktank: Er is een denktank opgericht die aanbevelingen heeft geformuleerd in het kader van de academische expertise.

Om de burgers een meer doeltreffende sociale bescherming aan te bieden en de administratieve lasten te verlichten, voorziet de Europese Unie in een nabije toekomst een verplichte uitwisseling van de socialezekerheidsgegevens met elektronische middelen.

Deze beslissing, die zowat 10.000 instellingen in Europa betreft, zal worden uitgewerkt in het kader van het EESSI-systeem (Electronic Exchange of Social Security Information) : een Europees beveiligd elektronisch netwerk dat de socialezekerheidsinstellingen verbindt.

Op internationaal niveau is het de bedoeling om de rechtstreekse uitwisselingen van betrouwbare en vertrouwelijke informatie tussen deze instellingen te verbeteren. Dat zou het leven van de burgers van de Europese Unie nog moeten vereenvoudigen wanneer ze zich vrij verplaatsen in de lidstaten en daarbij blijven genieten van socialezekerheidsrechten.

Voor België werd de coördinatie van de uitvoering van dit project toevertrouwd aan de FOD Sociale Zekerheid als enige vertegenwoordiger bij de Administratieve Commissie voor de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels in Europa en aan de Kruispuntbank van de sociale zekerheid (KSZ) als enig technisch Toegangspunt tussen België en Europa.

Zoals elke andere lidstaat is België wettelijk verplicht ervoor te zorgen dat zijn socialezekerheidsinstellingen zich aansluiten op het EESSI-uitwisselingssysteem. Daartoe moeten de Europese reglementeringen op technisch, juridisch en administratief gebied worden nageleefd. Hier speelt het BelEESSI-project een rol: het werd opgezet opdat alle Belgische sociale gegevens snel en beveiligd zouden uitgewisseld worden met alle Europese instellingen.

Fedris heeft opdrachten als bevoegde instelling, instelling van de verblijfplaats, als verbindingsorgaan en als instelling dat de vragen van buitenlandse instellingen bezorgt aan de arbeidsongevallenverzekeraars.

Artikel 31 Als verbindingsorgaan deelnemen aan het EESSI-project voor de uitwisseling van digitale formulieren binnen de Europese ruimte.

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

KPI BelEESSI: De gegevens die noodzakelijk zijn voor de toepassing van het Europese regelement betreffende de coördinatie van de sociale zekerheid zijn elektronisch beschikbaar en EESSI is dus geïmplementeerd volgens de voorziene timing van het project BelEESSI (voorlopig 2019).

Opmerking bij de KPI BelEESSI: In het kader van BelEESSI moet Fedris het beheer van de financiële fluxen in het kader van de gezondheidszorgen betreffende arbeidsongevallen op zich nemen. Deze werden tot op heden door het RIZIV beheerd. Het beheer van deze fluxen is een nieuwe opdracht voor Fedris, die budgettair gezien niet was voorzien in de bestuursovereenkomst 2016-2018 omdat in 2015 de rolverdeling voor wat betreft arbeidsongevallen en beroepsziekten en de impact in termen van werklast nog niet duidelijk was. Hetzelfde geldt voor de arbeidsongevallen en beroepsziekten in de publieke sector. Zonder bijkomende kredieten (voor de recurrente financiering van 3 VTE, de ontwikkeling van een flux tussen ziekenfondsen-RIZIV-Fedris (one shot) en de recurrente onderhoudskosten voor de toepassing RINA) kan Fedris deze nieuwe opdracht niet verzekeren.

Zoals werd toegelicht in hoofdstuk 1 is de preventie van beroepsrisico's één van de hoofdopdrachten van Fedris. De preventie van deze risico's gebeurt onder andere via het sensibiliseren en informeren van de actoren op het terrein, maar ook van de burgers. Fedris wil dan ook de kennis over allerhande onderwerpen verspreiden door gebruik te maken van verschillende mogelijkheden tot sensibilisering. Op dit vlak vormt de medische wereld, of het nu gaat over arbeidsgeneesheren, specialisten, huisartsen of adviserend-geneesheren, een geprivilegieerde gesprekpartner.

Het gaat hier om aanvullende acties bij de sensibiliseringsacties die binnen de andere hoofdstukken voorzien zijn (zie bijvoorbeeld artikels 3, 23 en 25).

Artikel 32 De verzamelde kennis en toegepaste criteria zo veel mogelijk delen met de buitenwereld.

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

KPI blootstellingscriteria: De mogelijkheid om een reglementair kader voor de toegepaste blootstellingscriteria te voorzien is onderzocht.

Artikel 33 Sensibiliseren en informeren over beroepsrisico's, met name via een betere terbeschikkingstelling van de verworven kennis en via publicaties.

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

KPI opleiding beroepsrisico's: Er is jaarlijks een opleidingsdag over beroepsrisico's georganiseerd in samenwerking met de medische wereld.

KPI campagne bedrijven: Er is een jaarlijkse sensibiliseringscampagne naar bedrijven die, alhoewel het niet gaat over verzwaarde risico's, een bijzonder hoge risico-index hebben ten opzichte van de risico-index van hun sector.

KPI AO verzwaard risico: Op het moment van de jaarlijkse kennisgeving is de lijst van ondernemingen met een verzwaard risico gecommuniceerd aan de FOD WASO. Zo kan die de daadwerkelijke toepassing van de voorgestelde preventiemaatregelen controleren.

HOOFDSTUK 6: INNINGSOPDRACHT

Fedris maakt een onderscheid tussen het repartitie- en het kapitalisatiestelsel.

Het repartitiestelsel van Fedris maakt deel uit van het Globaal Beheer van de sociale zekerheid. In dat repartitiestelsel is de financiering gebaseerd op de thesauriebehoeften die moeten worden gefinancierd. Maar Fedris ontvangt ook fondsen van de verzekeringsondernemingen en de werkgevers. Die stort het aan het Globaal Beheer.

Het kapitalisatiestelsel maakt geen deel uit van het Globaal Beheer.

1. INNING VAN DE KAPITALEN EN PERIODIEKE STORTINGEN TEN LASTE VAN DE VERZEKERINGSONDERNEMINGEN

Fedris int van de verzekeringsondernemingen de volgende kapitalen:

- de kapitalen voor de jaarlijkse vergoedingen en renten voor ongevallen met een graad van blijvende ongeschiktheid van maximaal 19 % tot gevolg;
- de kapitalen voor de renten van de ascendenten die niet bewijzen dat het slachtoffer hun belangrijkste kostwinner was. De ascendent houdt zijn recht op een lijfrente tot na de datum waarop het slachtoffer 25 jaar zou zijn geworden, op voorwaarde dat hij kan bewijzen dat het slachtoffer zijn belangrijkste kostwinner was. Als hij dat niet kan bewijzen, stort de verzekeringsonderneming het rentekapitaal aan Fedris na de 25e verjaardag van het slachtoffer of onmiddellijk na het overlijden van het slachtoffer als het ouder was dan 25 jaar op het moment van het ongeval;
- de kapitalen uit de besparing als gevolg van de maatregelen die de cumulatie met pensioenen beperken. Met die maatregelen wil men de cumulatie beperken van vervangingsinkomens die binnen de sociale zekerheid worden uitgekeerd. Ze brengen het bedrag van de vergoedingen en renten terug tot een forfaitair bedrag dat door Fedris wordt uitbetaald.

Artikel 34 De kapitalen en stortingen ten laste van de verzekeringsondernemingen innen.

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

KPI controle van de kapitalen: 85 % van de fouten en vertragingen in de betalingen van de kapitalen (≤19 % en ascendenten) zijn meegedeeld binnen de 30 dagen.

KPI periodieke stortingen: 85 % van de fouten en vertragingen in het cumuleerbare gedeelte waarvoor de verzekeringsondernemingen periodieke stortingen verrichten zijn meegedeeld binnen de 120 dagen na een halfjaarlijkse afsluiting.

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

Fedris moet cumulaties met pensioenen na de regeling van het arbeidsongeval en/of de erkenning van de beroepsziekte opsporen. Daarvoor heeft het een systeem op punt gesteld voor de vergelijking met de bestanden van de betalingsinstellingen van pensioenen voor het Belgische pensioenstelsel. Maar het systeem is nauwelijks bruikbaar voor buitenlandse stelsels.

Fedris verbindt zich ertoe om na te denken over een administratieve vereenvoudiging op reglementair vlak. De belangrijkste piste die zal worden geëvalueerd om de opsporingsproblemen en de kosten van de opsporingsbrieven te vermijden is de cumulatie die van toepassing is tijdens de eerste maand die volgt op het pensioen (algemene bepaling die geldig is voor iedereen, ook al is het pensioen tijdig gekend) op basis van de informatie die wordt verzameld in het pensioenkadaster (only once).

Artikel 35 Cumulaties met pensioenen opsporen na de regeling van het arbeidsongeval en/of de erkenning van de beroepsziekte.

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

KPI only once: De mogelijkheid om het kadaster aan te passen, om de maatregelen die zijn bepaald in de wet 'only once' mogelijk te maken, is geanalyseerd.

Artikel 36 Nadenken over een administratieve vereenvoudiging op reglementair vlak.

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

KPI opsporing pensioen: 80 % van de data van oppensioenstellingen zijn tijdig meegedeeld aan de verzekeringsondernemingen.

KPI administratieve vereenvoudiging: Er zijn voorstellen tot wijziging van de wet en van de besluiten met het oog op een administratieve vereenvoudiging en een harmonisering van de cumulatieregels onderzocht en geformuleerd.

2. Inning van bijdragen ten laste van de verzekeringsondernemingen

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

Artikel 37 De bijdragen ten laste van de verzekeringsondernemingen innen.

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

KPI Inning van de bijdragen van de verzekeringsondernemingen: 90 % van de opslagen en eventuele interesten zijn meegedeeld binnen de 30 dagen na ontvangst van de bijdragen op basis van de gegevens in de jaarlijkse aangifte van de verzekeringsonderneming.

3. Inning van premies ten laste van de reders van de zeevisserij

Fedris int de verzekeringspremies van de reders van de zeevisserij. Om die premies correct te kunnen berekenen, moeten de diensten de prestaties van de zeelieden ontvangen van de sociale secretariaten waarbij de reders aangesloten zijn. Fedris gaat na of de premies die de reders storten juist zijn. Het deelt de foute of laattijdige betalingen mee aan de reder.

Rekening houdend met de economische doelstellingen van Fedris moeten de premies snel en correct worden geïnd.

Artikel 38 De correcte premies van de reders van de zeevisserij innen.

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

KPI inning van de bijdragen van de reders van de zeevisserij: Indien fouten of laattijdige betalingen worden vastgesteld, zijn die in 90 % van de gevallen binnen de 30 dagen meegedeeld aan de reder.

4. Inning van bijdragen en bedragen van de niet-verzekerde werkgevers

De werkgever die geen verzekering heeft afgesloten, wordt ambtshalve aangesloten en moet een bijdrage betalen waarvan het bedrag afhankelijk is van de periode van niet-verzekering en het aantal personen dat hij tijdens die periode heeft tewerkgesteld. Fedris moet zijn beslissingen tot ambtshalve aansluiting zo snel mogelijk meedelen aan de betrokken werkgevers.

Artikel 39 **De ambtshalve aansluitingen zo snel mogelijk meedelen aan de niet-verzekerde werkgevers.**

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

KPI mededeling van de ambtshalve aansluiting: De ambtshalve aansluitingen zijn in 85 % van de gevallen aan de werkgevers meegedeeld binnen de 75 dagen na de ontvangst van het bericht dat de periode van niet-verzekering is afgelopen.

Als de werkgever de bijdragen voor ambtshalve aansluiting niet betaalt, kan Fedris, na mededeling van de opslagen en interesten, het dossier voor invordering overdragen aan de FOD Financiën.

Artikel 40 **Bij niet-betaling van de bijdragen voor ambtshalve aansluiting het dossier voor invordering overdragen aan de FOD Financiën, na mededeling van de opslagen en de interesten.**

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

KPI beheer van de ambtshalve aansluitingen: Het dossier is in 90 % van de gevallen aan de FOD Financiën overgedragen binnen de 120 dagen die volgen op de mededeling.

Gezien de economische doelstelling van Fedris, moet alles in het werk worden gesteld om de uitgaven voor arbeidsongevallen bij niet-verzekerde werkgevers terug te vorderen. Fedris moet de werkgever die nalaat terug te betalen snel aanmanen, de afbetalingsplannen goed opvolgen en, wanneer nodig, een beroep doen op de FOD Financiën voor de invordering. Fedris draagt het dossier over aan de FOD Financiën nadat het een uitvoerbare titel heeft ontvangen.

Artikel 41 De uitgaven voor arbeidsongevallen bij niet-verzekerde werkgevers terugvorderen.

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

KPI beheer van de terugvordering van de uitgaven: Schuldvorderingen van minimaal € 250 zijn in 90 % van de gevallen eenmaal per trimester meegedeeld aan de werkgever.

Om de invordering van de schuldvorderingen te activeren gaat Fedris de afspraken gemaakt in het redesigntraject 2 uitvoeren.

Artikel 42 De afspraken uit het redesigntraject 2 uitvoeren.

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

KPI procedure redesign: De overdracht van de schuldvorderingen naar de FOD Financiën is geautomatiseerd conform het redesigntraject 2.

LUIK 2: DEGELIJK BESTUUR

HOOFDSTUK 7: COMMUNICATIE

1. EEN INSTELLING DIE TOEGANKELIJK IS EN DUIDELIJK EN CORRECT INFORMEERT

Fedris staat in contact met een breed publiek en heeft talrijke verschillende gesprekspartners. Voor wat betreft de communicatie is er dus sprake van veel en heel gevarieerde doelgroepen. Het kan hier, afhankelijk van het behandelde onderwerp, gaan over sociaal verzekerden, werkgevers, verzekeringsondernemingen, arbeidsgeneesheren, specialisten, behandelende artsen, mutualiteiten, de wetenschappelijke wereld, het grote publiek… Het spreekt voor zich dat de communicatie aangepast moet worden aan de doelgroep die beoogd wordt en dat dat niet altijd eenvoudig is.

Deze doelgroepen verwachten terecht een doelmatige en doeltreffende dienstverlening. Fedris wil hen dan op een kwaliteitsvolle manier informeren, onthalen, antwoorden bieden en verder helpen.

De communicatie met de doelgroepen moet duidelijk en volledig zijn en er moeten moderne communicatiemiddelen voor worden gebruikt, zoals bijvoorbeeld de website of de e-Box.

Artikel 43 **Alle doelgroepen correct, volledig en duidelijk informeren en een duidelijke communicatie voeren waarin de technische vaktaal plaatsmaakt voor een taal die iedereen begrijpt.**

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

KPI website: Het AnySurfer-label is vernieuwd in 2019 om erover waken dat de website toegankelijk blijft voor elke burger.

KPI externe communicatie: De communicatiedragers (website, folders, banners,...) en briefsjablonen van Fedris zijn verder aangepast.

KPI leesbaarheid: De gebruikte formulering in de beslissingsbrieven in het kader van een beroepsziekte is onderzocht en herzien.

KPI communicatieplan visibiliteit 2020: Er is een communicatieplan opgemaakt om de externe visibiliteit van Fedris te vergroten.

Om de telefonie te moderniseren en het telefonische onthaal van de burgers efficiënter te maken, heeft Fedris, naar aanleiding van de renovatie van het gebouw Madou, gekozen voor de technologie van Skype for Business. Daarmee kunnen de medewerkers bellen via hun computer en hebben ze toegang tot performante communicatietechnologieën. Skype for Business werd uitgerold in de loop van 2018.

Artikel 44 Toegankelijke, moderne en kwaliteitsvolle diensten bieden aan de burger om hem te ontvangen en bij te staan in zijn inspanningen.

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

KPI analyse Skype for Business: In 2019 zijn de statistieken van de oproepen via Skype for Business geanalyseerd, onder meer om zich ervan te vergewissen dat de medewerkers die nieuwe technologie beheersen.

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

KPI verslag statistieken Skype for Business: Een verslag over de bovenvermelde analyse en enquête is voorgelegd aan het beheerscomité in 2020.

KPI sociale bijstand: Er is een mailingsysteem ingevoerd voor alle nuttige, praktische informatie over de zitdagen van de sociaal assistenten en de geschreven communicatiedragers zijn geactualiseerd.

Fedris verleent slachtoffers en rechthebbenden sociale bijstand door zitdagen te houden in een groot aantal arrondissementen van het land. In sommige gevallen worden ook huisbezoeken gedaan. Er werden indicatoren vastgelegd die kunnen helpen om maatschappelijk kwetsbare slachtoffers op te sporen om hen bijzondere aandacht te geven en hen gericht te informeren.

Artikel 45 De nodige sociale bijstand en ondersteuning bieden aan slachtoffers en rechthebbenden.

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

KPI kwetsbare doelgroep: 90 % van de personen die deel uitmaken van de geïdentificeerde doelgroep zijn gecontacteerd.

KPI zitdagen: 90 % van de voorziene zitdagen hebben effectief plaatsgevonden.

2. EEN INSTELLING DIE LUISTERT

Met het oog op een voortdurende verhoging van de kwaliteit van de dienstverlening aan de burger en andere doelgroepen heeft Fedris een effectief en efficiënt systeem voor het klachtenbeheer geïmplementeerd. Via het indienen van een klacht toont de burger zijn onvrede over een dienst die niet of ontoereikend werd verleend. Deze gegronde klacht moet, elke keer dat dit tot de mogelijkheden behoort, bijdragen tot kwalitatieve of structurele verbeteringen.

Artikel 46 Een doeltreffend klachtenmanagementsysteem toepassen.

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

KPI ontvangstbevestiging klachten: Er is binnen de 10 werkdagen een ontvangstbevestiging verstuurd.

KPI klachten: 80 % van de klachten zijn beantwoord binnen de 15 werkdagen na ontvangst van de klacht.

KPI verslaggeving klachten: Jaarlijks is aan het beheerscomité een verslag voorgelegd over het aantal en het soort klachten die in de loop van het vorige jaar werden ingediend, aangevuld met eventuele verbetervoorstellen.

Fedris vindt het heel belangrijk om te communiceren en te luisteren. Daarom hecht het evenveel belang aan de interne als aan de externe communicatie. Voor de ontwikkeling van een moderne bedrijfscultuur met een performant systeem van interne communicatie wenst Fedris zijn strategie van communicatie met het personeel te ontwikkelen opdat het personeel tijdig over de juiste informatie beschikt.

Artikel 47 Een performant systeem van interne communicatie ontwikkelen.

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

KPI verandering: Elke belangrijke verandering is via het meest geschikte kanaal aan het personeel meegedeeld.

HOOFDSTUK 8: HUMAN RESOURCES

In de periode 2016-2018 heeft Fedris het hoofd moeten bieden aan talrijke uitdagingen op het vlak van human resources en personeelsbeheer. Die uitdagingen waren het gevolg van de fusie van de twee voormalige Fondsen enerzijds en van de invoering van een nieuwe werkcultuur anderzijds. De grote principes van die nieuwe cultuur werden ondertussen aangegeven. In 2019-2020 zal Fedris de ontwikkeling van die nieuwe, dynamische, motiverende en flexibele werkcultuur voortzetten.

Door de steeds kritieker wordende personeelssituatie is het meer dan ooit belangrijk om oog te hebben voor het welzijn van de aanwezige medewerkers en het behoud van expertise. De diensten zijn zoals gezegd onderbemand. Toch worden enkele acties voorzien om de medewerkers de nodige ondersteuning te bieden en hun welzijn en tevredenheid te vergroten.

Veel van de medewerkers die de instelling verlaten hebben kunnen niet vervangen worden vanwege het steeds beperktere personeelsbudget. De functies waarvoor wel nieuwe mensen aangeworven kunnen worden, raken niet ingevuld, omdat Selor niet tegemoet kan komen aan de behoeften van de instelling. Er is op dat gebied ook geen uitzicht op beterschap in de nabije toekomst. Er zal dan ook creativiteit nodig zijn voor het vinden van, al dan niet tijdelijke, oplossingen.

Binnen die moeilijke context is de aantrekkelijkheid van de werkgever cruciaal. Die wordt concreet gevormd door de ontwikkeling van een ondernemingsstrategie die flexibel kan worden aangepast aan de modernisering van de werkrelaties en aan de verwachtingen van alle werknemers (responsabilisering, resultaatgerichtheid, goed evenwicht tussen werk en privé, enz.).

Fedris streeft ernaar een aantrekkelijke werkgever te zijn en wil de competenties van zijn huidige en toekomstige medewerkers stimuleren, met respect voor iedereen, en hen een motiverende werkomgeving aanbieden die is aangepast aan de nieuwe werkvormen. De context van verandering die werd teweeggebracht door de recente fusie was een goede gelegenheid om de werkvormen samen met het personeel te herdefiniëren. Tijdens de vorige overeenkomst werd er begonnen met aanpassingen die zullen worden voortgezet tijdens deze overeenkomst.

In dat opzicht heeft Fedris zich aangesloten bij de “NWOW”, de New Way of Working of de New World of Work, een weg waarvan de regering wil dat alle federale overheidsdiensten die inslaan. Concreet streeft de NWOW ernaar om de werkorganisatie aan te passen aan de behoeften van vandaag met als achterliggend idee dat een organisatie efficiënter is wanneer haar werknemers autonoom en flexibel kunnen werken om hun opdrachten uit te voeren. Overeenkomstig de waarden van Fedris zal er een bijzondere aandacht worden besteed aan de klantgerichtheid en aan het welzijn op het werk.

Daarvoor moet Fedris zich op een aantal essentiële grondprincipes kunnen verlaten: de leidinggevenden moeten zorgen voor een cultuur van responsabilisering op basis van duidelijke afspraken en een aangepast systeem van prestatiemanagement. De medewerkers moeten op hun beurt een sterke verantwoordelijkheidszin hebben, autonoom kunnen werken en nog polyvalenter en flexibeler zijn.

Fedris plant dus te investeren in opleiding om de leidinggevenden en de personeelsleden de nodige middelen aan te reiken om die doelstelling te kunnen voortzetten.

1. Begeleiding bij de verandering

De oprichting van Fedris als gevolg van de fusie van de twee Fondsen heeft veel veranderingen teweeggebracht en voor de verdere invoering van de nieuwe werkcultuur in 2019-2020 zal een verdere begeleiding van het personeel bij de verandering nodig zijn. Voor Fedris is die begeleiding bij de verandering heel belangrijk om de nodige middelen aan te reiken aan zowel het personeel dat zich de voortdurend nieuwe werkprocedures eigen moet maken als aan de leidinggevenden die hun team moeten beheren in deze gemoderniseerde context. De nieuwe informaticatoepassingen, de ontwikkeling van het werk en de nieuwe soorten werkruimtes houden immers een nieuwe opvatting van het management in, gebaseerd op de constante evolutie van de verwachtingen van de werknemers.

In 2017 werd binnen Fedris het project Windmill opgestart. Dat project omvat de begeleiding bij de verandering dankzij een groep ambassadeurs die onder het personeel werden gekozen. Zij spelen onder andere een belangrijke rol bij de bottom-up en top-down communicatie. Zij treden ook op als tussenpersoon tussen directie en personeel wanneer het personeel moet worden geraadpleegd.

Artikel 48 Het veranderingsbeheer voortzetten.

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

KPI Windmill: De begeleiding bij de verandering is ondersteund door de werkgroep Windmill: vergaderingen met de ambassadeurs, raadplegingen van het personeel, deelname aan de organisatie van het gemeenschappelijke leven binnen Fedris.

KPI bedrijfscultuur: Minstens eenmaal per jaar zijn teambuildingsinitiatieven georganiseerd om de vorming van een bedrijfscultuur die gebaseerd is op de waarden van Fedris te bevorderen.

2. Dynamisch personeelsbeheer

Naar aanleiding van de fusie van het FAO en het FBZ heeft Fedris zich voorzien van een nieuw imago, een nieuwe visie, een nieuw waardenkader en een nieuwe manier van werken. Aan die nieuwe manier van werken wordt verder gesleuteld en in dat kader is een participatief en motiverend management een fundamenteel element waarbij overleg, visie, ontwikkeling en competenties centraal staan.

2.1. De nieuwe werkcultuur

Binnen de nieuwe werkcultuur verwerven de medewerkers meer autonomie en zijn zij niet meer voortdurend fysiek aanwezig op kantoor. Dat vraagt om een aanzienlijke evolutie ten opzichte van de huidige manier van werken. Het personeel zal dus moeten worden ondersteund om de integratie van die nieuwe werkcultuur te vergemakkelijken. Specifieke opleidingen zullen aan alle medewerkers moeten worden gegeven. De rol van de leidinggevenden zal nog moeten worden versterkt opdat ze zich nog meer als coach en ondersteuning van hun team positioneren.

De invoering van een "flex work" of, met andere woorden , het inzetten van de juiste persoon op de juiste plaats rekening houdend met de behoeften van de organisatie, zal gebeuren via de ontwikkeling van een competentiematrix die het zal mogelijk maken om de competenties van de medewerkers op vrijwillige basis ten dienste te stellen van de nieuwe instelling door ze zo efficiënt mogelijk aan te wenden. Zo wenst Fedris ook tegemoet te komen aan de verwachtingen van de medewerkers die meer loopbaanperspectieven of heroriënteringsmogelijkheden verlangen (naast het traditionele bevorderingssysteem).

Tijdens de vorige overeenkomst werden er opleidingsprogramma's ingevoerd. De uitdaging bij de huidige overeenkomst bestaat erin die verschillende programma's in de praktijk te brengen om elk personeelslid, leidinggevend of niet, te helpen zijn opdracht zo goed mogelijk te vervullen.

Artikel 49 De medewerkers concreet in hun rol ondersteunen binnen die nieuwe werkcultuur.

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

KPI leidinggevenden: Er is een geïndividualiseerd opleidingsprogramma voor leidinggevenden uitgewerkt om ze volgens hun behoeften te ondersteunen in de verwerving en ontwikkeling van de competenties die nodig zijn om hun rol van leider, manager, ondernemer en coach te kunnen uitoefenen.

KPI medewerkers: Er is een opleidingsprogramma op maat uitgewerkt op basis van het functieprofiel van de medewerker.

KPI coaching: Er is coaching aangeboden om het personeel en de leidinggevenden te ondersteunen bij de uitdagingen die gepaard gaan met de invoering van de nieuwe manier van werken.

Artikel 50 Het principe van de juiste persoon op de juiste plaats invoeren om te kunnen inspelen op de noden van de nieuwe instelling.

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

KPI HR: Wanneer een functie vacant verklaard is, is eerst de mogelijkheid onderzocht om de betrekking aan te bieden aan een personeelslid dat aan het gezochte profiel beantwoordt.

Om de behoeften en de tevredenheid van de medewerkers in kaart te brengen zal Fedris gebruik maken van een tool zoals bijvoorbeeld de online enquête in het kader van welzijn, de nieuwe werkcultuur en integriteit die door de FOD BOSA ontwikkeld werd.

Artikel 51 De tevredenheidsgraad van de medewerkers van Fedris verhogen.

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

KPI enquête: De mening van de personeelsleden over het welzijn, de nieuwe werkcultuur en de integriteit is gevraagd via een online enquête.

KPI actieplan: Een actieplan, dat gevalideerd is door de directie en het personeel en dat gebaseerd is op de resultaten van deze enquête, is opgemaakt binnen de 6 maanden die daarop volgen.

KPI tevredenheidsgraad: De acties uit het actieplan zijn geleidelijk aan uitgevoerd om de tevredenheidsgraad van het personeel te verhogen.

Artikel 52 De diversiteit onder het personeel als een verrijking beschouwen.

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

KPI diversiteit: Er is jaarlijks minstens één actie voor de bevordering van de diversiteit ondernomen.

2.2. PRESTATIEMANAGEMENT

Het bevorderen van competenties, het aanspreken van talenten, de motivatie, de wil om aan kwaliteitsvolle dienstverlening te doen, vloeien onder meer voort uit duidelijke prestatiedoelstellingen die worden aanvaard door de medewerkers die die moeten behalen. Die doelstellingen moeten worden vastgelegd op basis van de volgende 4 transparante criteria: het leveren van prestaties en het behalen van duidelijk afgelijnde doelstellingen, het bijdragen aan de teamgeest, klantgerichtheid en persoonlijke ontwikkeling door voortdurend te streven naar betere en nieuwe persoonlijke vaardigheden.

Artikel 53 De taken van het personeel optimaliseren met een doeltreffend prestatiemanagement.

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

KPI doelstellingen: De medewerkers hebben tijdens het jaarlijks planningsgesprek doelstellingen gekregen die volgens het SMART-principe zijn geformuleerd.

Artikel 54 De medewerkers correct evalueren op basis van transparante criteria met respect voor de integriteit en binnen het reglementaire kader.

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

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

KPI criteria: Er zijn algemene criteria ingevoerd die de evaluatoren begeleiden bij de vaststelling van hun doelstellingen en hun evaluaties.

KPI ondersteuning: De begeleiding en/of opleiding die nodig is voor het gebruik van die toepassing en de zelfevaluatiemethodes is aan de medewerkers en evaluatoren verleend. Voor nieuwe medewerkers is dit binnen de 2 maanden na indiensttreding gebeurd.

Binnen een synergiewerkgroep van het college van OISZ werd een gemeenschappelijke methodologie voor werkmeting ontwikkeld. Deze werkmeting kan als objectieve basis dienen voor het opstellen van het personeelsplan voor de betrokken diensten of processen.

Artikel 55 De werklast meten.

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

KPI werkmeting : Er is een werkmeting voor 3 kernprocessen van Fedris uitgevoerd.

3. EEN MOTIVERENDE EN FLEXIBELE WERKOMGEVING

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

3.1. EEN KANTOORINFRASTRUCTUUR AANGEPAST AAN DE NIEUWE WERKCULTUUR

De nieuwe werkcultuur vergt een aangepaste infrastructuur die de personeelsleden toelaat om hun werkplek te kiezen naargelang de taak die ze op dat moment moeten uitvoeren. Het gebouw moet zo aan de medewerkers ingerichte kantoren bieden door zich te inspireren op de principes van de flexdesk, maar ook door in ruimten te voorzien waar men zich kan concentreren, vergaderen en ontspannen.

Het gebouw moet ook toegankelijk zijn voor iedereen en aangepast zijn aan de specifieke behoeften van personen met een beperking.

In 2018 werd het gebouw Madou grondig gerenoveerd om aan die principes te beantwoorden en het voltallige personeel nam zijn intrek in die nieuwe lokalen. Om de voordelen van die renovaties te behouden, moet er een werkcultuur worden gecreëerd waarin elk personeelslid zich bewust is van de regels voor het gebruik van de verschillende soorten werkplekken.

Maar om het gebouw gemoedelijk en persoonlijk te houden, is het ook belangrijk dat de personeelsleden die nieuwe ruimtes kunnen personaliseren en inrichten. In 2018 werd er binnen het project Windmill een handleiding opgesteld in samenwerking met de ambassadeurs van het personeel. In 2019-2020 zal die handleiding worden aangepast en zal die geleidelijk aan evolueren naar een onthaalbrochure voor de nieuwe personeelsleden. Die handleiding kan niet worden gelijkgesteld met het arbeidsreglement, maar moet eerder als een gebruikersgids of vademecum worden beschouwd.

Artikel 56 **Het personeel bewust maken van de gebruiksregels van de nieuwe ruimtes om te beantwoorden aan de principes waarmee een werkplek kan worden gekozen die is aangepast aan de taak en werkruimtes te behouden waar het welzijn van het personeel prioritair is.**

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

KPI handleiding: De handleiding is minstens eenmaal per jaar geactualiseerd door de gegevens aan te passen in functie van de veranderingen bij Fedris of door nuttige gegevens voor het personeel toe te voegen.

KPI inrichting: In 90 % van de gevallen zijn de vragen van het personeel over de inrichting, die worden doorgegeven door de ambassadeurs, binnen de 30 dagen geanalyseerd en gemotiveerd beantwoord.

3.2. FLEXIBELE WERKVORMEN VOOR EEN GOED EVENWICHT TUSSEN WERK EN PRIVÉ

Fedris onderschrijft de intentie van de federale overheid om werknemers flexibele werkvormen aan te bieden die een beter evenwicht tussen werk en privé mogelijk maken.

Telewerk is een van de voordelen die een werkgever kan bieden. Het is een waarde die bijdraagt tot de aantrekkelijkheid van een werkgever en vormt zo een belangrijk element voor het imago van een werkgever. Vandaag hebben een groot aantal medewerkers de mogelijkheid om één dag per week te telewerken. Fedris streeft ernaar het aantal medewerkers die kunnen telewerken op te drijven.

Daarvoor is een performant systeem voor elektronisch dossierbeheer belangrijk. Fedris heeft daarvoor grote vorderingen gemaakt in de periode 2016-2018, maar zal de ontwikkeling van dat systeem in de periode 2019-2020 voortzetten om de telewerkmogelijkheden nog te doen toenemen.

Artikel 57 De uitvoering van een 'flexibel werk' voortzetten om de mobiliteit van het personeel te bevorderen.

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

KPI telewerk: Naarmate het elektronische dossier verder ontwikkeld is, is de mogelijkheid om te telewerken stelselmatig uitgebreid (meer diensten en/of meer dagen per week).

KPI evaluatie telewerk: Het telewerk is geëvalueerd.

In 2018 heeft Fedris ingetekend op het programma Actinidia, dat voortkomt uit een synergie van de OISZ. Die informaticatoepassing zou op termijn de personeelsleden moeten toelaten om hun persoonlijk dossier online te raadplegen en bepaalde aspecten ervan te beheren.

Artikel 58 Het personeel geleidelijk aan toelaten om zijn dossier online te raadplegen en te beheren.

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

KPI Actinidia: Het programma Actinidia is in gebruik en de dossiers van het personeel zijn erin geïntegreerd.

HOOFDSTUK 9: INFORMATICABEHEER

Fedris heeft hiervoor allereerst de doelstelling om de fusie van de verschillende informaticaprogramma's af te werken, met het oog op een overgang naar de G-Cloud.

Bij de realisatie van de in dit hoofdstuk vermelde doelstellingen zal de rationalisering van de budgettaire en infrastructurele middelen steeds mee worden beoogd, om uiteindelijk schaalvoordelen op te leveren.

Bovendien zullen de behoeften van de interne gebruikers maar ook de uitwisselingsbehoeften met de verschillende stakeholders moeten kunnen worden beantwoord aan de hand van de verschillende belangrijke infrastructuur- en ontwikkelingsprojecten die aan de gang zijn. Die projecten gaan over het volgende:

- De herschrijving van verschillende applicaties waarmee een groot deel van de corebusiness van Fedris wordt beheerd, met als doel te moderniseren en de gemeenschappelijke processen AO en BZ optimaal te integreren: aanmaak van een unieke signaletiek (uniek dossier AO en BZ); betalingen in AO en BZ; medisch dossier; geschillen; aangiftes derden (RSZ, DmfA, enz.)
- De duurzame en globale digitalisering binnen Fedris, zowel op het niveau van de corebusinessactiviteiten als van de ondersteunende activiteiten: EDB (elektronisch documentbeheer) voor de dossiers slachtoffers AO en BZ, invoering van een tool gebaseerd op Sharepoint voor de documentatie van de diensten, beveiligde elektronische communicatie met de externe partners, elektronisch dossier van het personeel, enz.
- De voortzetting van de roadmap G-Cloud op het vlak van de infrastructuur.

Artikel 59 De applicaties herschrijven met het oog op een migratie naar de G-Cloud.

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

KPI migratie: Een deel van de voorbereidingen om klaar te zijn voor een migratie naar de G-Cloud zijn gedaan.

Artikel 60 De digitalisering binnen Fedris verder zetten zodat de papieren ondersteuning in de "business services" volledig verdwijnt.

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

KPI digitalisering 2019: De nieuw aangemaakte dossiers worden voor het merendeel elektronisch behandeld.

KPI digitalisering 2020 : De structuur "dossier" is geüniformeerd met het oog op een uniek elektronisch dossier.

KPI analyse A060 BZ: Er is een voorbereidende analyse gedaan voor het ontwikkelen van een elektronische flux met gegevens van de ziekenfondsen die relevant zijn voor de dossiers beroepsziekten (subrogatie en toegekende vergoedingen).

KPI SharePoint: In 2019 is de documentatie van de diensten van Fedris op een gestructureerde manier op SharePoint geplaatst.

Sinds 2003 worden op het portaal van de sociale zekerheid 4 scenario's ter beschikking gesteld om een elektronische ASR arbeidsongevallen te doen. Het gebruik van deze scenario's blijft heel beperkt.

De verzekeringsondernemingen hebben van hun kant eigen toepassingen ontwikkeld die werkgevers in de mogelijkheid stellen om, rechtstreeks bij de betrokken verzekeraar, elektronisch aangifte van arbeidsongevallen te doen.

Artikel 61 De elektronische aangiftes arbeidsongevallen veralgemenen.

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

KPI elektronische aangiftes: De voorstellen tot veralgemening van de elektronische aangiftes arbeidsongevallen zijn gevalideerd door het beheerscomité voor de arbeidsongevallen en doorgestuurd aan de NAR.

Artikel 62 **Een analyse opstarten met het oog op een proactieve en interactieve communicatie met de sociaal verzekerde en om de gegevens te bepalen die ter beschikking van de sociaal verzekerde moeten worden gesteld.**

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

KPI haalbaarheid: Een haalbaarheidsstudie van een meer interactieve communicatie met de burger is uitgevoerd in 2020.

KPI e-Box burger en e-box onderneming 2019: In 2019 zijn de gebruiksmogelijkheden van de e-box burger en de e-box onderneming onderzocht.

KPI e-Box burger en e-box onderneming 2020: In 2020 zijn communicaties via de e-Box mogelijk.

Artikel 63 **Een archiveringsbeleid opstellen dat de vereisten op het vlak van de GDPR naleeft.**

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

KPI studie archivering: Een stand van zaken en een behoefteanalyse zijn uitgevoerd.

HOOFDSTUK 10: BELEID- EN BEHEERSINSTRUMENTEN

In de huidige context is meer efficiëntie en een beter gebruik van de middelen noodzakelijk. Daarbij zijn beleidsondersteuning en beheersinstrumenten (zoals boordtabellen, interne controle, interne audit, analytische boekhouding enzovoort) essentieel. Fedris wil van dergelijke tools gebruik maken om haar opdrachten te vervullen.

1. BEHEER VAN DE PORTEFEUILLE

Het is Fedris dat de liquiditeiten beheert van zijn kapitalisatiestelsel. Fedris streeft naar een maximaal rendement van zijn liquiditeiten door de concurrentie te laten spelen tussen de financiële instellingen.

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

Artikel 64 **De portefeuille optimaal laten renderen door het beheer van de voorzieningen die zijn aangelegd in het kapitalisatiestelsel toe te vertrouwen aan meerdere financiële instellingen die in concurrentie geplaatst worden.**

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

KPI beheer van de portefeuille: Het beheer van de portefeuille is nauwgezet opgevolgd en het resultaat ervan is elk kwartaal meegedeeld aan het beheerscomité.

2. BEGROTING EN BOEKHOUDING

Fedris wil een systeem van analytische boekhouding gebruiken om de kosten van de voornaamste basisactiviteiten te bepalen en te evalueren. Bovendien zal dit systeem ook gebruikt worden om de kost van ontwikkeling en onderhoud van nieuwe projecten te bepalen. Dit systeem wordt in synergie met de andere OISZ ontwikkeld.

Artikel 65 **Een systeem voor de analytische boekhouding ontwikkelen, waarmee de kost van de hoofdactiviteiten en de kost voor de ontwikkeling en het onderhoud van nieuwe projecten kan worden bepaald.**

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

KPI analytische boekhouding: De verschillende kostenplaatsen en de verdeelpiramide zijn geïdentificeerd.

3. DUURZAME ONTWIKKELING

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

De in 2017-2018 uitgevoerde inrichtingswerken focusten op de renovatie van de kantoorverdiepingen. Deze werf heeft het mogelijk gemaakt de secundaire infrastructuur te renoveren (HVAC op de verdiepingen en ventilatieconvectoren voor de verwarming) en maakt al een energiebesparing mogelijk. De relighting en het plaatsen van tapijt versterken die besparing. Echter, zonder een belangrijke renovatie van de primaire infrastructuur van de HVAC en de verwarming blijft de energie-efficiëntie van het gebouw beperkt.

Artikel 66 Energie besparen en de energieprestaties van het gebouw verbeteren.

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

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

KPI energie-efficiëntie: De cijfers zijn geanalyseerd.

KPI energie-efficiëntie overheidsopdracht: De overheidsopdracht voor het vervangen van de primaire infrastructuur is opgesteld en gegund.

Voorwaarde bij KPI energie-efficiëntie overheidsopdracht: de overheidsopdracht kan slechts gelanceerd worden als daarvoor het nodige budget wordt toegekend.

Artikel 67 De medewerkers van Fedris bewust maken van de duurzame ontwikkeling.

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

KPI campagnes DO: Bewustmakingscampagnes over duurzame ontwikkeling (afvalsortering, elektriciteits- en papierverbruik...) worden jaarlijks georganiseerd, voornamelijk in het kader van de NWOW-omgeving.

Artikel 68 Het vervoersplan voor het personeel van de nieuwe instelling optimaliseren.

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

KPI vervoersplan: Het vervoersplan dat is aangepast aan de realiteit is voorgelegd aan de bevoegde instanties binnen de vooropgestelde termijn en mogelijke pistes zijn onderzocht om het fietsgebruik te promoten (bv. beveiligde stalling voorzien).

4. Proces- en risicobeheersing en interne controle

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

De uitdagingen op het vlak van interne controle zijn talrijk. Voor 2019-2020 zullen die rond 2 pijlers worden geconcentreerd:

- de risicoanalyse om een klare kijk te krijgen op hetgeen het volbrengen van de opdrachten en het behalen van de doelstellingen van Fedris kan bedreigen;
- een uniforme methodologie implementeren voor de beschrijving van de werkprocedures. Dat is essentieel om een systeem voor interne controle te kunnen oprichten. Om de mate van risicobeheersing van een activiteit te kunnen evalueren, moet men immers de werking van die activiteit kennen en de regels die haar beheersen.

Artikel 69 Beheren van de risico's die verband houden met de processen van de nieuwe instelling.

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

KPI risicoanalyse: Elk jaar zijn er twee risico's geïdentificeerd waarvoor een actieplan is opgesteld en in de praktijk gebracht.

Artikel 70 Een uniform systeem voor de beschrijving van de werkprocedures ontwikkelen.

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

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

5. Ondersteuning van het beleid

Vanwege de invoering van het e-attest en het elektronisch voorschrijven van geneesmiddelen binnen de ziekteverzekering zal Fedris genoodzaakt zijn om zijn manier van werken hieraan aan te passen. De procedure voor de terugbetaling van de gezondheidszorgen zal dus geoptimaliseerd worden in overleg met de sector van de ziekteverzekering.

Artikel 71 De procedure voor de terugbetaling van de gezondheidszorgen optimaliseren.

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

KPI mutualiteiten: In 2019 is een overleg met de mutualiteiten in het kader van de terugbetaling van de gezondheidszorgen (m. n. het remgeld voor wat betreft beroepsziekten) georganiseerd.

KPI voorstel gezondheidszorgen: In 2020 is het voorstel betreffende gezondheidszorgen, dat naar aanleiding van het overleg met de mutualiteiten is uitgewerkt, voorgelegd aan het algemeen beheerscomité

LUIK 3: DE GEMEENSCHAPPELIJKE DOELSTELLINGEN VOOR ALLE INSTELLINGEN VAN SOCIALE ZEKERHEID

Contrats d'administration 2016-2018 Avenant 2019-2020 Chapitres communs	Bestuursovereenkomsten 2016-2018 Aanhangsel 2019-2020 Gemeenschappelijke hoofdstukken
A l'exception de ce qui est prévu ci-après, toutes les dispositions des chapitres communs du contrat d'administration 2016-2018 continuent à s'appliquer pour la période 2019-2020. Dans la mesure du possible, toute référence aux années 2016 à 2018 doit se comprendre comme une référence logique aux années 2016 à 2020. Les engagements découlant du contrat d'administration 2016-2018 et du présent avenant seront réalisés pour les années 2019 et 2020 pour autant que, à l'initiative du Gouvernement fédéral qui est constitué après les élections du 26 mai 2019, un nouveau contrat d'administration n'est pas établi conformément à la procédure prévue par l'arrêté royal du 3 avril 1997 portant des mesures en vue de la responsabilisation des institutions publiques de sécurité sociale, en application de l'article 47 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions.	Met uitzondering van hetgeen hieronder is bepaald, blijven alle bepalingen van de gemeenschappelijke hoofdstukken van de bestuursovereenkomst 2016-2018 van toepassing voor de periode 2019-2020. Voor zover mogelijk dient elke verwijzing naar de jaren 2016 tot 2018 te worden opgevat als een logische verwijzing naar de jaren 2016 tot 2020. De verbintenissen die voortvloeien uit de bestuursovereenkomst 2016-2018 en dit aanhangsel zullen worden uitgevoerd voor de jaren 2019 en 2020 voor zover er, op initiatief van de federale regering die samengesteld wordt na de verkiezingen van 26 mei 2019, geen nieuwe bestuursovereenkomst tot stand komt overeenkomstig de procedure voorzien in het koninklijk besluit van 3 april 1997 houdende maatregelen met het oog op de responsabilisering van de openbare instellingen van sociale zekerheid, met toepassing van artikel 47 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels.
<u>Axe 6 - synergies entre IPSS</u>	**<u>As 6 - synergieën tussen OISZ</u>**
Les articles 111 (Engagements concernant la politique du personnel (HRM)), 112 (Engagements concernant la gestion informatique), 113 (Engagements concernant la gestion logistique) et 114 (Engagements en matière d'audit interne) sont remplacés par les articles suivants.	De artikelen 111 (Verbintenissen over het personeelsbeleid (HRM)), 112 (Verbintenissen over het ICT-beheer), 113(Verbintenissen over het logistiek beheer) en 114 (Verbintenissen over interne audit) worden vervangen door de volgende artikelen.
Engagements concernant la politique du personnel (HRM)	***Verbintenissen over het personeelsbeleid (HRM)***
Art. 111 Lors du contrat d'administration 2016-2018, les IPSS ont mené à bien les engagements suivants concernant la politique du personnel (HRM) : la création d'un Service central des salaires, la réalisation d'une étude d'impact et de faisabilité opérationnelle relative à l'organisation de la Sélection, du Recrutement, de la Formation et du Développement en shared services, le développement et l'utilisation d'un instrument de monitoring fédéral du risque de dépassement des crédits de personnel propre aux IPSS, l'élaboration d'une méthodologie de mesure du travail, l'implémentation des nouvelles méthodes de travail, l'organisation commune de sélections de recrutement et/ou de promotion, la prise d'initiatives communes en matière de formation et de développement, l'exécution d'une politique de diversité inclusive, le développement d'une stratégie commune en vue de l'accompagnement des collaborateurs dans leur carrière, en ce compris la réintégration, le développement d'une stratégie de gestion des connaissances commune et l'utilisation de Crescendo.	**Art. 111** Bij de bestuursovereenkomst 2016-2018 hebben de OISZ de volgende verbintenissen met betrekking tot het personeelsbeleid (HRM) tot een goed einde gebracht: de oprichting van een centrale loondienst, de realisatie van een studie van impact en operationele haalbaarheid inzake de organisatie van de selectie, de aanwerving, de vorming en de ontwikkeling via shared services, de ontwikkeling en het gebruik van een federaal monitoringsysteem van het risico van overschrijding van de personeelskredieten eigen aan de OISZ, de uitwerking van een methodiek om het werk te meten, de implementatie van nieuwe werkmethodes, de gemeenschappelijke organisatie van wervings- en/of bevorderingsselecties, het nemen van gemeenschappelijke initiatieven inzake opleiding en ontwikkeling, de uitvoering van een inclusief diversiteitsbeleid, de ontwikkeling van een gemeenschappelijke strategie voor de begeleiding van de medewerkers tijdens hun loopbaan, met inbegrip van de re-integratie, de ontwikkeling van een gezamenlijke strategie voor het kennismanagement en het gebruik van Crescendo.

Contrats d'administration 2016-2018 Avenant 2019-2020 Chapitres communs	Bestuursovereenkomsten 2016-2018 Aanhangsel 2019-2020 Gemeenschappelijke hoofdstukken
Les IPSS s'engagent à poursuivre la mise en œuvre des engagements visés ci-après, dans la mesure du possible.	De OISZ verbinden zich ertoe om de uitvoering van de hierna bedoelde verbintenissen voort te zetten, in de mate van het mogelijke.
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 calculer les salaires de tous les membres du personnel de l'ensemble des institutions publiques de sécurité sociale sur la base d'un cadre réglementaire commun et d'effectuer toutes les déclarations sociales et fiscales (DMFA, Finprof, Belcotax) pour le compte desdites institutions. Dans le cadre de sa mission principale, le SCS veillera à professionnaliser les services qu'il fournit, notamment en automatisant certaines tâches clé, soit le port en compte automatisé pour 2019 et l'intégration automatique des données des modules HR pour 2020, et en mettant à la disposition des utilisateurs un outil de gestion des connaissances. Il s'emploiera également à transposer dans le cadre réglementaire commun toute nouvelle disposition réglementaire de la fonction publique fédérale, et ce, en concertation avec les institutions adhérentes. Dans le cadre de sa mission de reporting, le SCS s'engage à développer et à mettre à disposition des institutions les rapports extraits du moteur salarial commun permettant de répondre aux différents monitorings. Le SCS s'engage à optimaliser 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.	In het kader van de synergieën tussen OISZ werd binnen de RSZ een Centrale loondienst (CLD) opgericht. De hoofdtaak van de CLD bestaat erin de wedden van alle personeelsleden van het geheel van de openbare instellingen van sociale zekerheid op basis van een centraal reglementair kader te berekenen en alle fiscale en sociale aangiften (DMFA, Finprof, Belcotax) voor deze instellingen uit te voeren. In het kader van zijn hoofdopdracht, zal de CLD zijn dienstlevering professionaliseren, onder andere door sommige kerntaken te automatiseren, de geautomatiseerde inrekeningbrenging in 2019 en de automatische integratie van de gegevens van de HR-modules in 2020, en een kennismanagementtool ter beschikking van de gebruikers te stellen. De CLD zal er ook op toezien dat elke nieuwe regelgevende bepaling van het federaal openbaar ambt omgezet wordt in het gemeenschappelijk regelgevend kader, en dit in overleg met de deelnemende instellingen. In het kader van zijn reportingopdracht, verbindt de CLD zich ertoe om de rapporteringen uit de gemeenschappelijke loonmotor te ontwikkelen en ter beschikking van de instellingen te stellen teneinde tegemoet te komen aan de verschillende types monitoring. 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.

Contrats d'administration 2016-2018 Avenant 2019-2020 Chapitres communs	Bestuursovereenkomsten 2016-2018 Aanhangsel 2019-2020 Gemeenschappelijke hoofdstukken
2. Mesure du travail	**2. Werkmeting**
Dans le cadre des synergies entre IPSS, une méthodologie pour la mesure du travail a été élaborée. La Direction générale Recrutement et Développement du SPF BOSA a validé cette méthode qui est utilisée par les IPSS et proposée à d'autres services publics. Les IPSS déterminent les besoins en personnel pour leurs services ou processus les plus importants sur la base de cette mesure du travail selon les principes établis en commun par le Collège. Les IPSS s'engagent par ailleurs à élargir la méthodologie permettant d'établir un planning stratégique du personnel, en ligne avec la vision, la stratégie et le contexte de l'organisation.	In het kader van de synergieën tussen OISZ werd een methodologie voor de werkmeting ontwikkeld. De Directie Generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD BOSA heeft die methode gevalideerd. Ze wordt gebruikt door de OISZ en voorgesteld aan andere openbare diensten. De OISZ bepalen de personeelsbehoeften voor hun belangrijkste diensten of processen op basis van een werkmeting volgens de principes die gemeenschappelijk door het College werden vastgelegd. De OISZ engageren zich daarnaast om de methodologie uit te breiden tot strategische personeelsplanning, in lijn met de visie, strategie en context van de organisatie.
3. New Way of Working	**3. New Way of Working**
Les IPSS ont développé une offre de support commune (expertise, projets pilote et bonnes pratiques, formation, feuille de route, avis et accompagnement, intervision, outils, instruments de mesure, …) pour soutenir le processus d'implémentation des nouvelles méthodes de travail (travail non lié à des horaires et à un lieu déterminé) en matière de people management, gestion du changement, développement organisationnel ; comme par exemple, la mise à disposition pour le supérieur hiérarchique et le collaborateur d'outils et d'informations, permettant de définir des objectifs de prestations, de soutenir le changement et la nouvelle organisation. Les IPSS s'engagent à faire appel à cette offre dans la préparation et l'exécution de leurs futurs projets NWoW. Chaque IPSS s'engage à continuer à offrir à au moins 30 % de ses collaborateurs la possibilité de télétravailler, à domicile ou dans un bureau satellite.	De OISZ hebben een gemeenschappelijk ondersteuningsaanbod ontwikkeld (expertise, pilootprojecten en goede praktijken, opleiding, stappenplan, advies en begeleiding, intervisie, tools, meetinstrumenten,…) om de uitrol te begeleiden van de nieuwe werkmethodes (werk dat niet plaatsgebonden is of niet gebonden is aan bepaalde uurregelingen) in het kader van people management, change management en de uitbouw van de organisatie; we denken daarbij aan het ter beschikking stellen van tools en informatie, aan de hiërarchische meerdere en aan de medewerkers, die hen in staat moeten stellen om prestatiedoelstellingen vast te leggen en de verandering en de nieuwe organisatie te ondersteunen. De OISZ verbinden er zich toe om bij de voorbereiding en de uitvoering van hun toekomstige NWoW-projecten van dit aanbod gebruik te maken. Elke OISZ verbindt zich ertoe om aan minstens 30 % van haar medewerkers de mogelijkheid te blijven bieden om te telewerken, thuis of in een satellietkantoor.
4. Sélection & Recrutement	**4. Selectie & Werving**
Pour autant que le cadre réglementaire le permette encore, le Collège des IPSS prendra, sur la base des plans de personnel distincts, des accords concernant des initiatives communes pour l'organisation de sélections de recrutement et/ou de promotion, conformément au contrat de collaboration conclu avec la Direction générale Recrutement et Développement du SPF BOSA. Les sélections de recrutement peuvent être organisées soit via recrutement externe, soit via mobilité fédérale, soit via promotion et soutiendront la politique de diversité du Gouvernement.	Het College van OISZ zal jaarlijks, voor zover het regelgevend kader het nog toelaat, op basis van de afzonderlijke personeelsplannen, afspraken maken omtrent gemeenschappelijke initiatieven voor het organiseren van wervings- en/of bevorderingsselecties, overeenkomstig de samenwerkingsovereenkomst met de Directie Generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD BOSA . De wervingsselecties kunnen hetzij via externe rekrutering, hetzij via federale mobiliteit, hetzij via bevordering georganiseerd worden en zullen het diversiteitsbeleid van de regering ondersteunen.

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

Contrats d'administration 2016-2018 Avenant 2019-2020 Chapitres communs	Bestuursovereenkomsten 2016-2018 Aanhangsel 2019-2020 Gemeenschappelijke hoofdstukken
5. Formation & Développement	**5. 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.
6. Diversité	**6. 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; – 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.	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; – 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.

Contrats d'administration 2016-2018 Avenant 2019-2020 Chapitres communs	Bestuursovereenkomsten 2016-2018 Aanhangsel 2019-2020 Gemeenschappelijke hoofdstukken
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.	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.
7. Bien-être au travail	**7. Welzijn op het werk**
7.1. Accompagnement sur le lieu de travail	***7.1. Begeleiding op de werkvloer***
En vue d'une carrière durable à travers les différentes phases de la vie et afin de pouvoir s'adapter dans un environnement de travail en constante mutation, chaque collaborateur des IPSS doit pouvoir faire appel à un soutien qui lui permet : • D'avoir une bonne vision de ses compétences et talents • De pouvoir assumer aisément de nouveaux rôles / nouvelles fonctions • De pouvoir utiliser pleinement ses compétences et déployer ses talents À cette fin, les IPSS déploieront une banque de données commune avec : • Des instruments RH, pouvant être utilisés dans un cadre professionnel, comprenant un accompagnement de carrière, une offre de feedback X° accompagné, une politique active de mobilité interne et des possibilités de teamcrafting. • Des accompagnateurs professionnels des différentes IPSS qui pourront être mis à disposition mutuellement. Pour les formations de ces accompagnateurs, des initiatives communes seront prises.	Met het oog op een duurzame loopbaan over de verschillende levensfasen heen en om inzetbaar te blijven in een sterk veranderende werkomgeving, moet elke medewerker van de OISZ beroep kunnen doen op een ondersteuning die het hem mogelijk maakt om: • Een goed zicht te krijgen op zijn competenties en talenten • Vlot nieuwe rollen/functies op te nemen • Ten volle zijn competenties te gebruiken en zijn talenten te ontwikkelen. Daartoe zullen de OISZ een gezamenlijke databank ontwikkelen met: • HR-instrumenten die binnen een professioneel kader gebruikt zullen worden, omvattende een loopbaanbegeleiding, een begeleide X° feedback, een actief intern mobiliteitsbeleid en mogelijkheden voor teamcrafting. • Professionele begeleiders van de verschillende OISZ die onderling kunnen ingezet worden Voor de opleiding van deze begeleiders worden gezamenlijke initiatieven genomen.
7.2. Politique intégrée de prévention des risques psycho-sociaux	***7.2. Geïntegreerd beleid voor de preventie van de psychosociale risico's***
Les IPSS entendent mener une politique intégrée de prévention des risques psycho-sociaux. Pour ce faire, elles vont mesurer l'état de la prévention des risques psycho-sociaux au sein de chaque organisme (mesure T0). Cette évaluation de la maturité de l'organisation est faite sur base de critères objectivables au moyen d'un outil. Elle pourra se faire sur base de l'outil d'Empreva, avec sa collaboration et permettra d'objectiver les besoins en matière de prévention primaire de chaque IPSS sur le moyen et long terme. Des échanges de bonnes pratiques et des collaborations entre IPSS pourront être mis en place. Cette mesure du T0 permettra également d'objectiver l'évolution au cours du contrat d'administration.	De OISZ zijn van plan om een geïntegreerd beleid te voeren voor de preventie van de psychosociale risico's. Om dit te doen, zullen ze de stand van de preventie van de psychosociale risico's binnen elke organisatie meten (maatregel T0). Deze beoordeling van de maturiteit van de organisatie gebeurt op basis van geobjectiveerde criteria aan de hand van een tool. Ze zal kunnen worden uitgevoerd op basis van de tool van Empreva, met zijn medewerking en ze zal het mogelijk maken om de behoeften inzake primaire preventie van elke OISZ op de middellange en lange termijn te objectiveren. Uitwisselingen van goede praktijken en samenwerkingen tussen OISZ zullen gerealiseerd kunnen worden. Deze maatregel van de T0 zal het ook mogelijk maken om de evolutie tijdens de duur van de bestuursovereenkomst te objectiveren.

Contrats d'administration 2016-2018 Avenant 2019-2020 Chapitres communs	Bestuursovereenkomsten 2016-2018 Aanhangsel 2019-2020 Gemeenschappelijke hoofdstukken
Simultanément, une collecte de données sera réalisée en collaboration avec Medex au sein des IPSS avant de déterminer une série de paramètres : - Durée moyenne des incapacités de travail, - Taux actuel de retour à l'emploi, - Initiatives actuelles en matière de retour à l'emploi. Les IPSS veulent développer en collaboration avec la Direction générale Humanisation du travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et la Direction générale Recrutement et Développement du SPF BOSA un projet pilote de prévention secondaire des troubles psychosociaux en relation avec le travail et proposer ainsi un trajet d'accompagnement selon le schéma et les conditions prévues par Fedris, vu que les crédits nécessaires leur ont été attribués. Un intervenant burn-out spécialement dédicacé aux IPSS sera chargé de la coordination du projet.	Gelijktijdig zal in samenwerking met Medex een gegevensinzameling worden uitgevoerd binnen de OISZ voordat een reeks parameters zal worden bepaald: - Gemiddelde duur van de arbeidsongeschiktheid, - Huidige graad van terugkeer naar het werk, - Huidige initiatieven inzake terugkeer naar het werk. De OISZ willen in samenwerking met de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de Directie Generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD BOSA een pilootproject ontwikkelen voor de secundaire preventie van psychosociale stoornissen gerelateerd aan het werk en aldus een begeleidingstraject voorstellen volgens het schema en de voorwaarden die zijn voorzien door Fedris, aangezien hun de nodige kredieten werden toegekend. Een burn-out-medewerker, speciaal voor de OISZ aangesteld, zal belast worden met de coördinatie van het project.
7.3. Réintégration après une absence de longue durée	***7.3. Re-integratie na een lange afwezigheid***
Dans le cadre de leur politique intégrée en matière de risques psycho-sociaux, les IPSS entendent mettre en place les conditions optimales de réintégration après une absence de longue durée en collaboration avec l'ensemble des intervenants. La mise en place d'une approche coordonnée et globale va dans ce sens et concerne toutes les absences pour maladie de longue durée. Les IPSS développeront pour janvier 2020 une méthodologie commune de réintégration en collaboration avec la Direction générale Recrutement et Développent du SPF BOSA et procéderont à une analyse de faisabilité de l'application en synergie des pratiques de disability management telles qu'elles sont encouragées par l'INAMI au travers de sa formation de disability managers. Cette analyse se fera en concertation avec l'ensemble des acteurs.	In het kader van hun geïntegreerd beleid inzake psychosociale risico's zijn de OISZ van plan om optimale voorwaarden te creëren voor re-integratie na een lange afwezigheid, in samenwerking met alle belanghebbenden. De implementatie van een gecoördineerde en globale aanpak gaat in deze richting en heeft betrekking op alle afwezigheden wegens langdurige ziekte. De OISZ zullen tegen januari 2020 in samenwerking met de Directie Generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD BOSA een gemeenschappelijke reïntegratiemethodologie ontwikkelen en overgaan tot het analyseren van de haalbaarheid van de toepassing in synergie van de praktijken van disability management, zoals ze worden aangemoedigd door het RIZIV tijdens diens opleiding voor disability managers. Deze analyse zal gebeuren in overleg met alle actoren.
8. Gestion des connaissances	**8. Kennismanagement**
Dans le cadre des synergies entre IPSS, une stratégie de gestion des connaissances commune a été élaborée, axée sur l'accès aux connaissances en vue de l'exécution du travail, sur le partage de ces connaissances au sein de l'IPSS et entre IPSS et sur la conservation de ces connaissances et fondée sur le partage entre les IPSS des bonnes pratiques en la matière.	In het kader van de synergieën tussen OISZ werd een gemeenschappelijke strategie voor het kennisbeheer uitgewerkt, die toegespitst is op de toegang tot de kennis voor de uitvoering van het werk, op het delen van deze kennis binnen de OISZ en tussen de OISZ onderling en op het behoud van die kennis en die gebaseerd is op het delen van de goede praktijken dienaangaande tussen de OISZ.

Contrats d'administration 2016-2018 Avenant 2019-2020 Chapitres communs	Bestuursovereenkomsten 2016-2018 Aanhangsel 2019-2020 Gemeenschappelijke hoofdstukken
Ce faisant, l'expertise présente peut être utilisée de manière optimale, et le risque de pertes de connaissances par le flux des départs se voit limité, en particulier en ce qui concerne les fonctions critiques, soit les fonctions relevant d'un champ d'expertise nécessaire au bon fonctionnement de l'organisme. Les IPSS s'inscrivent dans cette stratégie commune de gestion des connaissances. Chaque IPSS détermine ses actions prioritaires en se basant sur les bonnes pratiques et projets repris dans l'instrument. Le teamsite "Stratégie KM" continuera à soutenir les échanges d'expériences. En fonction de la demande, le groupe de projet organisera des initiatives communes. Les IPSS travaillent, le cas échéant, également avec le SPF Sécurité sociale, en particulier en ce qui concerne l'acquisition de connaissances sur les questions transversales, sectorielles et systémiques.	Hierdoor kan de aanwezige expertise optimaal gebruikt worden, en wordt het risico op kennisverlies door uitstroom beperkt, in het bijzonder wat betreft de kritieke functies, zijnde de functies binnen een deskundigheidsgebied dat nodig is voor de goede werking van de organisatie. De OISZ sluiten zich aan bij deze gemeenschappelijke strategie inzake kennismanagement. Elke OISZ bepaalt zijn prioritaire acties door zich te baseren op de goede praktijken en projecten die in het instrument opgenomen zijn. De teamsite "strategie KM" zal de uitwisselingen van ervaringen blijven ondersteunen. In functie van de vraag daartoe zal de projectgroep gemeenschappelijke initiatieven organiseren. De OISZ werken, waar gepast, ook samen met de FOD Sociale Zekerheid in het bijzonder wat betreft kennisopbouw inzake transversale, tak- en stelseloverschrijdende materies.
9. Cycles d'évaluation et cadre commun de compétences	**9. Evaluatiecycli en gemeenschappelijk competentiekader**
Les IPSS s'engagent à : - Réaliser un reporting annuel commun aux IPSS du taux de réalisation des cycles d'évaluation de l'année précédente sur base d'une méthodologie commune ; - Répertorier et mettre en commun les outils développés au sein de chaque IPSS pour accompagner, soutenir et faire vivre les cycles d'évaluation (manuels de référence, guides pratiques, FAQ, workshops….) et à partir de là, évaluer l'opportunité de développer des outils au niveau des IPSS sur des thématiques récurrentes ; - Envisager un cadre commun à toutes les IPSS de compétences techniques et leurs indicateurs de mesures pour les fonctions de support (RH, ICT, Facility), transversales (juridiques et de contrôle), et liées à des rôles spécifiques (dirigeant, chef de projet, expert). Ces compétences pourront être transposées dans chaque IPSS dans leurs descriptions de fonction respectives en concertation avec la Direction générale Recrutement et Développement du SPF BOSA dans un objectif d'alignement avec les nouvelles familles de fonction. A terme, les IPSS pourraient ainsi disposer d'un dictionnaire (référentiel) de compétences techniques et leurs indicateurs de mesures communs à toutes les IPSS.	De OISZ verbinden zich: - Een jaarlijkse rapportering realiseren die gemeenschappelijk is voor alle OISZ betreffende de gerealiseerde evaluatiecycli van het voorbije jaar, gebaseerd op een gemeenschappelijke methodologie, - Het oplijsten en bundelen van de reeds ontwikkelde tools binnen elke OISZ ter begeleiding, ondersteuning en het doen leven van de evaluatiecycli (handleidingen, praktische leiddraden, FAQ, workshops,…) en van daaruit de mogelijkheid evalueren om tools te ontwikkelen op het niveau van de OISZ op vlak van terugkerende thema's, - Een gemeenschappelijk kader te overwegen voor de technische competenties en hun indicatoren voor alle OISZ. Dit voor de ondersteuningsfuncties (HR, ICT, Logistiek), transversale functies (juridische en controle functies) en functies verbonden aan specifieke rollen (leidinggevende, projectleider, expert). Deze competenties kunnen gebruikt worden in de respectieve functiebeschrijvingen van de OISZ, in overleg met de Directie Generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD BOSA, met het oog op een afstemming op de nieuwe functiefamilies. Op termijn kunnen de OISZ ook gebruik maken van een (referentie) woordenboek van de technische competenties en hun indicatoren die gemeenschappelijk zijn binnen de OISZ.

Contrats d'administration 2016-2018 Avenant 2019-2020 Chapitres communs	Bestuursovereenkomsten 2016-2018 Aanhangsel 2019-2020 Gemeenschappelijke hoofdstukken
L'Etat s'engage à soutenir et à rendre possible les actions précitées des IPSS et à effectuer pour la fin du contrat d'administration les adaptations nécessaires concernant la convivialité de l'utilisation du software de gestion des cycles d'évaluation après analyse du système sur la base du feedback des IPSS et des autres institutions publiques.	De Staat verbindt er zich toe om de hogervermelde acties van de OISZ te ondersteunen en mogelijk te maken en om tegen het einde van de bestuursovereenkomst de nodige aanpassingen uit te voeren inzake de gebruiksvriendelijkheid van de software voor het beheer van de evaluatiecycli, na analyse van het systeem op basis van feedback van de OISZ en andere overheidsinstellingen.
Engagements concernant la gestion informatique	***Verbintenissen over het ICT-beheer***
Art. 112	**Art. 112**
1. Virtualisation, G-Cloud et réutilisation des composants métier	**1. Virtualisatie, G-Cloud en hergebruik van businesscomponenten**
Les IPSS organisent au sein de Smals un suivi technologique conjoint concernant les nouvelles technologies ICT, dont l'utilisation peut apporter des avantages en termes d'effectivité ou d'efficience, et déploient autant que possible des technologies pertinentes. Le projet G-Cloud est un projet commun entre les services publics fédéraux qui ambitionne une réduction du coût informatique global grâce au partage de l'infrastructure et des services. Le projet G-Cloud a été découpé en plusieurs étapes permettant de faire évoluer progressivement l'intégration des infrastructures et services informatiques : a) Le premier trajet consiste en la réduction du nombre de centres de calcul et l'évolution vers une infrastructure IT commune. b) Le deuxième trajet (IaaS et STaaS) consiste à mettre à disposition des instances des capacités de processing (serveurs et machines virtuelles) et des capacités de stockage afin qu'elles puissent y déployer leur propre logiciel d'applications. Cette mise à disposition se fait sous forme de services. c) Le troisième trajet (SaaS) est la multiplication et la standardisation des services offerts pour répondre à un maximum des besoins non spécifiques des différents services publics. Les institutions publiques de sécurité sociale s'engagent à poursuivre la réduction des coûts d'infrastructure ICT via les initiatives de virtualisation des serveurs, qui constituent une étape nécessaire pour l'intégration dans une plateforme fédérale commune (G-Cloud). L'IPSS sera un acteur dans ce projet et veillera à ce que son système informatique et ses services réseau soient déployés autant que possible dans une infrastructure commune, ouverte et sécurisée.	De OISZ organiseren binnen de Smals een gemeenschappelijke technology watch omtrent nieuwe ICT-technologieën waarvan het gebruik effectiviteits- of efficiëntievoordelen kan opleveren, en zetten relevante technologieën zoveel als mogelijk in. Het project G-Cloud is een gemeenschappelijk project tussen de federale overheidsdiensten met als doel om de globale informaticakosten terug te schroeven via het delen van infrastructuur en diensten. Het project G-Cloud werd opgesplitst in verschillende fasen om de integratie van de informaticastructuur en -diensten geleidelijk te laten evolueren: a) Het eerste traject bestaat uit de vermindering van het aantal rekencentra en de omschakeling naar een gemeenschappelijke ICT-infrastructuur. b) Het tweede traject (IaaS en STaaS) bestaat in het ter beschikking stellen van processingmogelijkheden (virtuele servers en machines) en opslagmogelijkheden aan de instanties zodanig dat ze hun eigen toepassingssoftware kunnen uitrollen. Deze terbeschikkingstelling gebeurt in de vorm van diensten. c) Het derde traject (SaaS) bestaat uit de vermeerdering en de standaardisering van de diensten die worden aangeboden om in te spelen op een maximum aantal niet-specifieke behoeften van de verschillende overheidsdiensten. De openbare instellingen van sociale zekerheid verbinden zich ertoe om de ICT-infrastructuurkosten verder te doen dalen via de virtualisatie van de servers, hetgeen een noodzakelijke stap is voor de integratie in een gemeenschappelijk federaal platform (G-Cloud). De OISZ is één van de actoren van dit project en zal erop toezien dat zijn informaticasysteem en netwerkdiensten zoveel mogelijk binnen een gemeenschappelijke, open en beveiligde infrastructuur geïmplementeerd worden.

Contrats d'administration 2016-2018 Avenant 2019-2020 Chapitres communs	Bestuursovereenkomsten 2016-2018 Aanhangsel 2019-2020 Gemeenschappelijke hoofdstukken
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 applications ICT et ainsi réduire les coûts en évitant le développement multiple des composants et services. Cela, indépendamment du fait que le développement de l'application soit effectué par le propre département informatique, par Smals ou par des sous-traitants. À cette fin, un centre de compétences est en cours de développement au sein de Smals pour intégrer et soutenir au maximum la réutilisation des composants et services métier. Concrètement, a) un catalogue électronique sera disponible pour les sous-composants et services réutilisables, qui est alimenté par toutes les IPSS et Smals, 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 de réduire les coûts IT, l'Etat fédéral s'engage à promouvoir également auprès de la fonction publique administrative fédérale le principe de mutualisation et de réutilisation des services et sous-composants, partout où des services et composants communs ou réutilisables peuvent être valorisés.	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 deelcomponenten en –diensten en daardoor kosten te besparen door de meervoudige ontwikkeling van componenten en diensten te vermijden. Dit ongeacht of de toepassingsontwikkeling geschiedt door de eigen ICT-afdeling, door Smals of door onderaannemers. Daartoe wordt een competentiecentrum uitgebouwd binnen Smals om het hergebruik van businesscomponenten en –diensten maximaal in te burgeren en te ondersteunen. Concreet a) zal een elektronisch cataloog ter beschikking zijn van de herbruikbare deelcomponenten en –diensten, die wordt gevoed door alle OISZ en Smals. b) zullen processen, tools en KPI's worden opgezet om hergebruik te bevorderen, te identificeren, te registeren, te implementeren, op te volgen en te meten doorheen de project lifecycle. 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 verminderen verbindt de federale staat zich ertoe om bij het federaal administratief openbaar ambt het principe van mutualisering en hergebruik van diensten en deelcomponenten aan te moedigen, overal waar gemeenschappelijke of herbruikbare diensten en componenten gevaloriseerd kunnen worden.

Contrats d'administration 2016-2018 Avenant 2019-2020 Chapitres communs	Bestuursovereenkomsten 2016-2018 Aanhangsel 2019-2020 Gemeenschappelijke hoofdstukken
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.	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.
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 contrats-cadres rédigés sous la coordination du G-Cloud. Les IPSS organisent dans le cadre de l'initiative G-Cloud un achat commun de moyens et services ICT via contrats-cadres pour obtenir des conditions d'achat les plus favorables possibles. Les institutions publiques de sécurité sociale et les services public fédéraux s'allieront pour négocier ensemble avec les principaux fournisseurs de matériel et logiciel afin d'obtenir les meilleures conditions et tarifs pour toutes les administrations fédérales. A cette fin, les IPSS s'engagent à passer, le cas échéant via Smals, les différents marchés en matière ICT en tant que centrale d'achat pour que chaque IPSS puisse bénéficier des avancées des autres IPSS et ainsi faire évoluer leur infrastructure 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 raamovereenkomsten uitgeschreven onder coördinatie van de G-Cloud. De OISZ organiseren binnen het kader van het G-Cloud-initiatief een gemeenschappelijke aanschaf van ICT-middelen en –diensten via raamovereenkomsten om zo gunstig mogelijke aanschafvoorwaarden te bekomen. De openbare instellingen van sociale zekerheid en de federale overheidsdiensten zullen samen onderhandelen met de belangrijkste hardware- en softwareleveranciers teneinde de beste voorwaarden en prijzen te verkrijgen voor alle federale administraties. Daartoe verbinden de OISZ er zich toe om de verschillende opdrachten inzake ICT, eventueel via Smals, te gunnen in de hoedanigheid van aankoopcentrale opdat elke OISZ zou kunnen genieten van de vooruitgang van de andere OISZ en zo hun infrastructuur 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.	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.

Contrats d'administration 2016-2018 Avenant 2019-2020 Chapitres communs	Bestuursovereenkomsten 2016-2018 Aanhangsel 2019-2020 Gemeenschappelijke hoofdstukken
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 devienne la norme. Pour cela, un plan par étapes est établi sous la conduite du Collège des Administrateurs généraux des Institutions publiques de Sécurité sociale pour le déploiement de l'eBox dans chaque IPSS. L'exécution de ce plan par étapes fera l'objet d'un suivi régulier par le Collège et chaque institution fera rapport à ce sujet lors du suivi habituel de la réalisation du Contrat d'administration et au Ministre de l'Agenda numérique.	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 Bestuursovereenkomst de nodige stappen te ondernemen om er voor te zorgen dat de elektronische communicatie met de burger en de ondernemingen de standaard wordt. Hiertoe wordt onder leiding van het College van Administrateurs-generaal van de Openbare Instellingen van Sociale Zekerheid een stappenplan opgesteld voor de uitrol van de eBox binnen elke OISZ. De uitvoering van dit stappenplan zal op regelmatige basis opgevolgd worden door het College en elke instelling zal hierover rapporteren bij de gebruikelijke opvolging van de realisatie van de Bestuursovereenkomst en aan de Minister van Digitale Agenda.
Engagements concernant la gestion logistique	***Verbintenissen over het logistiek beheer***
Art. 113	**Art. 113**
§ 1er. 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 22 décembre 2017 relatif aux marchés publics fédéraux centralisés dans le cadre de la politique fédérale d'achats. A titre subsidiaire chaque fois qu'un nouveau marché public pour fournitures ou services sera lancé, les IPSS examineront s'il pourra être procédé par une centrale d'achats et si un marché conjoint peut être exécuté. 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 ; une plate-forme électronique conviviale et adéquate sera mise en place, permettant d'y introduire des données plus étendues, de manière à optimaliser la gestion du parc immobilier. Chaque demande de location, d'achat, de vente et de profonde rénovation de bâtiments devra être préalablement soumise au Collège des IPSS.	**§ 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 22 december 2017 betreffende gecentraliseerde federale overheidsopdrachten in het kader van het federale aankoopbeleid toe te passen. In subsidiaire orde wanneer een nieuwe overheidsopdracht voor leveringen of diensten wordt gelanceerd, zullen de OISZ onderzoeken of dit kan door gebruik te maken van het model van aankoopcentrale of een gezamenlijke opdracht kan worden uitgevoerd. 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. Een gebruikersvriendelijk en adequaat elektronisch platform wordt opgezet dat de invoering van uitgebreidere gegevens mogelijk maakt met als doel het beheer van het onroerend patrimonium te optimaliseren. Elke vraag tot huur, koop, verkoop en grondige renovatie van gebouwen moet vooraf worden voorgelegd aan het College van OISZ.

Contrats d'administration 2016-2018 Avenant 2019-2020 Chapitres communs	Bestuursovereenkomsten 2016-2018 Aanhangsel 2019-2020 Gemeenschappelijke hoofdstukken
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. Les IPSS listeront des conditions minimums concernant la gestion de bâtiments. Ces conditions seront reprises sous la forme d'une checklist par bâtiment, basée sur une nomenclature des obligations légales. Le plan d'actions, établi selon les recommandations qui ont été formulées dans l'audit de la Cour des Comptes sur le parc immobilier des IPSS, sera approfondi. Les effets au niveau du facility management y seront cartographiés et la possibilité d'une approche shared y sera explorée. Un groupe de travail se réunira périodiquement pour échanger les meilleures pratiques et apporter des solutions d'amélioration dans les différents domaines et activités facilitaires. Un focus sera porté sur les domaines suivants (liste non exhaustive): - énergie (audit énergétique, performance énergétique, réglementation…) - déchets et économie circulaire - FMIS (facilitair management information system) - point de contact central, - sécurité, - durabilité avec la réalisation d'une matrice de matérialité et d'un rapport sur les pratiques en cours dans les IPSS, - mobilité durable.	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. De OISZ lijsten minimum standaarden op met betrekking tot het beheer van gebouwen. Deze standaarden zullen opgenomen worden in de vorm van een checklist per gebouw, op basis van een oplijsting van de wettelijke verplichtingen. Het actieplan, gebaseerd op de aanbevelingen die zijn gedaan in het kader van de audit van het Rekenhof over het vastgoed van de OISZ, zal verder worden uitgewerkt. De effecten op het vlak van facility management worden in kaart gebracht en de mogelijkheid tot een shared aanpak wordt onderzocht. Een werkgroep zal op periodieke basis bijeenkomen om best practices uit te wisselen en verbeteringsvoorstellen te formuleren, in de verschillende facilitaire domeinen en activiteiten. Op volgende domeingebieden wordt gefocust (niet-limitatieve lijst): - energie (energie-audit, energieperformantie, reglementering ...) - afval en kringloopeconomie - FMIS (facilitair management information system) - centraal meldpunt, - veiligheid, - duurzaamheid met uitwerken van een maturiteitsmatrix en een verslag van lopende acties bij de OISZ, - duurzame mobiliteit.
Engagements en matière d'audit interne	***Verbintenissen over interne audit***
Art. 114	**Art. 114**
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: - durant la durée du contrat d'administration, le Comité d'audit commun aux IPSS offrira un soutien méthodologique aux fonctions d'audit interne, notamment en formulant des recommandations pour en améliorer la maturité ; - 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 ;	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 bestuursovereenkomst, zal het Gemeenschappelijk Auditcomité binnen de OISZ een methodologische ondersteuning aanbieden aan de interneauditdiensten, door het formuleren van aanbevelingen die de maturiteit ervan verbeteren; - 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;

Contrats d'administration 2016-2018 Avenant 2019-2020 Chapitres communs	Bestuursovereenkomsten 2016-2018 Aanhangsel 2019-2020 Gemeenschappelijke hoofdstukken
- annuellement, un plan d'audit et un rapport d'activités seront communiqués par chaque institution au Comité d'audit commun ; - pour la fin de la durée du contrat d'administration, les fonctions d'audit interne, soutenues par le Comité d'audit Commun, les comités d'audit spécifiques à une institution, ainsi que le réseau Platina, auront amélioré leur maturité, notamment par le développement d'un système de surveillance de la qualité ; - le Collège poursuivra les initiatives lancées dans le cadre du Single audit au cours de la période 2019-2020 en vue d'une coopération et d'une transparence plus structurées entre les différents acteurs de contrôle concernés, notamment en coordonnant la planification et les méthodes des fonctions d'audit interne avec les activités des autres acteurs du contrôle responsables pour les IPSS. Le Collège continuera à développer sa vision de gestion sur le Single audit au sein des IPSS, sur base des activités des groupes de travail existants et d'autres initiatives s'y rapportant, et à formuler des propositions concrètes telles que le protocole de collaboration avec la Cour des Comptes et l'analyse du rôle et de la valeur ajoutée des réviseurs ; - 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.	- jaarlijks wordt door elke instelling een auditplan en een activiteitenverslag meegedeeld aan het Gemeenschappelijk Auditcomité; - tegen het einde van de looptijd van de bestuursovereenkomst zullen de interneauditdiensten, met ondersteuning van het Gemeenschappelijk Auditcomité, de instellingspecifieke auditcomités en het Platina netwerk hun maturiteit hebben verbeterd, o.a. door de ontwikkeling van een kwaliteitbewakingsysteem; - het College zal de opgestarte initiatieven in het kader van Single Audit in de periode 2019-2020 verder zetten met het oog op een meer gestructureerde samenwerking en transparantie tussen de verschillende betrokken controleactoren, in het bijzonder middels de afstemming van de planning en methoden van de interneauditfuncties met de activiteiten van de andere toezichtsactoren bevoegd voor de OISZ. Het College zal op basis van de werkzaamheden van de bestaande werkgroepen en andere initiatieven hieromtrent zijn beheersvisie rond Single Audit binnen de OISZ verder ontwikkelen en concrete voorstellen formuleren, zoals het samenwerkingsprotocol met het Rekenhof en de analyse van de rol en toegevoegde waarde van de revisoren; - 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.
Axe 7 - Volet budgétaire	**As 7 - Budgettair luik**
Les article 132 (Budget de gestion pour les exercices 2016, 2017 et 2018) et 133 (Montant maximal des crédits pour le personnel statutaire) sont remplacés par les articles suivants.	De artikelen 132 (Beheersbegroting voor de jaren 2016, 2017 en 2018) en 133 (Maximumbedrag van de kredieten voor het statutair personeel) worden vervangen door de volgende artikelen.

Contrats d'administration 2016-2018 Avenant 2019-2020 Chapitres communs	Bestuursovereenkomsten 2016-2018 Aanhangsel 2019-2020 Gemeenschappelijke hoofdstukken
Budget de gestion pour les exercices 2019 et 2020	***Beheersbegroting voor de jaren 2019 en 2020***
Art. 132 Le budget de gestion de l'Institution pour les exercices 2019 et 2020 est établi comme suit :	**Art. 132** De beheersbegroting van de instelling voor de jaren 2019 en 2020 werd bepaald, wordt als volgt vastgelegd:

Dépenses de personnel	2019 31.715.905	2020 (1) (2) 31.715.905
Dépenses de fonctionnement		
Dont :		
Fonctionnement ordinaire	5.007.460	5.088.522
Informatique	7.254.601	7.254.601
Investissements		
Dont :		
Investissement mobiliers	290.797	290.797
Investissements informatiques	1.916.887	1.003.399
Investissements immobiliers	1.720.709	0
Dépenses de fonctionnement non-limitatives	519.657	519.657
Total		

(1) Pour l'exercice 2020 : calcul en prix de 2019
(2) Cotisations au Pool des parastataux 43%

Cette enveloppe de gestion comprend également les crédits pour l'exécution des mesures gouvernementales adoptées et pour la mise en œuvre des projets de modernisation, comme décrit dans le contrat d'administration.

Personeelsuitgaven	2019 31.715.905	2020 (1) (2) 31.715.905
Werkingsuitgaven		
waarvan:		
Gewone werking	5.007.460	5.088.522
Informatica	7.254.601	7.254.601
Investeringen		
waarvan:		
Roerende investeringen	290.797	290.797
Informatica-investeringen	1.916.887	1.003.399
Onroerende investeringen	1.720.709	0
Niet limitatieve werkingsuitgaven	519.657	519.657
Totaal		

(1) voor het begrotingsjaar 2020 : berekening in prijzen van 2019
(2) Bijdragen aan de Pool der parastatalen 43%

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

Montant maximal des crédits pour le personnel statutaire	***Maximumbedrag van de kredieten voor het statutair personeel***
Art. 133 Conformément à l'article 5 §1 6° de l'AR du 3 avril 1997, le montant maximal des crédits de personnel statutaire est fixé à 29.500.047 euro pour l'exercice 2019 et à 29.500.047 euro pour l'exercice 2020, en tenant compte des cotisations patronales connues (cotisations patronales de pension, etc.).	**Art. 133** Overeenkomstig artikel 5 §1 6° van het KB van 3 april 1997 wordt het maximumbedrag van de kredieten voor het statutair personeel vastgelegd op 29.500.047 euro voor het jaar 2019 en op 29.500.047 euro voor het jaar 2020, rekening houdende met de gekende patronale bijdragen (patronale pensioenlasten,…).
* * *	* * *

Getekend te Brussel op
in 4 exemplaren

voor de **Belgische staat**,

De minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid

Maggie DE BLOCK

De minister van Begroting en van Ambtenarenzaken

Sophie WILMÈS

Voor **Fedris**,

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

Anne LÉONARD

Raf DE WEERDT

Catherine VERMEERSCH

Louis WARLOP

Het Algemeen bestuur

Pascale LAMBIN
Adjunct- administrateur-generaal