



**BESTUURSOVEREENKOMST 2022-2025
TUSSEN DE BELGISCHE STAAT EN HET
FEDERAAL AGENTSCHAP VOOR
BEROEPSRISICO'S**

Inhoud

Inleiding	5
Federaal agentschap voor beroepsrisico's	6
Het Asbestfonds	8
Context	8
Procesmap	11
Definities	12
Missie	15
Visie	15
Waarden	16
LUIK 1: DE KERNOPDRACHTEN OPTIMALISEREN	17
Hoofdstuk 1: Preventieopdracht	18
1. Schade door arbeidsongevallen en beroepsziekten vermijden	19
1.1. Arbeidsongevallen	19
1.2. Beroepsziekten	20
2. Behoud van of terugkeer naar werk ondersteunen	23
Hoofdstuk 2: Vergoedingsopdracht	28
1. Beslissingen in het kader van een arbeidsongeval	29
2. Beslissingen in het kader van een beroepsziekte	29
3. Betalingen	34
4. Internationale conventies	36
Hoofdstuk 3: Controleopdracht	38
1. Controle verzekeringsondernemingen	38
1.1. Technische, medische en financiële controle	38
1.2. Strijd om de vrijwaring van de rechten van de slachtoffers en tegen elke vorm van discriminatie	40
1.3. Bekrachtiging van de overeenkomsten tussen de verzekeringsondernemingen en de slachtoffers	41
2. Controle van de werkgevers	43
2.1. Controle van de verzekeringsplicht	43
2.2. Controle van de ongevalsangifte in het kader van de wet van 10 april 1971	44
2.3. Strijd tegen de sociale fraude	46

Hoofdstuk 4: Het Asbestfonds	47
1. Vergoeding	47
2. Preventie	49
Hoofdstuk 5: Kennis- en referentiecentrum	50
Hoofdstuk 6: Inningsopdracht	55
1. Inning van de kapitalen en periodieke stortingen ten laste van de verzekeringsondernemingen	55
2. Inning van bijdragen ten laste van de verzekeringsondernemingen	56
3. Inning van premies ten laste van de reders van de zeevisserij	57
4. Inning van bijdragen en bedragen van de niet-verzekerde werkgevers	57
5. Inning van forfaitaire bijdrage van preventie ten laste van de werkgevers met verzwaard risico	59
LUIK 2: DEGELIJK BESTUUR	61
Hoofdstuk 7: Communicatie	62
1. Een instelling die toegankelijk is en duidelijk en correct informeert	62
2. Een instelling die luistert	64
Hoofdstuk 8: Human resources	66
1. Dynamisch en toekomstgericht personeelsbeheer	67
1.1. Talentbeheer	67
1.2. Prestatiemanagement	69
1.3. Begeleiding bij verandering	70
2. Een motiverende en flexibele werkomgeving	71
2.1. Een kantoorinfrastructuur aangepast aan de nieuwe werkcultuur	71
2.2. Flexibele werkvormen voor een goed evenwicht tussen werk en privé	72
Hoofdstuk 9: Informaticabeheer	75
1. Gemoderniseerde bedrijfstoepassingen	75
2. Een nieuwe stap naar digitalisering	76
Hoofdstuk 10: Beleids- en beheersinstrumenten	81
1. Beheer van de portefeuille	81
2. Duurzame ontwikkeling en renovatie	81
3. Proces- en risicobeheersing en interne controle	84
4. Ondersteuning van het beleid	85
LUIK 3: DE GEMEENSCHAPPELIJKE DOELSTELLINGEN VOOR ALLE INSTELLINGEN VAN SOCIALE ZEKERHEID	86

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 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;

Gelet op het advies van de directieraad van Fedris uitgebracht op 30 april 2021;

Gelet op het gemotiveerd advies van het basisoverlegcomité van Fedris uitgebracht op 26 mei 2021 en op 15 mei 2023.

Gelet op het akkoord van het algemeen beheerscomité van Fedris, uitgebracht op 21 juni 2021, op 17 januari 2022, 21 november 2022 en op 15 mei 2023;

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, overeenkomstig artikel 6 van het bovenvermelde koninklijk besluit van 3 april 1997;

Gezien de budgettaire context en de ter beschikking gestelde middelen,

Gelet op de beslissing van de Ministerraad van 3 mei 2023,

wordt overeengekomen wat volgt,

tussen enerzijds,

de Belgische Staat vertegenwoordigd door de heer Frank VANDENBROUCKE, Vice-eersteminister en minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid en mevrouw Petra DE SUTTER, Vice-eersteminister en minister van Ambtenarenzaken, Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post, en mevrouw Alexia BERTRAND, Staatssecretaris voor Begroting en Consumentenbescherming, toegevoegd aan de Minister van Justitie en Noordzee,

hierna “de Staat” genoemd,

en anderzijds

Fedris, 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 Serge Demarrée, vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties, alsook mevrouw Anne Léonard en de heer Raf De Weerd, vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties en door mevrouw Pascale Lambin, administrateur-generaal en de heer Joeri Luts, adjunct-administrateur-generaal,

hierna “Fedris” genoemd.

FEDERAAL AGENTSCHAP VOOR BEROEPSRISICO'S

Als openbare instelling van sociale zekerheid wordt Fedris beheerd door drie beheerscomités: het beheerscomité voor de arbeidsongevallen, het beheerscomité voor de beroepsziekten en het algemeen beheerscomité. Deze drie beheerscomités zijn paritair samengesteld uit vertegenwoordigers van de werkgevers en vertegenwoordigers van de werknemers die intensief samenwerken 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.

Voor de privésector wordt de materie arbeidsongevallen 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.

De vergoeding van de arbeidsongevallen in de openbare sector wordt geregeld bij 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.

Voor de privésector wordt de materie beroepsziekten 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 toegewezen 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, maakt het mogelijk om ook preventief op te treden in het kader van arbeidsgerelateerde ziekten.

Het gaat hier om ziekten 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 of het pilootproject burn-out.

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 geplande 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

Gelet op zijn expertise in de vergoeding van bepaalde beroepsziekten gerelateerd aan asbest, werd het Asbestfonds (AFA) binnen Fedris 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). De wet van 5 mei 2019 heeft de competenties van het AFA uitgebreid met de vergoeding van twee nieuwe ziekten: larynxkanker en longkanker veroorzaakt door asbest, en heeft een bijkomende opdracht van begeleiding van de slachtoffers toevertrouwd. De wet van 14 juni 2022 breidde de bevoegdheden van het AFA verder uit met de vergoeding van eierstokkanker veroorzaakt door asbest. Het AFA heeft geen eigen rechtspersoonlijkheid.

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 wordt.

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.

CONTEXT

Opgericht in 2017 naar aanleiding van de fusie van het Fonds voor arbeidsongevallen en van het Fonds voor de beroepsziekten, heeft Fedris zich in de eerste jaren van zijn oprichting tot doel gesteld om zich te ontwikkelen als een duurzame, dynamische en performante organisatie op mensenmaat, met behoud van een kwalitatief hoogstaande dienstverlening aan burgers en belanghebbenden. Dit werd bereikt door de diensten te heroriënteren op hun kerntaken, de ontwikkeling van een nieuwe werkcultuur, gelinkt aan een ingrijpende renovatie van zijn werkomgeving volgens de NWOW en de herschrijving van zijn bedrijfsinformatietoepassingen.

In 2020 heeft de COVID-19 pandemie de wereld zwaar getroffen. Fedris werd sterk geïmpacteerd door de gezondheids crisis, niet enkel in zijn dagelijkse functionering, zoals alle organisaties in België, maar eveneens in kader van zijn opdrachten en dienstverlening aan de burgers.

Op niveau van zijn opdrachten, heeft Fedris zijn rol als instelling van sociale zekerheid gespeeld, zowel inzake arbeidsongevallen als beroepsziekten. COVID-19 werd erkend als beroepsziekte voor de werknemers van de privésector en van de lokale overheidsdiensten die werken in de zorgsector, en gedurende de lockdownperiode van 18 maart tot 17 mei 2020 voor de werknemers van ondernemingen in de cruciale sectoren en essentiële diensten die hun werk in contact met andere personen hebben voortgezet. In de periode van 18 mei 2020 tot 31 december 2021 kunnen ook werknemers uit de privésector of mensen die werkzaam zijn in een gemeentelijk of provinciaal bestuur COVID-19 als beroepsziekte laten erkennen door gebruik te maken van de optie “besmetting na een uitbraak op de werkplek”. Het pilootproject burn-out werd ook aangepast om rekening te houden met de specifieke psychologische gevolgen die de gezondheidscrisis heeft op het functioneren van het verplegend personeel, wat een voorwaarde is voor een meer omvattende behandeling van hun burn-out, en het doelpubliek werd uitgebreid naar de werknemers in de medische sector en in de thuiszorg, die eveneens bijzonder getroffen werden door de crisis.

Inzake arbeidsongevallen konden de meeste controleopdrachten op afstand worden voortgezet en versoepelingsmaatregelen werden tijdelijk ingevoerd in de ambtshalve aansluiting voor de ondernemingen die getroffen werden door de lockdownmaatregelen. Tot slot, in het kader van zijn opdrachten, heeft Fedris de sociale inspectie versterkt, in de controle van de preventiemaatregelen binnen de bedrijven, teneinde de verspreiding van het coronavirus te beperken.

Door de enorme uitdaging die het beheer van een ongekende situatie in de geschiedenis van de sociale zekerheid in het algemeen en van de beroepsrisico's in het bijzonder met zich meebracht, heeft de gezondheidscrisis rond het coronavirus een aantal beperkingen van het huidige systeem aangetoond.

Een sereen debat na de crisis is wenselijk om noodzakelijke veranderingen aan te brengen in het stelsel van de beroepsziekten, zodat het bijdraagt aan de bescherming en de bevordering van de gezondheid van werknemers in hun beroepsomgeving, afgestemd op de nieuwe uitdagingen van morgen.

Op organisationeel vlak hebben de opeenvolgende periodes van lockdown Fedris ertoe aangezet op een andere manier te werken, waarbij de mogelijkheden van telewerken en de vooruitgang die de laatste jaren op het gebied van digitalisering is geboekt, in de verf werden gezet, maar maar ook hebben gewezen op de zwakke punten die op dit niveau nog moeten worden aangepakt.

In 2021 heeft Fedris daarom zijn technologische mogelijkheden verder ontwikkeld, teneinde het elektronisch documentenbeheer en de informatiestromen te verbeteren, de taken met een geringe toegevoegde waarde zoveel mogelijk te automatiseren en de burgers een betere toegankelijkheid te bieden.

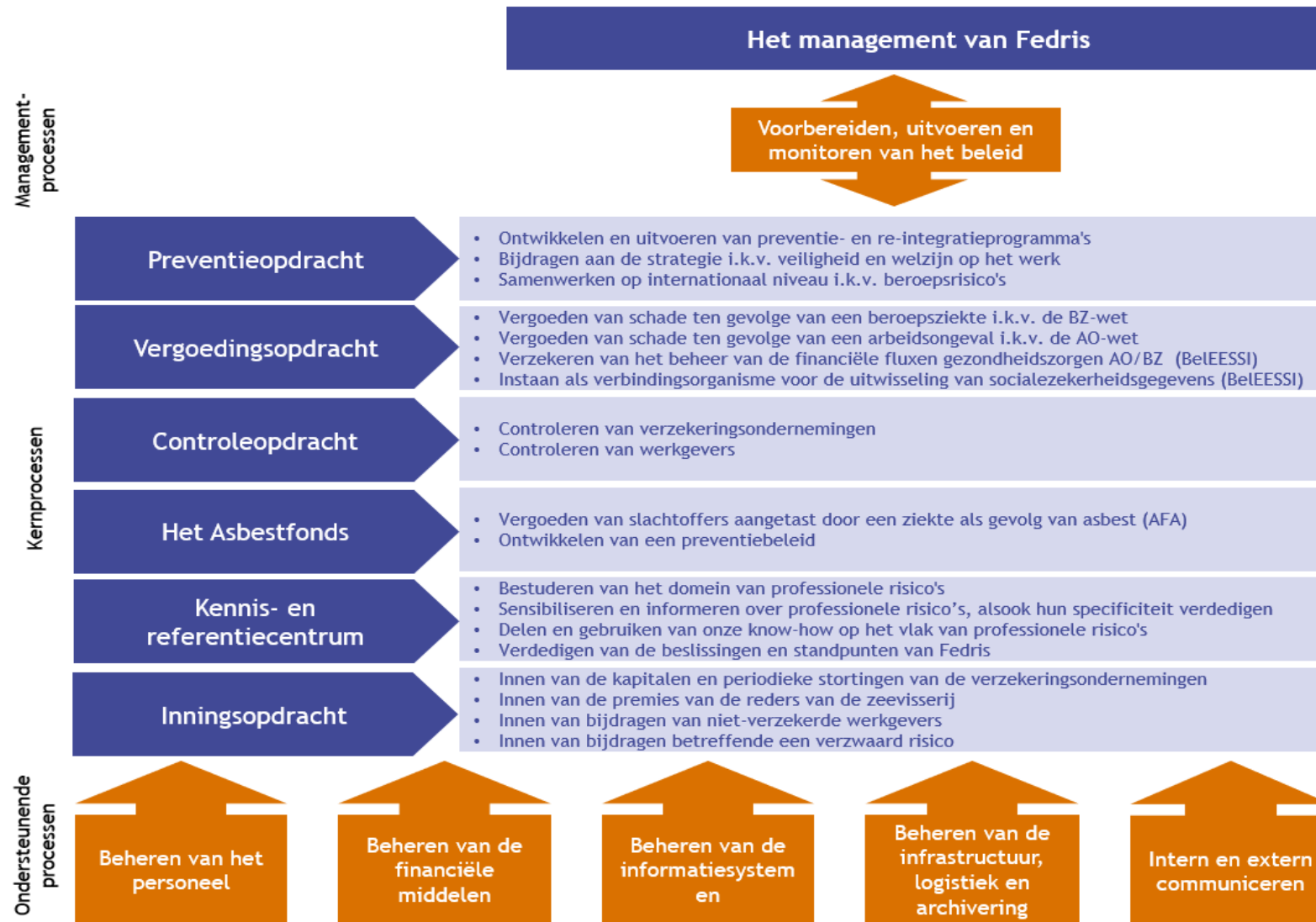
Een nieuwe bestuursovereenkomst is de ideale gelegenheid om verder vooruit te kijken. Fedris is vastbesloten zijn ontwikkeling voort te zetten om op de meest efficiënte manier te kunnen antwoorden op de huidige en toekomstige noden van de burgers en van zijn stakeholders inzake beroepsrisico's.

Fedris heeft echter rekening moeten houden met de ter beschikking gestelde budgettaire middelen bij het schrijven van zijn bestuursovereenkomst. Bovendien hebben de verschillende opeenvolgende besparingsmaatregelen waartoe de regering heeft besloten sinds 2014 het beheer van de instelling kritiek gemaakt, zowel wat het personeel, de operationele doelstellingen als de investeringscapaciteiten betreft. Bepaalde ambities moesten worden terugschroefd.

Doorheen deze bestuursovereenkomst zullen de sinds 2017 gelegde fundamenten worden versterkt en uitgebreid, binnen de grenzen van de geboden mogelijkheden, volgens vier assen:

- Nadenken over de noodzakelijke aanpassingen van de sector van beroepsrisico's en meer specifiek over de evolutie van het stelsel van beroepsziekten;
- Het beleid inzake de nabijheid van Fedris ten opzichte van de sociaal verzekerde moderniseren, rekening houdend met diens noden en de actuele communicatiemiddelen;
- Het welzijn van het Fedris personeel en de ontwikkeling van hun vaardigheden blijven garanderen, als onderdeel van een betere personeelsplanning;
- Het niveau van digitalisering van Fedris verhogen, in het belang van efficiëntie en doeltreffendheid.

PROCESMAP



DEFINITIES

In de huidige bestuursovereenkomst 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;
- **Factuur reglement:** een factuur in het kader van het reglement is een elektronisch bestand dat de terugbetaling vraagt voor 1 of meer prestaties in verband met de vaccinatie (vnl. hepatitis B) van één of meer individuen;
- **FAO:** het Fonds voor arbeidsongevallen bedoeld in koninklijk besluit nr. 66 van 10 november 1967 betreffende de Steun- en Voorzorgskas ten behoeve van door arbeidsongevallen getroffen en tot wijziging van haar benaming in "Fonds voor arbeidsongevallen";
- **FBZ:** het Fonds voor de beroepsziekten bedoeld in artikel 4 van de gecoördineerde wetten;
- **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:** de 7 adviesorganen die de Wetenschappelijke Raad bijstaan: de commissie Respiratoire Aandoeningen, de commissie Beroepskankers, de commissie Aandoeningen van het Bewegingsapparaat, de commissie Biologische Agentia, de commissie Chemische en Toxische Agentia, de commissie Fysische Agentia, de commissie Beroepsdermatosen en de commissie Nieuwe Ziekten;
- **Medisch-technisch comité (MTC):** het adviesorgaan van Fedris voor elk medisch probleem als gevolg van een arbeidsongeval, de evaluatie van de arbeidsongeschiktheid en de vergoedingen, de bijlagen en de sociale bijstand die worden toegekend;
- **Mesotheloomcommissie:** het adviesorgaan samengesteld uit anatoompathologen uit alle Belgische universiteiten, dat zich buigt over de weefselstukken en de coupes om een vermoeden van mesotheloom te bevestigen;
- **NAR:** de Nationale Arbeidsraad;
- **NCS:** het Nationaal College voor Socialeverzekeringsgeneeskunde inzake arbeidsongeschiktheid bedoeld in artikel 89/1 van de wet 13 juli 2006 houdende diverse bepalingen inzake beroepsziekten en arbeidsongevallen en inzake beroepsherinschakeling, zoals ingevoegd bij de wet van 25 april 2014;
- **RIZIV:** het Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering;
- **Technisch comité voor de koopvaardij:** het beslissingsorgaan dat bevoegd is 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):** het 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:** het beslissingsorgaan dat bevoegd is 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:** de vaccins die in het reglement van het beheerscomité voor de beroepsziekten opgenomen zijn, 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;
- **Verzekeringsinstelling:** een ziekenfonds, de Hulpkas voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering of de Kas der Geneeskundige Verzorging van de NMBS Holding;
- **Verzekeringsonderneming:** een bedrijf dat een arbeidsongevallenverzekering aanbiedt, zoals gedefinieerd in artikel 5, eerste lid, van de wet van 13 maart 2016 op het statuut van en het toezicht op de verzekerings- of herverzekeringsondernemingen;
- **Wetenschappelijke Raad:** het 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 en 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's en **delen onze knowhow** 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 voorkomen 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 preventieketting die zowel de primaire (preventie van schade) als de secundairepreventie (beperken van schade) omvat, door zijn acties te kaderen binnen het regeerakkoord, het advies van de NAR in deze materie en het toekomstig strategisch kader van de Europese Unie voor gezondheid en veiligheid op het werk 2021-2027.

Zo wil Fedris actief zijn op het vlak van primaire preventie. Op het vlak van beroepsziekten en arbeidsgerelateerde ziekten wordt het concept 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 beroepsrisico. 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 de gedetacheerde werknemers en de uitzendkrachten.

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 manieren bestaan om de preventie voor hen te verbeteren.

Artikel 1 Meewerken aan een geïntegreerd preventiekanaal met onder meer primaire (schade) preventie 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 bijgedragen tot het uitwerken van een tool voor een analyse van de preventie 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 bescherming uitzendkrachten: Fedris heeft samengewerkt met Preventie en Interim (PI) om de preventie van arbeidsongevallen van uitzendkrachten te verbeteren, met name in het kader van tewerkstellingen door inlenende ondernemingen met een verhoogd risico.

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 : De besprekingen met de FOD WASO betreffende het verkrijgen van de gegevens over ernstige arbeidsongevallen in de zin van de Codex waarvan de gedetacheerde werknemers slachtoffer zijn geworden, worden voortgezet om statistieken per sector en per onderneming die er gebruik van maken te kunnen afleiden.

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. Dit wil zeggen dat personen die aangetast zouden kunnen zijn door de ziekte niet meer onder het gezondheidstoezicht van de arbeidsarts staan voor het betrokken risico. Het overlevingspercentage en de kwaliteit van het overleven hangen sterk af van het ogenblik van de diagnose.

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

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

KPI houtstof (werknemers) : Er is een sensibiliseringsactie georganiseerd naar de betrokken werknemers, met de beroepsmilieus (Woodwize, syndicaten...).

KPI voortgezet gezondheidstoezicht (nieuwe ziekten) : Voor elk dossier met betrekking tot erkenning van een nieuwe beroepsziekte dat aan de Wetenschappelijke Raad wordt voorgelegd, wordt een voortgezet gezondheidstoezicht en zo nodig secundaire preventiemaatregelen overwogen.

KPI voortgezet gezondheidstoezicht (bestaande ziekten) : De Medische Commissies worden om de drie jaar ondervraagd om na te gaan of voor sommige reeds erkende beroepsziekten maatregelen voor een langer gezondheidstoezicht moeten worden overwogen.

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 aan 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's voldaan wordt:

KPI beslissing reglement: 80 % van de facturen ingediend in het kader van het reglement zijn behandeld binnen een termijn van 60 dagen.

KPI beslissing reglement 2025: 90 % van de facturen ingediend in het kader van het reglement zijn behandeld binnen een termijn van 60 dagen.

Risico: voor het behalen van deze doelstelling is het noodzakelijk dat de EDPBW de facturen in het kader van het reglement op de juiste manier indienen.

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 beroepsziekerisico's kan verstrekken. Op grond van dit besluit kan de preventieadviseur-arbeidsarts 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 ontvangstmelding, 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 van een kwaliteitsvolle dienstverlening en van de opvolging 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 (chemische en fysische agentia): Voor 95 % van de adviesaanvragen is een ontvangstmelding, 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 van een aanvraag betreffende het blootstellingsrisico aan fysische agentia.

KPI 1^{ste} bezoek chemische agentia: Voor minstens 85 % van de adviesaanvragen betreffende het blootstellingsrisico aan chemische agentia, is de werkgever een eerste keer bezocht of voor het eerst 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) betreffende het blootstellingsrisico aan chemische agentia binnen 90 dagen na het eerste bezoek.

Opmerking: indien de uitvoering van de maatregelen op verzoek van de onderneming moet worden uitgesteld tot een latere periode, zowel voor de chemische als de fysische agentia, wordt de periode van 90 dagen geschorst vanaf het tijdstip waarop de onderneming om uitstel verzoekt tot de ontvangst van het bericht van de onderneming dat de maatregelen opnieuw in overweging kunnen genomen worden.

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

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 2020.

Fedris wil personen die naar aanleiding van een arbeidsongeval of een arbeidsgerelateerde ziekte arbeidsongeschikt zijn betere kansen bieden om zo snel mogelijk terug te keren naar het werk en onder de best mogelijke omstandigheden. De doelstelling bestaat enerzijds uit het aanpassen van 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 beroepsziekten werd er al een uitvoeringsbesluit gepubliceerd dat in het kader van een definitieve verwijdering voorziet in initiatieven dat de sociaal verzekerde toelaat om een beroepsactiviteit uit te oefenen zonder een beroepsziekte op te lopen of zonder deze te verergeren indien zij reeds aanwezig is. De expertise die Fedris op dit gebied heeft verworven met de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling evenals die ontwikkeld door de verzekeringsondernemingen, zouden gebruikt kunnen worden bij de reflectie over de professionele re-integratie in de arbeidsongevallensector. Deze reflectie zal worden gevoerd rekening houdend met de maatregelen die zullen worden genomen inzake versterking van de re-integratie van langdurig zieken en op de arbeidsmarkt.

PROGRAMMA LAGE RUGPIJN

Het programma voor secundaire preventie van lage rugpijn, dat in 2007 werd opgestart, is uniek wat betreft de samenwerking tussen de gezondheids-, de arbeids- en de revalidatieartsen. 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 het voorkomen van een chronische toestand.

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 van arbeidsongeschiktheid wegens lage rugpijn, 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. Het akkoord van de minister van Begroting met deze verlenging was onder voorwaarde van de uitvoering van een evaluatie van het rendement van de investeringen van het programma. Als antwoord op dit verzoek is eind 2020 een onderzoek gestart, uitgevoerd door een universitair consortium, om de doeltreffendheid van het preventieprogramma van Fedris wegens lage rugpijn in vergelijking met de afwezigheid van een programma te evalueren, en met name de impact van het programma op de duur van de afwezigheid en de terugkeer naar het werk, op het gebruik van gezondheidszorg na de interventie, en op het effect op de deelnemende werknemers. Het eindverslag wordt verwacht in december 2024.

Artikel 7 In het kader van het revalidatieprogramma met het oog op de preventie van lage rugpijn, arbeidsartsen 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 80 % 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 opvolging rugpijnpreventie: Een tussentijds evaluatieverslag van het onderzoek naar de doeltreffendheid van het programma lage rugpijn wordt jaarlijks aan het beheerscomité voor de beroepsziekten voorgelegd.

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 het 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.

Voor iedere werknemer is een werkverwijdering en een heroriëntatie niet gemakkelijk, noch uit psychosociaal noch uit financieel oogpunt. Fedris zou het systeem willen versterken door een systeem van stimulansen in te voeren voor het aanvaarden van de werkverwijdering en het daadwerkelijk volgen van een beroepsheroriënteringsprogramma. Dit systeem moet niet alleen gebaseerd zijn op ondersteuning op maat van de werknemer bij zijn heroriëntatie, zoals dit vandaag het geval is, maar moet ook de mogelijkheid overwegen van een vergoeding van de schade die zou zijn veroorzaakt door de beperking van de arbeidsmogelijkheden op de algemene arbeidsmarkt als gevolg van de verbintenis om niet langer blootgesteld te worden aan een of meer schadelijke invloeden op de werkplek ondanks het volgen van het voltooide beroepsheroriëntatietraject.

Artikel 8 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's voldaan wordt:

KPI verwijdering voorstel heroriëntatie: 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 14 dagen die volgen op de betekening van de beslissing betreffende de beroepsziekte aan de betrokkene.

KPI verwijdering stimuleren heroriëntatie: Een voorstel voor versterking van het heroriënteringsprogramma ten gevolge van een werkverwijdering is voorgelegd aan het beheerscomité voor de beroepsziekten, inclusief de nodige wettelijke en reglementaire aanpassingen.

KPI beroepsherinschakeling BZ: Eenmaal per jaar wordt aan het beheerscomité voor de beroepsziekten een verslag voorgelegd over de activiteiten van de re-integratiedienst, waarin ten minste het aantal voorgestelde verwijderingen, het aantal aanvaarde verwijderingen en het aantal gevolgde opleidingscursussen worden vermeld.

BURN-OUT

Fedris startte 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 wordt uitgevoerd in samenwerking met de sector van de financiële diensten (behalve verzekeringen en pensioenfondsen) en de sector van de ziekenhuisactiviteiten of de verzorgingstehuizen met een privéstatuut of PPO-statuuut.

Het beoogt de tenlasteneming van minimaal 300 en maximaal 1.000 deelnemers.

Toen de gezondheidscrisis in verband met de COVID-19-pandemie België in 2020 trof, analyseerde Fedris snel de impact van deze crisis op het project, meer bepaald wat de wereld van de zorgverleners betreft. Het personeel in de gezondheidszorg heeft inderdaad enorme inspanningen geleverd om de coronavirusepidemie het hoofd te bieden, door in te zetten op het vermogen om zich aan te passen aan wijzigende informatie, nieuwe kennis te verwerven, specifieke vaardigheden te verwerven op het gebied van crisisbeheersing in de gezondheidszorg, maar ook op het gebied van voorzorgsmaatregelen, bescherming en verzorgingsstrategieën. Deze ongekende situatie confronteerde hen met verschillende vormen van stress (acuut, cumulatief en chronisch). Aan deze categorie, die in een gewone situatie al risico's loopt, moet bijzondere aandacht worden besteed omdat de risico's van een burn-out en/of andere psychische stoornissen door de uitzonderlijke gezondheidssituatie worden vergroot en verergerd.

Het is dan ook een echte noodzaak voor de bescherming van de gezondheid op het werk om strategieën toe te passen voor de vroegtijdige opsporing van werknemers in moeilijkheden. Het door Fedris ontwikkelde pilootproject ter voorkoming van secundaire burn-out is een van de schakels in deze strategie.

Daarom werd het pilootproject burn-out in 2021 niet alleen toegankelijk gemaakt voor ziekenhuispersoneel, maar ook voor medische hulpverleners en werknemers in de

woonzorgsector. Dit betekent dat momenteel 2.500 werknemers voor dit project in aanmerking kunnen komen.

Het traject van begeleiding werd ook aangepast. Er werd rekening gehouden met de gevolgen van deze crisis vanaf de diagnosefase en vervolgens in de beheersfase, zodat het begeleidingstraject zoals het was opgezet, al zijn relevantie en doeltreffendheid kon behouden. Zo werd besloten om enerzijds tijdens de diagnosestelling de eventuele stoornissen i.v.m. de gezondheidscrisis vast te stellen die het klinisch beeld van "pre-burn-out" kunnen bemoeilijken, en anderzijds een specifieke begeleiding in te voeren met als doel om afstand te kunnen nemen van de beleving van de COVID-19-crisis. De aanpassingen in het begeleidende traject zijn specifiek voor de gezondheidscrisis. Deze wijzigingen zijn vastgelegd in een koninklijk besluit van 28 december 2020.

Het project zal het voorwerp zijn van een eindevaluatie met de betrokken actoren en in functie van de resultaten zal de aanpassing ervan worden overwogen in het kader van de preventie van arbeidsgerelateerde ziekten.

Artikel 9 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's voldaan wordt:

KPI burn-out : De eindevaluatie van het pilootproject is voorgelegd aan het beheerscomité voor de beroepsziekten met, in functie van de resultaten, een voorstel tot veralgemening.

KPI burn-out aanpassing : De aanpassing van het pilootproject zoals bepaald in artikel 62bis van de gecoördineerde wetten is het voorwerp van een nieuw koninklijk besluit op basis van het voorstel aan het beheerscomité voor de beroepsziekten.

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 de 4 maanden na de ontvangst van het verzoek (art. 10) en dat eventuele betalingen die daaruit volgen eveneens binnen de 4 maanden na de kennisgeving van de beslissing tot toekenning 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 10 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 120 dagen: 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.

Risico : 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 die 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.

De veranderende arbeidswereld, die de laatste jaren is waargenomen, heeft geleid tot een belangrijke wijziging in de aard van de aandoeningen waarvoor een aanvraag tot erkenning als beroepsziekte wordt ingediend. Deze tendens is sterk versneld met de opname van tendinopathie van de bovenste ledematen in de lijst van de beroepsziekten in november 2012.

Peesaandoeningen, aantastingen van de zenuwfunctie en osteoarticulaire aandoeningen vormen al enkele jaren de overgrote meerderheid van ingediende aanvragen en positieve beslissingen.

In tegenstelling tot aandoeningen die dezelfde functie of hetzelfde orgaan aantasten (zoals de longfunctie bv.), kunnen bovengenoemde aandoeningen verschillende delen van het lichaam treffen en, voor elk lidmaat, op verschillende niveaus voorkomen.

Het is belangrijk toe te voegen dat de evolutie van de aard van ziekten die erkend worden als beroepsziekten gepaard is gegaan met een wijziging van het soort schade dat door Fedris wordt vergoed. Terwijl typische beroepsziekten uit de 20e eeuw bijna uitsluitend leidden tot blijvende arbeidsongeschiktheid (vaak vanaf het moment van de diagnose), leiden pees-, zenuw- en osteoarticulaire aandoeningen vaak tot perioden van volledige tijdelijke arbeidsongeschiktheid.

Om de praktijk aan deze evolutie aan te passen, heeft Fedris sinds 1 februari 2021 een nieuwe methode voor de behandeling van aanvragen ingevoerd. Sinds deze datum worden de aanvragen behandeld volgens een specifieke aandoening (en niet langer volgens pathologie), zoals die als de diagnose die door de arts van de patiënt op het

aanvraagformulier wordt vermeld, en die door de arts van Fedris kan geherkwalificeerd worden na onderzoek van de medische stukken die bij de aanvraag zijn gevoegd.

Bijgevolg wordt elke specifieke aandoening waarvoor een erkenning als beroepsziekte wordt gevraagd, als een afzonderlijke ziekte onderzocht en geeft zij aanleiding tot een afzonderlijke beslissing.

Omwille van de consistentie is deze behandelingsmethode toegepast op aanvragen die vanaf 1 februari 2021 zijn ingediend en op de aanvragen die in behandeling zijn en waarvoor nog geen beslissing werd betekend.

Deze aanpak, die gericht is op een grotere duidelijkheid van de beslissingen die ten aanzien van de sociaal verzekerde worden genomen, verhoogt de werklast van elke medewerker die bij het beheer van een aanvraag betrokken is, aangezien de verschillende acties die moeten worden ondernomen om tot een beslissing te komen, voor elke aandoening afzonderlijk moeten worden ondernomen.

Bovendien was de mogelijkheid van erkenning van COVID-19 als beroepsziekte, vanaf het begin van de pandemie, mogelijk op basis van art. 30 van de gecoördineerde wetten via de code 1.404.03 m.b.t. de *"Andere infectieziekten bij de leden van het personeel dat werkzaam is op het gebied van de preventieve gezondheidszorg, geneeskundige verzorging, verpleging aan huis of laboratoriumwerk en andere professionele activiteiten in verzorgingsinstellingen waar een verhoogd infectierisico bestaat"*.

Tijdens de lockdown van 18 maart tot 17 mei 2020, die door de regering werd afgekondigd, werd bepaald dat werknemers in bepaalde beroepssectoren (ondernemingen van een cruciale sector en essentiële diensten) hun beroepsactiviteiten moesten blijven uitoefenen, ook al was het voor hen niet mogelijk om hun diensten te verrichten via telewerk of om de regels inzake social distancing, wanneer zij regelmatig in contact kwamen met andere potentieel besmette personen, in acht te nemen. Een nieuwe code werd dus toegevoegd aan de lijst van beroepsziekten, de code 1.404.04 : *"Elke ziekte veroorzaakt door SARS-CoV-2 bij de werknemers die beroepsactiviteiten hebben uitgeoefend in de ondernemingen in cruciale sectoren en in de essentiële diensten geïdentificeerd in de bijlage van het ministerieel besluit van 23 maart 2020 houdende dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken, gedurende de periode van 18 maart 2020 tot 17 mei 2020, voor zover het bestaan van de ziekte werd vastgesteld tussen 20 maart 2020 en 31 mei 2020"*. Ten slotte voegde het koninklijk besluit van 9 december 2021 de code 1.404.05 toe aan de lijst van beroepsziekten. Deze code is gericht op *"Elke ziekte veroorzaakt door SARS-CoV-2 bij werknemers die tijdens hun beroepsactiviteiten betrokken waren bij een uitbraak van een besmetting in een onderneming"*. Het maakt de erkenning van COVID-19

als beroepsziekte mogelijk, onder bepaalde voorwaarden, voor werknemers in de privésector of mensen die werkzaam zijn binnen een gemeentelijk of provinciaal bestuur, gedurende de periode van 18 mei 2020 tot 31 december 2021.

Deze erkenning van COVID-19 heeft geleid tot een zeer aanzienlijke toename van het aantal ingediende aangiften door de arbeidsarts en ingediende aanvragen, voornamelijk door personeel tewerkgesteld in de gezondheidszorg.

Binnen de dubbele context van wijzigingen in de methode van de behandeling van aanvragen sinds 1 februari 2021 en van de werkoverbelasting ingevolge de toevloed van aanvragen tot erkenning van COVID-19 als beroepsziekte, overigens gekoppeld aan de door de regering gevraagde budgettaire besparingen, werden de KPI's betreffende de behandelingstermijn voor beroepsziekten in een eerste fase naar beneden bijgesteld, met de bedoeling hun percentage voor de volgende bestuursovereenkomst te verhogen.

Algemene opmerking bij de KPI's aanvragen beroepsziekten: De KPI's met betrekking tot aanvragen beroepsziekten gelden voor alle ziekten, 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 11 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/voorontwerp PPO/advies publieke sector 120 dagen: Voor 40 % van de aanvragen waarbij een besluit op stukken wordt genomen, is de beslissing/het voorontwerp PPO/het advies publieke sector meegedeeld binnen een termijn van 120 dagen.

KPI beslissing privé 240 dagen: Voor 60 % van de aanvragen is de beslissing meegedeeld en, indien van toepassing, de eerste bijbehorende betaling uitgevoerd binnen een termijn van 240 dagen.

KPI 365d: Op 31 december 2025 is het aantal dossiers dat langer dan een jaar in instructie is, beperkt tot een maximum van 900.

Risico: 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 2020 of indien het aantal aanvragen in een pathologie(groep) of systeem ten opzichte van 2020 met 20 % of meer stijgt. In 2020 bedroeg het aantal aanvragen per pathologie(groep) of opgesplitst volgens systeem:

326 aanvragen i. h. k. v. doofheid

509 aanvragen i. h. k. v. huidziekten

3764 aanvragen i. h. k. v. aandoeningen van de bovenste ledematen

940 aanvragen i. h. k. v. aandoeningen van de rug

1638 aanvragen i. h. k. v. aandoeningen van de luchtwegen

209 aanvragen i. h. k. v. overige pathologieën in het lijststelsel

960 aanvragen in het open systeem

Het gaat hier om het aantal aanvragen in 2020 exclusief de aanvragen in het kader van COVID-19, aangezien de toevloed aan aanvragen voor deze uitzonderlijke situatie een vertekend beeld zou geven.

3. BETALINGEN

Fedris betaalt, voor wat betreft arbeidsongevallen, de jaarlijkse vergoedingen en renten voor de blijvende ongeschiktheden ten gevolge een arbeidsongeval tot en met 19 %. Daarnaast worden verschillende bijlagen toegekend aan slachtoffers en rechthebbenden: aanvullende bijlagen, bijzondere bijlagen, aanpassingsbijlagen, welvaartsaanpassingen, verergeringsbijlagen en overlijdensbijlagen. Die vergoedingen worden beperkt als ze worden gecumuleerd met een pensioen.

Afhankelijk van het soort vergoeding en het bedrag ervan gaat het om jaarlijkse, driemaandelijks 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 gemaakt zijn als gevolg van arbeidsongevallen van vóór 01.01.1988. 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 gezondheidszorg (m.n. het remgeld) en een tussenkomst in de kosten ingevolge een overlijden.

Ermee rekening houdend dat het voor de sociaal verzekerde belangrijk is om zo snel mogelijk betaald te worden, stelt Fedris alles in het werk om de vergoeding binnen een zo kort mogelijke termijn te betalen. Daartoe heeft Fedris voor de doelstellingen inzake de betalingen ambitieuze KPI's vastgelegd.

Artikel 12 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 hervat is binnen de 60 dagen gegeven. Die termijn gaat in op de dag waarop Fedris erover wordt geïnformeerd dat de ziekteverzekering niet tussenkomt.

Opmerking: 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 gezondheidszorg: In 95 % van de gevallen wordt de gezondheidszorg (m.n. het remgeld of de kosten in het kader van de specifieke nomenclatuur) terugbetaald binnen 60 dagen na ontvangst van de formulieren van de terugbetalingsaanvraag.

KPI BZ betaling achterstallen: In 90 % 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 begrafeniskosten en overbrengingskosten: 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 60 dagen die volgen 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 duidelijk 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 de gegevens van zijn begunstigden met de begunstigden van de instellingen die pensioenen uitbetalen.

Artikel 13 **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: Jaarlijks, uiterlijk op 31 december, mogen er in niet meer dan 600 dossiers nog onverschuldigde betalingen teruggevorderd worden.

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

4. INTERNATIONALE CONVENTIES

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

Deze uitwisseling, die zowat 10.000 instellingen in Europa betreft, is georganiseerd binnen 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.

Zoals elke andere lidstaat is België wettelijk verplicht ervoor te zorgen dat zijn socialezekerheidsinstellingen zich aansluiten op het EESSI-uitwisselingssysteem dat op 3 juli 2019 officieel in gebruik is genomen en geleidelijk zal worden uitgebreid naar alle lidstaten van de Europese Economische Ruimte. Daartoe moeten de Europese reglementeringen op technisch, juridisch en administratief gebied worden nageleefd.

In België werd Fedris aangewezen als enig verbindingsorgaan voor de privé- en de overheidssector. Aangezien Fedris optreedt als verbindingsorgaan voor de sector beroepsrisico's voor alle aspecten die betrekking hebben op de behandeling van de dossiers arbeidsongevallen en beroepsziekten die niet ten laste worden genomen door de herverzekeraar van de werkgever van de overheidssector of door Medex is een samenwerking tussen Fedris en werkgevers in de overheidssector noodzakelijk.

Het ontwerp van samenwerkingsakkoord tussen Fedris en de werkgevers van de overheidssector die niet herverzekerd zijn bij een verzekeraar of bij Medex werd goedgekeurd door het algemeen beheerscomité op 21 september 2020.

Fedris neemt sinds 1 juli 2019 in dit kader ook het beheer van de financiële fluxen voor de gezondheidszorg betreffende arbeidsongevallen op zich. Deze werden voordien door het RIZIV beheerd.

De verzekeringsondernemingen en de FOD Volksgezondheid (Medex) werden over de introductietermijnen voor de schuldvorderingen en de praktische modaliteiten via aanschrijving nr. 2019/03 van Fedris op de hoogte gebracht. De aanschrijving bevat onder andere een tijdschema dat alle partijen de nodige tijd moet garanderen om de hen opgelegde taken uit te voeren zonder daarom de betalingstermijn te overschrijden. Deze aanschrijving is eveneens belangrijk voor de werkgevers van de overheidssector die niet herverzekerd zijn want voor hen gelden dezelfde principes.

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

Artikel 14 Als verbindingsorgaan een gegevensbank ter beschikking stellen betreffende de internationale conventies voor de sector beroepsrisico's.

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

KPI gegevensbank internationale conventies: De gegevensbank is beschikbaar eind 2023.

Artikel 15 Als verbindingsorgaan de financiële fluxen in het kader van de gezondheidszorg betreffende arbeidsongevallen beheren.

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

KPI schuldvordering verzekeringsinstelling: 90 % van de schuldvorderingen van de verzekeringsinstelling worden binnen 12 maanden na afloop van een halfkalenderjaar waarin deze vorderingen in de rekeningen van de verzekeringsinstelling zijn ingeschreven, aan het verbindingsorgaan in het buitenland doorgestuurd.

KPI betwisting verzekeringsinstellingen (betwisting van de schuldvorderingen van de verzekeringsinstellingen door het buitenland): 90 % van de betwistingen uit het buitenland zijn behandeld binnen de 12 maanden na ontvangst van de betwisting.

KPI buitenlandse schuldvordering voor de verzekeringsonderneming: 90 % van de schuldvorderingen uit het buitenland zijn behandeld binnen de 18 maanden volgend op de indiening van de schuldvordering.

KPI betwistingen Fedris voor de verzekeringsondernemingen naar het buitenland: 90 % van de betwistingen van Fedris met betrekking tot de verzekeringsondernemingen zijn verstuurd binnen de 18 maanden na de indiening van de schuldvordering.

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 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 en dat een kwaliteitsvol antwoord is gegeven op de aanvraag om informatie. Hiervoor zal een meetinstrument gebruikt worden dat werd gevalideerd door het beheerscomité voor de arbeidsongevallen.

Om een optimale werking van de arbeidsongevallensector te verzekeren 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. Dankzij de toenemende elektronische informatie-uitwisseling tussen de verschillende actoren die betrokken zijn bij de uitvoering van de

arbeidsongevallenreglementering en de uitbreiding van de beschikbare databanken kunnen de beschikbare gegevens geëxploiteerd en vergeleken worden. Na zorgvuldige analyse van de kwaliteit en betrouwbaarheid van de aanwezige gegevens, zou de exploitatie van deze informatie kunnen leiden tot de ontwikkeling van relevante en objectieve kwaliteitsindicatoren over elk aspect van het beheer van de arbeidsongevallen van de private sector.

Ten slotte, in het kader van de definitieve wiskundige provisie en de 20 % op de premies voor de niet aan de RSZ onderworpen werknemers, is elke verzekeringsonderneming verplicht haar aangiften te laten certificeren door een bedrijfsrevisor, overeenkomstig het koninklijk besluit van 13 juli 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 30 december 1976 tot uitvoering van artikel 59quater van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971. Fedris zal steekproefsgewijze controles uitvoeren om deze verplichting van de verzekeringsmaatschappijen na te gaan.

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 voor de arbeidsongevallen 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 voor de arbeidsongevallen voorgelegd.

KPI financiële controle: Na de certificatie van de rekeningen door de bedrijfsrevisor, heeft Fedris steekproefsgewijze controles uitgevoerd betreffende de definitieve mathematische voorzieningen voor arbeidsongevallen vóór 1988 en de 20 % bijdragen voor personen die niet onderworpen zijn aan de RSZ.

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.

Bovendien blijkt uit de analyse van de geselecteerde dossiers dat, ondanks het bijzonder hoge percentage weigeringen in de interim sector, de door de verzekeraar genomen beslissing in de overgrote meerderheid van de gevallen gerechtvaardigd en correct gemotiveerd was.

De voornaamste redenen voor weigering zijn enerzijds het duidelijke gebrek aan medewerking van het slachtoffer m.b.t. de door de verzekeraar ondernomen stappen en anderzijds het ontbreken van het bewijs van de aangevoerde feiten (niet aan de verzekeraar teruggezonden formulier met bijkomende vragen, enz.).

Een sensibilisatie van de sector in dit kader lijkt dus noodzakelijk.

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 wordt aan het beheerscomité voor de arbeidsongevallen een statistisch verslag voorgelegd over de geweigerde ongevallen en een verslag over de activiteiten van de diensten.

KPI project uitzendkrachten: In het kader van de geweigerde ongevallen is een sensibiliseringsactie naar de sector van de **uitzendkrachten** ontwikkeld met het oog op een betere communicatie van de rechten en verplichtingen van de slachtoffers van arbeidsongevallen.

1.3. 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 Fedris heeft vastgesteld dat het ongeval overeenkomstig de bepalingen van de wet geregeld werd. 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 2020 werden 5.698 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.

Fedris engageert zich er toe om in de periode 2022-2025 over te gaan tot een evaluatie van zijn schorsingsbeleid in het kader van de bekrachtigingsprocedure. Tijdens de procedure bestaat er ook de mogelijkheid om over te gaan tot schorsing als Fedris van oordeel is dat één of meerdere elementen van de overeenkomst ontbreken of voor wijziging vatbaar zijn.

De statistieken tonen dat de schorsingsgraad in de periode 2010-2020 gestegen is van 35,5 % naar 45,6 %. De oorzaak ligt bij het aantal schorsingen omwille van medische redenen. Deze zijn in dezelfde periode gestegen van 25,7 % naar 38,7 %. Het gaat hier voornamelijk om de schorsingen omwille van de beschrijving van de restletsels. Deze zijn gestegen van 5,3 % naar 21,3 % tussen 2010 en 2020. De problematiek van de schorsingen is voornamelijk te wijten zijn aan de kwaliteit van de consolidatieverslagen.

Fedris heeft een evaluatie gemaakt van deze problematiek in 2015 en er werd een werkgroep met Assuralia opgericht. Naar aanleiding van deze werkzaamheden werd er in toepassing van aanschrijving nr. 276 een nieuw verplicht model ingevoerd voor de arbeidsongevallen overkomen vanaf 1 juni 2017 met het oog op de bevordering van de kwaliteit van dit consolidatieverslag.

In een eerste fase zal een nieuwe analyse worden uitgevoerd en voorstellen tot remediëring worden geformuleerd (sensibilisering, opleiding...).

Een werkgroep bestaande uit vertegenwoordigers van verzekeringsondernemingen, van de werkgevers en van de werknemers zal de kwaliteit van het consolidatieverslag onderzoeken met het oog op de analyse en de evaluatie van de toepassing van de ministeriële aanschrijving.

Artikel 18 Optimaliseren van de kwaliteit van de vergoedingsovereenkomsten tussen de verzekeringsovereenkomsten en de slachtoffers van een arbeidsongeval.

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

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

KPI verslaggeving bekrachtiging: De resultaten zijn jaarlijks aan het beheerscomité voor de arbeidsongevallen meegedeeld tijdens de vergadering van de maand 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, uiterlijk op 30 juni besproken met elke verzekeringsonderneming individueel.

KPI evaluatie van de kwaliteit van het consolidatieverslag: Een evaluatie van het gebruik van het consolidatieverslag, met inbegrip van een actieplan, zal aan het beheerscomité voor de arbeidsongevallen worden voorgelegd om de kwaliteit van het consolidatieverslag te waarborgen en een consistent schorsingsbeleid te ontwikkelen.

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 erkende 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" (Dimona) 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 19 De verzekeringsplicht controleren.

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

KPI preventie en beperking niet-verzekering: De redenen waarom de werkgevers niet verzekerd zijn worden geëvalueerd. Op basis hiervan worden sensibiliseringsacties ontwikkeld en indien nodig reglementaire aanpassingen voorgelegd aan het beheerscomité voor de arbeidsongevallen om de periodes van niet-verzekering te beperken.

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 diensten zullen acties ondernemen om meer bekendheid te geven aan deze wetgeving.

De strijd tegen de onderaangifte van arbeidsongevallen zal worden geïntensifieerd.

In 2017 heeft Fedris een reflectie opgestart over het thema aangepast werk. In veel ondernemingen is het probleem van een algemene veiligheidscultuur, naast het aspect van de preventie van arbeidsongevallen, het aanbieden van een terugkeer naar het werk met

passende taken aan werknemers die een arbeidsongeval hebben gehad naar boven gekomen. Voor de werknemer is het voordeel dat hij het sociale contact met het bedrijf niet verliest, dat er geen financieel verlies is en dat hij eventueel nieuwe vaardigheden kan verwerven door de nieuwe taken die hij krijgt of door opleiding. In sommige bedrijven zijn reeds werkwijzes bepaald in overleg met diverse belanghebbenden, zoals de overlegorganen, het slachtoffer, de preventieadviseur, de medische diensten.... Het beheerscomité voor de arbeidsongevallen heeft zich uitgesproken voor het bevorderen van de ontwikkeling van promotieacties die op basis van de bestaande goede praktijken zouden aangeven hoe het aangepast werk in de ondernemingen kan worden uitgevoerd. Bovendien, om een beter inzicht te krijgen, werd er besloten tot een beter toezicht op en een betere registratie van het aangepast werk, in het kader van de bestaande wetgeving, teneinde een betere kennis ervan te verwerven, de rechten van de slachtoffers te waarborgen en de kwaliteit en volledigheid van de gegevens in de gegevensbank van Fedris te garanderen.

Artikel 20 Het aangiftebeleid verder verbeteren.

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

KPI bewustmaking aangifte AO: In ondernemingen met een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk worden acties gevoerd om meer bekendheid te geven aan het melden van lichte ongevallen.

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

KPI “aangepast werk”: Tegen einde 2025 zal een eerste analyse van de gegevens over de registratie van het aangepaste werk en eventueel over de bestaande goede praktijken worden voorgesteld aan het beheerscomité.

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 ontvangst van de aanvraag.

2.3. STRIJD TEGEN DE SOCIALE FRAUDE

Fedris zal actief deelnemen aan de geïntensifieerde strijd tegen de sociale fraude door de betrokken controlediensten te ondersteunen.

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 gericht 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 21 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 90 dagen 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 eveneens het geval voor dossiers waarvoor indicaties zijn dat de werkgever zijn personeel (meer dan 10 werknemers) opzettelijk niet verzekert en in geval van herhaalde inbreuken op de verzekeringsplicht.

HOOFDSTUK 4: HET ASBESTFONDS

Sinds 2007 staat het Asbestfonds (AFA) in voor de vergoeding van mesotheliom en asbestose (en de daarmee gelijkgestelde bilaterale diffuse pleuraverdikkingen, gelinkt aan asbestose). Door de wet van 25 mei 2017 met betrekking tot de financiering van het Asbestfonds werd ook een preventieve opdracht toegekend aan het AFA. De wet van 5 mei 2019 heeft de competenties van het AFA uitgebreid met de vergoeding van twee nieuwe ziekten: larynxkanker en longkanker veroorzaakt door asbest, en werd een complementaire opdracht van begeleiding van de slachtoffers toevertrouwd. Tot slot heeft de wet van 14 juni 2022 de lijst van de door het AFA vergoede ziekten verder uitgebreid met eierstokkanker veroorzaakt door asbest.

Voor het AFA speelt het geen rol of het slachtoffer in het kader van zijn beroep werd blootgesteld. 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 mesotheliom is.

1. VERGOEDING

Omwille van de bijzondere en agressieve aard van de ziekte beschouwt Fedris de aanvragen mesotheliom 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.

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

KPI betaling AFA: In 90 % van de gevallen is de vergoeding in het kader van een beslissing van het Asbestfonds betaald aan de begunstigde (= de rente aan het slachtoffer en het kapitaal aan de rechthebbende), binnen de 45 dagen die volgen op de beslissing.

Opmerking: *het gaat hier over betalingen verricht aan nog levende begunstigden; wanneer de begunstigden overleden zijn vooraleer de betaling kon verricht worden ontstaan er nog*

verschuldigde bedragen. De betalingen van deze bedragen worden niet opgenomen in de KPI betaling AFA omdat het opsporen van de rechthebbenden vaak langer duurt dan 45 dagen. Indien er geen overlevende partner is, dan volgen de betalingen immers de nalatenschap en het afhandelen daarvan kan veel langer duren dan 45 dagen. De nabestaanden hebben zelf 4 maanden de tijd om de aangifte te doen. In de praktijk valt het ook voor dat de rechthebbenden zich niet kenbaar maken, ondanks initiatieven van Fedris om hen te contacteren.

Het AFA erkent gemiddeld tweehonderd slachtoffers van mesotheliom per jaar sinds de oprichting in 2007. Als we de statistieken van het AFA vergelijken met het aantal gevallen van mesotheliom 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 bij de burger, ondanks de reeds ondernomen sensibiliseringscampagnes van het Asbestfonds.

Bepaalde professionals spreken ook over de psychologische moeilijkheid die slachtoffers hebben om een aanvraag bij het AFA in te dienen na het krijgen van hun diagnose. Een begrijpelijke reactie, aangezien mesotheliom een kanker is die vandaag nog bijna altijd ongeneeslijk is.

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

Artikel 23 De slachtoffers en hun rechthebbenden aanmoedigen om hun rechten te laten gelden en hen overtuigen 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 voor de professionals in de gezondheidssector om hen aan te sporen slachtoffers en hun rechthebbenden door te verwijzen naar het Asbestfonds.

KPI SB - asbest: 90 % van de slachtoffers van asbest of hun rechthebbenden zijn gecontacteerd door de dienst sociale bijstand binnen de 30 dagen die volgen op het contact met het AFA of de betekening van de erkenning.

2. PREVENTIE

Door de wet van 25 mei 2017 met betrekking tot de financiering van het asbestfonds beschikt het AFA over een preventieopdracht. Het beheerscomité voor de beroepsziekten, kan 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 om te observeren en eventueel te integreren of aan te passen aan de Belgische realiteit. De doelgroepen, die zeer uiteenlopend zijn (professionals, particulieren, instellingen), moeten toegang kunnen krijgen tot een centraal informatieknooppunt.

In 2019 heeft het AFA zich daarom uitgerust met een nieuwe website die meer interactiviteit mogelijk maakt over haar nieuwe opdrachten van preventie en slachtofferhulp, terwijl zij ook informatie blijft verstrekken over haar vergoedingsopdrachten. Deze site moet verder worden onderhouden en bijgewerkt om ervoor te zorgen dat ze zijn doel blijft dienen voor de verschillende doelgroepen waarvoor hij bestemd is.

In bepaalde doelsectoren, waaronder de bouwsector, zijn reeds preventieve maatregelen genomen met betrekking tot de blootstelling aan asbest. Aangezien het om een gevoelig onderwerp gaat dat verschillende groepen aanbelangt, moeten regelmatig bewustmakingscampagnes worden gevoerd om de mensen op grote schaal aandachtig te maken van de risico's die aan asbest zijn verbonden.

Artikel 24 Bewustmaken van de risico's gelinkt aan asbest.

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

KPI website: De website wordt regelmatig bijgewerkt en de gegevens op de website worden up-to-date gehouden.

KPI doelpubliek: Jaarlijks wordt een sensibiliseringscampagne gevoerd bestemd voor een doelpubliek.

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 voortdurende 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 materie arbeidsongevallen 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 materie beroepsziekten zijn dat het Technisch Comité voor de Preventie en de Wetenschappelijke Raad, die op zijn beurt adviezen krijgt van enkele medische commissies (de commissie Respiratoire Aandoeningen, de commissie Beroepskankers, de commissie Aandoeningen van het Bewegingsapparaat, de commissie Biologische Agentia, de commissie Chemische en Toxische Agentia, de commissie Fysische Agentia, de commissie Beroepsdermatosen en de commissie Nieuwe Ziekten).

Op werkvlak, net zoals de geneeskunde, is er een continue stroom van evoluties, meer bepaald ingevolge nieuw ontdekte en toegepaste technologieën. Deze ontwikkelingen brengen nieuwe risico's met betrekking tot het welzijn op het werk met zich mee, en zo soms veranderingen inzake beroepsziekten of arbeidsongevallen,. Een voortdurende waakzaamheid met betrekking tot een 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 op werkvlak te voorzien en hierop te anticiperen.

Artikel 25 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 statistieken BZ privé: Elk trimester is een statistisch verslag per pathologie voorgelegd aan het beheerscomité voor de beroepsziekten.

KPI jaarverslag 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. Het jaarverslag bevat ook een hoofdstuk betreffende de acties in het kader van preventie.

KPI geschillen: Een jaarlijkse analyse van de geschillen beroepsziekten is gerealiseerd en voorgelegd aan het beheerscomité voor de beroepsziekten.

KPI AO jaarrapport privé en publiek: Een statistisch jaarverslag over de arbeidsongevallen van werknemers in de privésector en publieke sector is gepubliceerd voor eind december van het jaar dat volgt op het jaar dat besproken wordt in het verslag indien de nodige gegevens beschikbaar zijn voor 1 september. Indien niet, is het verslag bezorgd binnen de 90 dagen die volgen op de ontvangst van de gegevens door de RSZ.

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.

Artikel 17 van de wet van 25 april 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. De werkzaamheden van dit College, die initieel gepland waren voor 3 jaar, verlengd naar 4 jaar, zijn voltooid in december 2020. Een eindverslag werd overgemaakt aan de Minister van Sociale Zaken. Dit verslag is gebaseerd op 10 voorstellen voor hervorming van de sociale zekerheid op het gebied van de evaluatie van arbeidsongeschiktheid. Deze pistes moeten nog ontwikkeld worden met de experts van het Nationaal College, en daarom heeft de bevoegde minister besloten het bestaan ervan te verlengen tot eind december 2023.

Fedris zal actief blijven bijdragen aan de werkzaamheden van dit College en het specifieke karakter van beroepsrisico's verdedigen, meer bepaald in het kader van de evaluatie van de arbeidsongeschiktheden.

Artikel 26 De specificiteit van de beroepsrisico's verdedigen binnen het NCS, meer bepaald in het kader van de evaluatie van de arbeidsongeschiktheden.

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

KPI NCS: De voorstellen en aanbevelingen van het NCS betreffende het beroepsrisico zijn voorgelegd aan het beheerscomité voor de arbeidsongevallen en het beheerscomité voor de beroepsziekten voor een advies, met, indien nodig, een ontwerp van wet of koninklijk besluit die deze voorstellen omzet in de wetgeving inzake beroepsrisico's.

Fedris staat open voor de vraag over de toereikendheid van het stelsel van de beroepsziekten zowel bij het in aanmerking nemen van gender gerelateerde aspecten die in verband staan met het ontstaan van nieuwe risico's en/of nieuwe beroepsziekten.

Enerzijds geven de statistieken op het vlak van beroepsziekten historisch gezien een hogere vergoeding voor mannen dan voor vrouwen weer, hoewel dit verschil de laatste jaren de neiging heeft om af te nemen. Dit verschil kan worden verklaard door objectieve verschillen m.b.t. de arbeidsmarkt, in de arbeidsomstandigheden en de gevolgen daarvan voor de gezondheid van de werknemers, maar er moeten ook andere factoren worden vastgesteld en in aanmerking worden genomen bij de ontwikkeling en toepassing van de maatregelen die in het kader van de regeling worden genomen.

Anderzijds, door de enorme uitdaging die het beheer van een ongekende situatie in de geschiedenis van de sociale zekerheid in het algemeen en van de beroepsrisico's in het bijzonder met zich meebracht, heeft de gezondheids crisis rond het coronavirus een aantal beperkingen van het huidige systeem aangetoond. Het gebrek aan kennis over de ziekte en over de wijze van overdracht, het gebrek aan gegevens betreffende de beroepsblootstelling aan COVID-19, de preventieve maatregelen die bij hoogdringendheid werden genomen en voortdurend bijgestuurd werden... zijn stuk voor stuk nieuwe elementen die de aanpak van beroepsrisico's in vraag stellen.

Fedris wenst een reflectie met de sociale partners te houden om de noodzakelijke veranderingen aan te brengen in de wetgeving inzake beroepsziekten, zodat het bijdraagt

aan de bescherming en de bevordering van de gezondheid van werknemers in hun beroepsomgeving, afgestemd op de nieuwe uitdagingen van morgen.

Artikel 27 De beroepsrisico's laten evolueren in functie van de uitdagingen van morgen.

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

KPI reflectie over de uitdagingen van morgen: De gevoerde reflectie met de leden van het beheerscomité voor de beroepsziekten om na te denken over de uitdagingen van morgen op het vlak van beroepsziekten is opgestart en indien nodig, zijn aanbevelingen betreffende de evolutie ervan geformuleerd.

Zoals in hoofdstuk 1 is aangegeven, is de preventie van beroepsrisico's een van de belangrijkste taken van Fedris. De preventie van deze risico's impliceert onder meer bewustmaking en voorlichting van degenen die op het terrein werkzaam zijn, maar ook van de burgers. Fedris wil zijn kennis over beroepsrisico's via verschillende kanalen verspreiden.

In het belang van de transparantie, wenst Fedris de huidige praktijk zo veel mogelijk te veralgemenen door de blootstellingscriteria die zij bij het onderzoek van de dossiers hanteert op te nemen in een koninklijk besluit. Om praktische redenen, zal de analyse in eerste instantie gericht zijn op de blootstellingscriteria voor de ziekten waarvoor een groot aantal aanvragen wordt ingediend. De vaststelling van de criteria voor deze ziekten heeft een dubbel voordeel: de analyse van blootstellingscriteria aan beroepsrisico's te versnellen en ervoor te zorgen dat deze analyse in alle soortgelijke dossiers op consistente wijze wordt uitgevoerd. Voor de wettelijke vaststelling van blootstellingscriteria is het advies van de Wetenschappelijke Raad vereist. Dit advies kan slechts worden gebaseerd op een analyse van de huidige algemeen aanvaarde medische kennis, die vooraf door de medische commissie ad hoc moet worden verricht. De meest voorkomende ziekten zijn diegene welke het bewegingsapparaat aantasten. De huidig gebruikte criteria en hun eventuele aanpassingen zullen dus onderworpen worden aan een kritische analyse door de medische commissie Aandoeningen van het Bewegingsapparaat alvorens voorgelegd te worden, eventueel na een nieuwe literatuurstudie, aan de Wetenschappelijke Raad. Op basis van het advies van deze laatste, zal een ontwerp van koninklijk besluit overgemaakt worden aan het beheerscomité voor de beroepsziekten.

Artikel 28 De verzamelde kennis en toegepaste criteria zo veel mogelijk delen met de buitenwereld.

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

KPI blootstellingscriteria: De blootstellingscriteria van de meest voorkomende beroepsziekten zijn herzien.

KPI nieuwe blootstellingscriteria: Op basis van die nieuwe analyse, als er nieuwe criteria moeten worden aangepast, worden ze voorgelegd aan de Wetenschappelijke Raad voor advies en aan het beheerscomité voor de beroepsziekten ter goedkeuring. In dit geval worden ze vertaald in een ontwerp van KB.

KPI rechtspraak: Een selectie van toegelichte rechtspraak m.b.t. AO en BZ is op de website geplaatst.

Artikel 29 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 - evenement: Een thematisch evenement wordt georganiseerd voor professionals die betrokken zijn bij beroepsrisico's.

KPI opleiding beroepsrisico's - aanvragen: Fedris komt tussen bij informatie- en/of opleidingssessies die op verzoek van externe partners worden georganiseerd.

KPI publicaties: De studies die voorgesteld worden aan de Wetenschappelijke Raad worden gepubliceerd op de website van Fedris.

KPI AO verzaamd risico: Bij de jaarlijkse kennisgeving, is de lijst van ondernemingen met "verzaarde risico's" gecommuniceerd aan de FOD WASO, om het mogelijk te maken om de effectieve uitvoering van de voorgestelde preventiemaatregelen te 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 zij stort 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 in verband met de jaarlijkse vergoedingen en renten voor ongevallen met een graad van blijvende ongeschiktheid van maximaal 19 % tot gevolg;
- De kapitalen met betrekking tot 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 in verband met besparingen 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 30 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 verwijlinteressen voor kapitaaloverdrachten 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 voor de arbeidsongevallen voorgelegd.

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 31 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 32 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 BIJDAGEN 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.

Wegens de COVID-19-pandemie heeft het beheerscomité van de arbeidsongevallen van Fedris beslist om de verzending van mededeling van de ambtshalve aansluiting in 2020 en 2021 tijdelijk op te schorten. Als gevolg daarvan heeft de dienst een achterstand opgelopen die geleidelijk zal worden weggewerkt om aan het einde van deze bestuursovereenkomst weer op het oude niveau te komen.

Bovendien heeft het beheerscomité voor de arbeidsongevallen besloten (gedeeltelijke) vrijstellingen van ambtshalve aansluiting in 2020 en de eerste twee semesters van 2021 toe te kennen aan werkgevers die door de verschillende overheidsmaatregelen worden getroffen.

De verhouding tussen het aantal verzoeken om vrijstelling en de onderzoeken die deze verzoeken zullen vergen, alsmede het resultaat van de verzending van kennisgevingen, zullen in de komende jaren van grote invloed zijn op de werklast van deze dienst.

Om die redenen is de KPI voor de mededeling van de ambtshalve aansluiting dienovereenkomstig aangepast.

Artikel 33 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 aan de werkgevers meegedeeld binnen de 75 dagen na de ontvangst van het bericht dat de periode van niet-verzekering is afgelopen, in 75 % van de gevallen in 2022, in 80 % van de gevallen in 2023 en in 85 % van de gevallen vanaf 2024.

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.

Hiervoor werd beslist om de REAT-OA-toepassing (een toepassing die de verwerking van de ambtshalve aansluitingen mogelijk maakt) te herschrijven zodat het past in het kader van het Redesignprogramma dat werd gelanceerd op het vlak van de federale ambtenarenzaken naar aanleiding van de beslissing van de Ministerraad van 3 juli 2015. Traject 2 van dit programma had betrekking op de inning van openbare inkomsten. Dit traject beoogde een verhoging van de efficiëntie en effectiviteit van de inning en invordering voornamelijk dankzij de centralisatie van de invordering op het vlak van de Algemene Administratie van de Inning en de Invordering (AII) van de Federale Overheidsdienst Financiën. 2 Om te zorgen voor de ICT-ondersteuning van de processen Inning en Invordering werd het FIRST-project ingevoerd. Dit beoogt voornamelijk de geautomatiseerde en gestructureerde elektronische verzending van alle soorten van schuldvorderingen aan de AII van de FOD Financiën.

De overdracht van deze dossiers gebeurt sinds het begin van het jaar 2021 op elektronische wijze door het in productie gaan van het eerste deel van het herschrijven van het programma REAT via het project FIRST.

Artikel 34 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's 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 aan de werkgever.

KPI evaluatie systeem vrijstellingen: Er is een evaluatie gebeurd van het systeem van aanvragen tot vrijstelling ambtshalve aansluiting met het oog op het voorleggen van een verbetervoorstel aan het beheerscomité voor de arbeidsongevallen.

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 35 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.

5. INNING VAN FORFAITAIRE BIJDRAGE VAN PREVENTIE TEN LASTE VAN DE WERKGEVERS MET VERZWAARD RISICO

Sedert eind 2019 kan een paritair comité het beheerscomité voor de arbeidsongevallen vragen om in plaats van verzekeringsorganisaties een preventie-instituut aan te stellen dat toezicht houdt op bedrijven met een verzwaard risico in zijn sector.

Sinds de wet van 28 februari 2022 in werking is getreden op 19 maart 2022 heeft Fedris bovendien de taak gekregen om de forfaitaire bijdrage te innen van ondernemingen met een verzwaard risico die door een preventie-instituut worden opgevolgd.

De inning van de forfaitaire bijdrage door Fedris zou kunnen worden uitgebreid tot alle ondernemingen met een verzwaaard risico, in functie van de evaluatie die na een aantal jaren zal worden gemaakt. Uit deze evaluatie moet blijken of Fedris een beter inningspercentage voor deze bedrijven behaalt dan wanneer de inningen door de verzekeringsondernemingen worden verricht.

Artikel 36 De forfaitaire bijdrage innen bij bedrijven met een verzwaaard risico die worden opgevolgd door een preventie-instelling.

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

KPI inning verzwaaard risico: Fedris heeft met het oog op de goede uitvoering van deze nieuwe opdracht de nodige procedures geïmplementeerd.



LUIK 2: DEGELIJK BESTUUR

HOOFDSTUK 7: COMMUNICATIE

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

Als openbare instelling van sociale zekerheid streeft Fedris ernaar de burgers een efficiënte en kwaliteitsvolle dienstverlening te bieden. De evolutie van de economische realiteit en de sociale behoeften in de sector van de beroepsrisico's en de diversificatie van de communicatiekanalen hebben Fedris ertoe aangezet zijn beleid inzake burgers nabijheid te herzien in het kader van het project Proximity 2.0, opgestart eind 2020.

Dit project heeft tot doel een kwaliteitsvolle dienstverlening aan het publiek te garanderen door op 3 assen te werken:

- De **zichtbaarheid** van de instelling zodat zo veel mogelijk burgers de naam Fedris associëren met het Federaal agentschap voor beroepsrisico's, op de hoogte zijn van zijn opdrachten en eraan denken zich tot Fedris te wenden als ze er behoefte aan hebben;
- De fysieke en digitale **toegankelijkheid** van de instelling om de uitwisselingen tussen Fedris en de burgers te vergemakkelijken, zowel via fysiek contact met Fedris-medewerkers als via digitale kanalen;
- De **expertise** van de instelling, zodat de burgers optimaal worden geïnformeerd inzake beroepsrisico's, maar ook om de banden van de instelling met zijn netwerk te versterken om er een kwaliteitsvol partnerschap van te maken.

Artikel 37 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 toegankelijkheid: De websites van Fedris en het Asbestfonds beschikken over een toegankelijkheidsverklaring (gebaseerd op de WCAG 2.1 AA) en een AnySurfer-label.

KPI briefwisseling: De brieven die Fedris verstuurt naar de sociaal verzekerden en de werkgevers zijn progressief onderzocht en op leesbaarheid herzien.

Fedris wil zijn zichtbaarheid vergroten, zowel online als offline, om zijn bekendheid bij de verschillende doelgroepen te vergroten, maar ook om bekendheid te geven aan waar het voor staat, wat het doet en hoe het werkt. Het doel is Fedris bij al zijn doelgroepen bekend te maken door op een positieve, transparante en consequente manier te communiceren. In dit kader wil Fedris zijn imago aanpassen om het dynamischer en aantrekkelijker te maken voornamelijk door een nieuw grafisch charter uit te werken.

Artikel 38 De externe zichtbaarheid van Fedris vergroten, zowel online als offline.

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

KPI news: Fedris is aanwezig in de media, door middel van het versturen van persberichten en het publiceren van berichten op websites en sociale media.

KPI visibiliteit sociale media: Het aantal mensen dat via sociale media wordt bereikt, is toegenomen.

Een klantgerichte organisatie beschikt over doeltreffende middelen om binnenkomende vragen (telefoongesprekken en e-mails) zo snel en correct mogelijk te beantwoorden. Met het oog op de continuïteit van de dienstverlening heeft Fedris gekozen voor het gebruik van dienstnummers (response groups) en gemeenschappelijke mailboxen zodat de sociaal verzekerde altijd een antwoord krijgt.

Artikel 39 Garanderen dat de telefonische of elektronische vragen van de gebruikers correct worden behandeld.

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

KPI opvolging e-mail en telefoon: Een continue algemene opvolging van de response groups en de mailboxen van de diensten is gegarandeerd.

Fedris biedt aan elke sociaal verzekerde de mogelijkheid om direct in contact te treden met de medewerkers via de regionale bureaus van Brussel, Hasselt en Luik. Het verschaft eveneens sociale bijstand aan slachtoffers en rechthebbenden 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 40 Verbeteren van de fysieke nabijheid van Fedris bij de sociaal verzekerde.

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 41 Een doeltreffend klachtenmanagementsysteem toepassen.

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

KPI ontvangstmelding klachten: Er is binnen de 10 werkdagen een ontvangstmelding verstuurd voor 90 % van de ingediende klachten.

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

KPI verslaggeving klachten: Jaarlijks is aan het algemeen 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 wil het personeel tijdig van de nodige informatie voorzien en hen kanalen bieden om eventuele vragen of problemen kenbaar te maken. Deze noodzaak is nog versterkt door de context van de pandemie. In 2023 zal onder het personeel een interne enquête worden afgenomen om nieuwe acties vast te stellen die op hun behoeften zijn afgestemd.

Artikel 42 Implementeren van een performant intern communicatiesysteem.

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

KPI sociale media: Er wordt regelmatig informatie gepubliceerd via de groep “Fedris voor zijn personeel”.

KPI intern communicatieplan: Acties zijn uitgevoerd op basis van het interne communicatieplan dat is opgesteld op basis van de interne enquête.

HOOFDSTUK 8: HUMAN RESOURCES

De afgelopen jaren werd Fedris geconfronteerd met vele uitdagingen op het gebied van human resources, personeels- en talentbeheer, veroorzaakt door de fusie van de twee voormalige Fondsen enerzijds en de invoering van een nieuwe werkcultuur anderzijds, alsook door het vertrek van talenten.

Intussen zijn de belangrijkste beginselen van deze nieuwe cultuur in kaart gebracht. Sinds 2017 heeft Fedris zich ingezet op het vlak van "NWoW", het door de overheid gewenste New Way of Working voor federale besturen. Concreet wordt met NWoW beoogd het werk te organiseren volgens de behoeften van vandaag, met als achterliggende gedachte dat een organisatie efficiënter is wanneer werknemers autonoom en flexibel werken om de hun opgedragen taken te vervullen.

In 2020-2021 maakte Fedris een moeilijke periode door met de epidemie van het coronavirus, die de werkgewoonten verstoorde; Fedris kon zich relatief goed aanpassen dankzij de invoering van aangepaste instrumenten en de ontwikkeling van een nieuwe werkcultuur, die dynamisch, motiverend en flexibel is. De volgende overeenkomst moet de gelegenheid zijn om lessen te trekken uit de crisis en de gevolgen ervan voor de werkorganisatie. Hoe kan ik het werk het best organiseren door teams op afstand aan te sturen? Welke instrumenten moeten aan managers ter beschikking gesteld worden om de teamgeest en de verbondenheid met Fedris in stand te houden? Hoe kan het evenwicht tussen privé- en beroepsleven gewaarborgd worden wanneer thuiswerken steeds belangrijker wordt? De verschuiving van een werkorganisatie op basis van gewerkte uren naar een werkorganisatie op basis van doelstellingen vereist de ontwikkeling van een nieuw soort management, een nieuw soort ondersteuning van de teams.

Bovendien zullen de nieuwe bezuinigingsmaatregelen die eraan komen, het meer dan ooit noodzakelijk maken om de kritische functies en de werklast in kaart te brengen en na te gaan welke vaardigheden voor elk van de vastgestelde functies vereist zijn.

In deze moeilijke context is de aantrekkelijkheid van de werkgever van cruciaal belang en wordt deze concreet opgebouwd door de ontwikkeling van een bedrijfsstrategie die zich flexibel kan aanpassen aan de modernisering van de arbeidsverhoudingen en de verwachtingen van alle werknemers. Fedris wil zich duidelijk profileren als een aantrekkelijke werkgever, die de vaardigheden van zijn huidige en toekomstige medewerkers wil stimuleren, met respect voor elk individu en met een motiverende werkomgeving die is aangepast aan nieuwe vormen van werk.

1. DYNAMISCH EN TOEKOMSTGERICHT PERSONEELSBEHEER

Een dynamisch en toekomstgericht personeelsbeheer moet Fedris in staat stellen om op lange termijn een kwaliteitsvolle dienstverlening te bieden aan de sociaal verzekerden. Dit vereist een inzet voor een aanpak die gericht is op risicopreventie:

- kennisverlies door pensionering van werknemers;
- onvoldoende aanpassing van medewerkers aan nieuwe programma's bij het herschrijven van informatica applicaties;
- gebrek aan deskundigheid in geval van reglementaire wijzigingen (bv. wijzigingen in de regelgeving, toevoeging van nieuwe opdrachten).

1.1. TALENTBEHEER

In de nieuwe werkcultuur krijgen werknemers meer autonomie en zijn ze niet meer voortdurend fysiek op kantoor aanwezig. Waar het mogelijk was, werd deze manier van werken versneld door de pandemie en de verplichte telewerkmaatregelen die de regering heeft opgelegd. Dit vergt een belangrijke evolutie ten opzichte van de huidige manier van werken. Fedris wil zijn personeel ondersteunen om de integratie van deze nieuwe werkcultuur te vergemakkelijken, door middel van opleidingen en door de rol van zijn leidinggevendenden te versterken, zodat zij zich nog meer als coach en ondersteuner van hun teams opstellen.

Om de juiste persoon op de juiste plaats in te zetten en daarbij rekening houdend met de behoeften van de organisatie, is talentmanagement nodig waardoor het mogelijk wordt om de vaardigheden van de vrijwillige medewerkers zo efficiënt mogelijk ten dienste van Fedris te stellen. Op die manier wil Fedris ook kunnen beantwoorden aan de verwachtingen van zijn medewerkers, die vragen om meer carrièreperspectieven of heroriënteringsmogelijkheden (buiten het traditionele promotiesysteem).

Om de continuïteit van de opdrachten van Fedris te waarborgen, moet bijzondere aandacht besteed worden aan de overdracht van kennis in geval van pensionering van personen met sleutelfuncties.

Artikel 43 De overdracht van kennis en knowhow verzekeren.

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

KPI kennisoverdracht: Voor elk aangekondigd vertrek worden de kennisoverdracht fiches uit de BOSA-toolbox volgens een vastgelegde timing op SharePoint Online beschikbaar gesteld.

In een wereld die voortdurend verandert, is het absoluut noodzakelijk dat werknemers blijven leren en zich aanpassen aan nieuwe manieren van werken. Telewerken, teambeheer op afstand, het herschrijven van bedrijfsapplicaties, enz. brengen aanpassingen, leerprocessen en soms reorganisaties binnen de teams met zich mee. De hiërarchische lijn moet waar nodig ondersteund worden bij het verwerven en ontwikkelen van de vaardigheden die nodig zijn om hun leiderschapsrol te kunnen vervullen in de context van een verandering in de werkorganisatie.

Artikel 44 Een dynamiek van voortdurende verbetering en ondersteuning voor het personeel invoeren.

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

KPI leidinggevenden: Op basis van een identificatie van de voorafgaande behoeften wordt een geïndividualiseerd en gefaseerd opleidingsprogramma voor de gehele hiërarchische structuur ontwikkeld.

KPI nieuwe medewerkers: Er wordt een uniform opleidingsprogramma gegeven aan alle nieuwe personeelsleden binnen 3 maanden na hun aankomst.

KPI individueel opleidingsplan: Er wordt rekening gehouden met de ondersteuningsbehoeften van de personeelsleden om de ontwikkeling van hun vaardigheden in overeenstemming met de behoeften van de organisatie te verzekeren (bv. online training, coaching, ...).

Artikel 45 Het principe van "*de juiste persoon op de juiste plaats*" toepassen om aan de behoeften van Fedris te beantwoorden.

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

KPI interne mobiliteit: Wanneer een post vacant is, wordt eerst onderzocht of het kan aangeboden worden aan een personeelslid dat aan het gezochte profiel voldoet.

Artikel 46 Van de diversiteit in het personeelsbestand een troef maken.

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

KPI diversiteit: Jaarlijks wordt minstens één actie ter bevordering van de diversiteit uitgevoerd.

1.2. PRESTATIEMANAGEMENT

De stimulering van vaardigheden, de ontplooiing van talenten, de motivatie en de wil om een kwalitatief hoogstaande dienst te verlenen, vloeien onder meer voort uit de vaststelling van prestatiedoelstellingen die duidelijk zijn en worden aanvaard door de werknemers die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering ervan. Deze doelstellingen moeten worden bepaald rond 4 transparante criteria: het leveren van duidelijk omschreven prestaties en doelstellingen, het tonen van teamgeest, gebruikersgericht handelen en persoonlijke ontwikkeling, een permanent streven naar verbetering van de persoonlijke vaardigheden en de ontwikkeling van nieuwe vaardigheden.

Artikel 47 Optimaliseren van de taken van het personeel door een efficiënt prestatie management.

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

KPI doelstellingen: De werknemers hebben tijdens hun jaarlijks planningsgesprek SMART-doelstellingen gekregen.

Artikel 48 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 criteria: Er zijn algemene criteria geïmplementeerd om de evaluators te leiden bij het bepalen van hun doelstellingen en het maken van hun beoordelingen.

KPI ondersteuning: Werknemers en evaluators krijgen de nodige ondersteuning en/of opleiding voor het gebruik van de toepassing Crescendo en voor de methoden van zelfevaluatie. Voor nieuwe werknemers gebeurt dit binnen 2 maanden na hun indiensttreding.

Binnen een synergie groep van het College van de OISZ is een gemeenschappelijke methodologie voor het meten van de werklast ontwikkeld. Deze werklastmeting moet het mogelijk maken om objectief de behoeften van de verschillende diensten vast te stellen bij het opstellen van het personeelsplan. Deze (werklastmeting) is bovendien noodzakelijk in het kader van de interne controle en de analytische boekhouding.

Artikel 49 De werklast meten.

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

KPI werklastmeting: Eind 2024 is er een werklastmeting uitgevoerd voor de kernprocessen van Fedris.

1.3. BEGELEIDING BIJ VERANDERING

De verandering is permanent en snel in alle aspecten van de instelling. Sinds de oprichting van Fedris hebben de diensten met veel veranderingen te maken gehad: invoering van een nieuwe werkcultuur, gebruik van nieuwe instrumenten en IT-toepassingen, verwerving van nieuwe vaardigheden... Een aangepaste ondersteuning is nodig om ervoor te zorgen dat de veranderingen begrepen worden en dat het personeel ze kan aanvaarden.

Artikel 50 Het personeel ondersteunen in verandering.

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

KPI projecten: Voor elk project dat gevolgen heeft voor het personeel en de organisatie, is een comité van gebruikers samengesteld, een communicatieplan opgesteld en zijn opleidingsinstrumenten gecreëerd.

KPI teambuilding: Initiatieven, met name teambuilding, die de ontwikkeling van een bedrijfscultuur op basis van de waarden van Fedris bevorderen, zijn ten minste eenmaal per jaar in elke afdeling en eenmaal op het niveau van Fedris uitgevoerd.

2. 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.

2.1. EEN KANTOORINFRASTRUCTUUR AANGEPAST AAN DE NIEUWE WERKCULTUUR

In 2018 zijn de werk- en leefruimten van het gebouw Madou volledig gerenoveerd volgens de NWoW-principes: er zijn kantoorruimten gecreëerd volgens het flexdesk-principe, ruimten die bevorderlijk zijn voor concentratie, vergaderruimtes maar ook ontspanningsruimten, zodat elk personeelslid zijn werkplek kan kiezen op basis van de taak die hij of zij op dat moment moet uitvoeren.

Om het gebouw gebruiksvriendelijk, en aangenaam om in te werken te houden, is het echter ook belangrijk dat iedereen bijdraagt om de nieuwe werkomgeving in goede staat te houden en om op een respectvolle manier te werken. Dit vereist een voortdurende bewustmaking van de naleving van de regels voor het gebruik van de nieuwe ruimten, teneinde te beantwoorden aan de beginselen die het mogelijk maken een type werkplek te kiezen dat aan de taak is aangepast en werkruimten te behouden waar het welzijn van het personeel prioriteit heeft.

Artikel 51 Het personeel bewust maken van de regels voor het gebruik van werkruimten.

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

KPI gids: De gids voor de werkomgeving is ten minste jaarlijks bijgewerkt door de gegevens bij te werken wanneer zich bij Fedris veranderingen voordoen of door gegevens toe te voegen die nuttig zijn voor het personeel.

KPI verbetering van de werk- en sociale ruimten: In 90 % van de gevallen zijn de overgemaakte aanvragen van het personeel om verbetering van de werk- en sociale ruimten geanalyseerd en is een gemotiveerd antwoord verstuurd binnen de 30 dagen.

2.2. 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.

Fedris beschikt nog steeds over een systeem van tijdsregistratie voor werknemers die in zijn kantoren werken. Deze manier van werken, gebaseerd op gewerkte uren, moet herzien worden, aangezien zij niet langer strookt met het beleid van Fedris inzake flexibiliteit en evenwicht tussen werk en privéleven.

Bovendien heeft een toenemend aantal werknemers de mogelijkheid om te telewerken. Sinds september 2020 heeft Fedris beslist over te gaan naar 2 dagen telewerken voor een voltijdse werknemer.

Met het uitbreken van de gezondheidscrisis werd telewerken voor de meeste medewerkers van Fedris gedurende vele maanden de norm. In het algemeen werd geconstateerd dat de efficiëntie gehandhaafd bleef ondanks de uitbreiding van het telewerken. De context van de gezondheidscrisis moet de gelegenheid zijn om lessen te trekken uit de telewerkpraktijken. Wat werkte goed? Wat ontbrak? Hoe moet het verder ?

Overigens, met de toename van zijn niveau van digitalisering beoogt Fedris de telewerkmogelijkheden voor zijn medewerkers te kunnen uitbreiden.

Een beroep doen op meer telewerk leidt tot een verandering in het teammanagement. Fedris wil de diensthoofden ondersteunen via aangepaste opleidingen.

Artikel 52 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 voorwaarde afschaffen prikuren: De voorwaarden voor de invoering van de afschaffing van de prikuren zijn gedefinieerd.

KPI afschaffen prikuren: De prikuren zijn afgeschaft.

Om de behoeften en de tevredenheidsgraad van het personeel te bepalen, heeft Fedris in 2021 een online enquête, ontwikkeld door de FOD BOSA, uitgevoerd m.b.t. het welzijn op het werk.

Artikel 53 Het welzijn van de medewerkers van Fedris verbeteren.

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

KPI welzijn: De acties die voortvloeien uit de enquête 2021 worden geleidelijk uitgevoerd om de tevredenheidsgraad van het personeel te verbeteren.

KPI enquête welzijn: De personeelsleden worden via een online enquête bevraagd inzake welzijn, in 2024.

Artikel 54 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 evaluatie telewerk: Er is een evaluatie gemaakt van het telewerk dat tijdens de lockdown is verricht.

KPI telewerk: De mogelijkheid tot telewerk is uitgebreid tot alle functies die telewerkbare taken hebben.

KPI teambeheer op afstand: Er is een opleiding voorgesteld aan de functionele leidinggevendenden, rekening houdend met de behoeften die zijn gebleken uit de tevredenheidsenquête van 2021.

In 2018 is Fedris toegetreden tot het programma Actinidia, dat is tot stand gekomen uit een synergie tussen de OISZ. De aanschaf van deze informaticatoepassing moet op termijn de personeelsleden in staat stellen hun persoonlijk dossier online te raadplegen en bepaalde aspecten zelf te beheren.

Bovendien heeft Fedris de serviceapplicatie Jira geïmplementeerd. Dit elektronisch platform maakt ook een gecentraliseerd beheer van de personeelsaanvragen van de personeelsleden in het kader van de human resources mogelijk.

Artikel 55 Zijn persoonlijk dossier online consulteren en beheren.

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

KPI Actinidia: De personeelsleden kunnen hun dossier online raadplegen in het programma Actinidia en hun persoonlijke gegevens beheren.

HOOFDSTUK 9: INFORMATICABEHEER

Enerzijds zal Fedris de harmonisatiewerkzaamheden afronden die tijdens de vorige bestuursovereenkomst werden aangevat, namelijk het herschrijven van de verschillende toepassingen die een groot deel van de corebusiness van Fedris beheren, door te zorgen voor de modernisering en optimale integratie van de gemeenschappelijke AO- en BZ-processen en de overgang naar de G-Cloud mogelijk te maken. Anderzijds zal Fedris de ontwikkeling van e-Activiteiten voortzetten die toelaten dat Fedris zich afstemt op de Digitale Agenda van de regering en een proactieve en een interactieve communicatie met de sociaal verzekerde mogelijk zullen maken:

- Verdere ontwikkeling van de eBox-burger en -onderneming;
- De toename van elektronische uitwisselingen via de KSZ, met de secundaire netwerken van Fedris.

1. GEMODERNISEERDE BEDRIJFSTOEPASSINGEN

Het DAF-project beoogt de herschrijving van de verschillende AO- en BZ-toepassingen die, vanaf de aanmaak van een dossier voor een sociaal verzekerde, het genereren van beslissingen, berekeningen en betalingen in verband daarmee mogelijk maken. Tijdens het vorige contract werden een groot deel van de ontwikkelingen van de AO-toepassingen en een deel van de BZ-toepassingen gerealiseerd.

De doelstelling van het Medome-project is alle medische toepassingen die nog op het mainframe draaien, om te zetten in moderne en gebruiksvriendelijke webtoepassingen die in Java zijn geschreven, om tegemoet te komen aan de behoeften van de artsen, het medisch secretariaat en de polikliniek, maar ook om een uitstap uit het mainframe mogelijk te maken.

Artikel 56 De businesstoepassingen herschrijven met het oog op een migratie naar de G-Cloud.

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

KPI DAF 2025: Het administratief en financieel beheer van de AO- en BZ-dossiers wordt uitgevoerd via een geharmoniseerde toepassing.

KPI Medome 2025: De re-engineering van de medische toepassingen is voltooid en de nieuwe toepassing is operationeel.

2. EEN NIEUWE STAP NAAR DIGITALISERING

Sinds de oprichting in 2017, is Fedris begonnen met zijn digitale transformatie. Het is in dit kader dat het programma "Paperless" werd opgestart. Dit programma omvat 4 projecten:

- De digitalisatie van de AO- en BZ-bedrijfsprocessen;
- De fusie van de huidige GED AO- en BZ-oplossingen;
- Harmonisatie van de client-toepassing;
- Digitalisering van de archieven.

Artikel 57 De digitalisering binnen Fedris verder zetten zodat papier in de « business services » volledig verdwijnt.

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

KPI harmonisatie GED : De GED AO en de GED BZ zijn gefusioneerd.

KPI digitalisatie : Het geheel van de businessprocessen zijn gedigitaliseerd.

KPI dematerialisatie 2025: De archieven die zijn opgeslagen in het Rijksarchief in Leuven worden volledig gedematerialiseerd (digitalisering of vernietiging overeenkomstig de archiveringsvoorschriften).

De informatie-uitwisseling met de verzekeringsinstellingen om inlichtingen te verkrijgen betreffende de periodes van arbeidsongeschiktheid in het kader van de behandeling van beroepsziektedossiers verloopt nog steeds via papier; dit vertraagt het onderzoek van dossiers en betekent een bijkomende werklust, die geschrapt zou kunnen worden. Deze uitwisseling vergt thans nog talrijke logistieke handelingen (zoals het afdrukken, in een omslag stoppen en het manueel versturen van brieven, het manueel ontvangen van de antwoorden die in de Fedris-toepassingen moeten worden ingevoerd), terwijl deze taken volledig geautomatiseerd zouden kunnen worden via een elektronische gegevensstroom. Tijdens de lockdown naar aanleiding van de COVID-19-gezondheids crisis bleek eens te meer het belang van de elektronische uitwisseling van documenten in een veilige omgeving. Daarom is het van primordiaal belang om deze uitwisselingen op een veilige manier te digitaliseren en te automatiseren, voortbouwend op de bestaande gegevensstromen voor arbeidsongevallen.

Bovendien In het kader van de terugbetaling van de gezondheidszorgen ontvangt Fedris momenteel geen informatie omtrent de tegemoetkoming van de ziekteverzekering in het

kader van de MAF (maximumfactuur). Deze situatie leidt tot gevallen van dubbele terugbetaling van het persoonlijke aandeel of van het remgeld door zowel de verzekeringsinstellingen als door Fedris. Fedris zal met het RIZIV overleggen om die dubbele betalingen te vermijden.

In het kader van het aanhangsel 2019-2021 heeft Fedris een voorbereidende analyse gemaakt met het oog op de ontwikkeling van elektronische gegevensstromen voor gegevens van de betrokken verzekeringsinstellingen voor de beroepsziektedossiers (flux 060 - subrogatie en toegekende vergoedingen). Fedris moet deze elektronische gegevensstromen nu implementeren om de digitale overgang te versnellen. Voor het implementeren van de stroom is Fedris afhankelijk van de medewerking van de verzekeringsinstellingen die reeds hebben aangegeven dat zij de programmatie hiervan niet kunnen opstarten voor eind 2023.

De economische herstelwet van 27 maart 2009 heeft een nieuwe vergoedingsregeling ingevoerd voor de uit het beroepsmilieu verwijderde zwangere werkneemsters. Sinds 1 januari 2010 hebben de verzekeringsinstellingen de vergoedingsbevoegdheid van de uit het werk verwijderde zwangere werkneemsters teruggekregen en Fedris werd belast met een opdracht voor de follow-up en analyse van de verwijderingen van zwangere werkneemsters wanneer overeenkomstig artikel 41 van de arbeidswet van 16 maart 1971 een risico werd vastgesteld en de werkgever een van de maatregelen bedoeld in artikel 42, § 1 van diezelfde wet heeft genomen.

Aangezien destijds een elektronisch scenario niet meteen mogelijk was, werd bepaald dat de informatieoverdracht zou gebeuren op basis van het formulier m.b.t. het gezondheidstoezicht van de zwangere werkneemsters in te vullen door de werkgever en de bedrijfsarts. De gegevens werden vervolgens manueel ingevoerd door Fedris. Om diverse redenen (kwaliteit van de gegevens ingezameld via papieren formulieren bij de werkgevers en de bedrijfsartsen, in onbruik geraakte elektronische gegevensstromen...) was Fedris niet in staat om die opdracht tot een goed einde te brengen met de gewenste kwaliteit. Om een betere follow-up van de verwijderingen van zwangere werkneemsters te bieden, de ongerechtvaardigde verwijderingen van zwangere werkneemsters te verminderen en de administratieve last te vereenvoudigen voor de werkgevers, de bedrijfsartsen en Fedris is voorzien om het papieren formulier te vervangen door een elektronisch formulier dat online toegankelijk is voor de werkgevers en de bedrijfsartsen. De verzending ervan naar Fedris zal worden geautomatiseerd wat voor een betere kwaliteit van de gegevens zal zorgen en een afschaffing van de dubbele invoer.

Momenteel heeft een werkgever de mogelijkheid om elektronisch aangifte te doen van een arbeidsongeval, hetzij via het portaal van de sociale zekerheid (DRS AO), hetzij via de applicatie van zijn AO-verzekeraar. Het is echter niet verplicht deze verklaring langs elektronische weg af te leggen. Daarom worden een aantal aangiften nog steeds op papier ingediend. Deze papieren verklaring is niet alleen niet meer aangepast aan de huidige situatie van digitalisering, maar brengt ook kosten mee voor de verzekeraars, die extra middelen moeten inzetten om de volledigheid van de gegevens te controleren. In het kader van de werkzaamheden binnen het NAR is Fedris gevraagd na te denken over de planning van een elektronische ASR voor arbeidsongevallen. In de context van het project “digitaal platform voor de interactie tussen de sociale zekerheid en de burgers en voor elke onderneming” geleid door de RSZ, in functie van de budgettaire middelen, zullen deze werkzaamheden in het kader van de huidige bestuursovereenkomst, in samenwerking met de verzekeringsondernemingen en de werkgevers worden voortgezet.

Artikel 58 De procedure voor de terugbetaling van de gezondheidszorg optimaliseren.

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

KPI gezondheidszorg BZ: De procedure voor de terugbetaling van het persoonlijk aandeel van de verstrekte gezondheidszorg zijn geanalyseerd en er worden voorstellen tot modernisering gedaan.

KPI overleg BZ - RIZIV: Een overleg met het RIZIV, in functie van de besluiten van de analyse, in het kader van de terugbetaling van de gezondheidszorg (met name het remgeld voor wat betreft beroepsziekten) en de maximumfactuur is georganiseerd.

KPI voorstel gezondheidszorg BZ: De resultaten van het overleg met het RIZIV zijn voorgelegd aan het beheerscomité voor de beroepsziekten en de gepaste acties zijn bepaald.

Artikel 59 De elektronische uitwisselingen verhogen binnen de sociale zekerheid.

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

KPI elektronische flux verzekeringsinstellingen: Er worden progressief elektronische fluxen ontwikkeld om gemakkelijk de gegevens van de verzekeringsinstellingen, die pertinent zijn voor de behandeling de beroepsziektedossiers, te bekomen, om volledig operationeel te zijn in 2024.

Risico : de realisatie van deze doelstelling is afhankelijk van de samenwerking van de bij de uitwisselingen betrokken partners (ziekenfondsen, KSZ, verzekeraars,...).

KPI elektronische aangifte AO 2025: De voorstellen om de elektronische aangifte van arbeidsongevallen te veralgemenen zijn gevalideerd door het beheerscomité voor de arbeidsongevallen en meegedeeld aan de NAR, rekening houdend met de context van het project voor het digitale platform geleid door de RSZ en met de budgettaire middelen.

KPI verwijdering van zwangere werkneemsters: In 2023 wordt een elektronisch formulier ter beschikking gesteld van de werkgevers en van de bedrijfsartsen om het papieren formulier “gezondheidstoezicht van zwangere werkneemsters ter attentie van Fedris” te vervangen.

In het kader van het bijvoegsel 2019-2021 heeft Fedris de mogelijkheden geanalyseerd voor het gebruik van de e-Box burger en e-Box onderneming, om een proactieve en interactieve communicatie tot stand te brengen met de sociaal verzekerde en zijn secundaire netwerk.

Artikel 60 Een proactieve en interactieve communicatie met de sociaal verzekerde en de stakeholders van Fedris inrichten.

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

KPI e-Box onderneming: Er is een uitwisseling van informatieflexen in verband met de bekrachtiging van AO-overeenkomsten.

KPI e-Box burger: De eerste uitwisselingen tussen Fedris en de burger via de e-Box worden mogelijk in 2023.

In het kader van haar opdrachten verwerkt Fedris talrijke gegevens, vaak van persoonlijke aard. Het is van essentieel belang te zorgen voor een kwalitatieve archivering van de documentatie, zowel op papier als digitaal. De archivering moet gestructureerd, zonder verlies en zoveel mogelijk geautomatiseerd gebeuren. Dit proces moet de GDPR aspecten respecteren.

Artikel 61 Een archiveringsbeleid opstellen dat de regels op het vlak van de GDPR naleeft.

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

KPI archiefselectielijst: De bijwerking van de archiefselectielijst is eind 2022 gerealiseerd.

KPI archiveringsbeleid: De archiveringsregels zijn in 2023 vastgesteld en in 2025 geïmplementeerd.

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, enz.) essentieel. Fedris wil van dergelijke middelen gebruik maken om haar opdrachten te vervullen.

1. BEHEER VAN DE PORTEFEUILLE

Fedris beheert de liquiditeiten 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 62 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 algemeen beheerscomité.

2. DUURZAME ONTWIKKELING EN RENOVATIE

Net als andere federale entiteiten streeft Fedris ernaar zijn werkzaamheden af te stemmen op de doelstellingen van de VN inzake duurzame ontwikkeling om de welvaart te bevorderen en tegelijk de planeet te beschermen. Een interne werkgroep buigt zich over de acties die Fedris op zijn niveau kan ondernemen en voorziet een jaarlijks actieplan.

Bovendien neemt Fedris deze dimensie op in zijn beleid inzake verplaatsingen, aankopen en werken.

Artikel 63 De medewerkers van Fedris bewust maken van de duurzame ontwikkeling.

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

KPI campagnes DO: Een bewustmakingscampagne over duurzame ontwikkeling wordt jaarlijks georganiseerd, bij voorkeur in samenwerking met de andere OISZ.

KPI acties DO : Een of meerdere acties die duurzame ontwikkeling promoten zijn jaarlijks georganiseerd, bij voorkeur in samenwerking met de andere OISZ.

Artikel 64 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).

De inrichtingswerken uitgevoerd in 2017-2018 hebben zich gefocust op de renovatie van de kantoorverdiepingen. Die werf heeft het mogelijk gemaakt de secundaire infrastructuur te renoveren (inclusief de HVAC-installatie van de verdiepingen en de ventilo-convectoren voor de verwarming). Een tweede project is in 2021 gestart en heeft specifiek betrekking op de primaire infrastructuur. Zodra de renovatie van deze infrastructuren is voltooid, kan het energieverbruik worden opgevolgd en bestudeerd.

De renovatie van de primaire infrastructuur betreft de productie van warmte (verwarmingsketels), de productie van koude (koelmachine en warmtepomp), de luchtbehandelingscentrales en de laagspanning elektriciteit. Bij de uitvoering van de renovatie zal bijzondere aandacht besteed worden aan de duurzame aspecten en het vermogen om precies het verbruik en de belasting van het gebouw op te volgen.

Artikel 65 De energieprestaties van het gebouw verbeteren.

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

KPI 2023: De primaire infrastructuren zijn gerenoveerd.

KPI opvolging verbruik: Op het einde van de renovatiewerken aan de primaire infrastructuur, gebeurt de opvolging van het verbruik en de energiekosten van dit gebouw systematisch, vanuit een optiek van duurzame ontwikkeling.

Bovendien is uit de analyse die is uitgevoerd tijdens de voorstudie voor de renovatie van de primaire infrastructuur gebleken dat de liften niet meer aan de huidige eisen voldoen. De renovatie ervan is van essentieel belang voor de goede werking van het gebouw, zowel voor Fedris als voor zijn huurders.

Artikel 66 De renovatie van de indeling van het gebouw afronden.

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

KPI liften 2024: Het bestek is afgewerkt en de overheidsopdracht voor de werf is uitgeschreven.

KPI liften 2024: Onder voorbehoud van het verkrijgen van het nodige budget is de overheidsopdracht voor de werf gegund en is de uitvoering van de werkzaamheden begonnen.

3. PROCES- EN RISICOBEBEERSING EN INTERNE CONTROLE

Het doel van interne controle is het organisationele beheer van Fedris te ondersteunen, om redelijke zekerheid te verschaffen dat de doelstellingen worden bereikt. Het heeft verschillende dimensies en instrumenten die, wanneer zij samen worden gebruikt, elkaar versterken en het beheer van de instelling ondersteunen. In het kader van de "single audit" vereist deze functie een hogere mate van formalisering.

Om redelijke zekerheid te bieden op het behalen van de doelstellingen en het beheersen van de voornaamste risico's binnen Fedris, zal er een internecontrolesysteem uitgerold worden binnen Fedris, bestaande uit:

- Proces- en subprocesdocumentatie;
- Procesopvolging via boordtabellen;
- Doorgedreven risicobeheer;
- Een werklastmeting.

Dit systeem moet kunnen vertrouwen op de verwerving van de nieuwe BI-tool.

Artikel 67 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: Eind 2023 is er een eerste volledige risicoanalyse van de (kern)processen binnen Fedris uitgevoerd en is er een actieplan opgesteld om de belangrijkste risico's te beheersen.

Artikel 68 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: Eind 2025 zijn alle processen beschreven op niveau I: procesniveau en de kernprocessen op niveau II: subprocesniveau.

4. ONDERSTEUNING VAN HET BELEID

Om flexibel te kunnen inspelen op veranderingen en zijn medewerkers doeltreffend in te schakelen, wil Fedris het beheer van zijn projecten herdenken volgens de "Agile"-filosofie. Deze benadering is gebaseerd op het gebruik van een methodologisch kader dat gericht is op mensen en communicatie. Door de nadruk te leggen op korte iteraties en het leveren van tussentijdse resultaten, kan flexibel worden gereageerd op veranderingen, op basis van vloeiend teamwork, en is de voortgang van elk project beter zichtbaar.

Artikel 69 Integratie van de Agile-filosofie in projectbeheer.

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

KPI Agile: De principes van de Agile-filosofie zijn in het projectbeheer geïntegreerd.



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Contrats d'administration 2022-2025 Chapitres communs	Bestuursvereenkomsten 2022-2025 Gemeenschappelijke hoofdstukken
– une représentativité d'un tiers du genre sous représenté dans les fonctions de niveau A3 jusqu'au A5 (ou assimilés). Les IPSS dans lesquelles cette représentativité n'est pas atteinte dans l'occupation de fonctions d'un niveau A3 jusqu'à A5 prendront les actions nécessaires pour créer un meilleur équilibre des genres. Pour ce faire, les IPSS s'engagent, outre à poursuivre leurs efforts déjà précédemment entrepris, à réaliser de nouvelles initiatives afin de tendre vers le taux d'emploi de 3% de personnes reconnues comme personnes avec un handicap pour fin 2024. Ces nouvelles initiatives seront élaborées, en collaboration avec les IPSS, et offertes par le SPF BOSA. Il pourra aussi être tenu compte des marchés publics attribués à des organisations travaillant avec des personnes avec un handicap. Dans le cadre des mesures concernées relatives à l'emploi public incluses dans le Plan d'Action Fédéral pour les Personnes Handicapées, une task force avec la participation des IPSS sera mise en place sous la coordination du SPF BOSA, le Conseil supérieur National des Personnes Handicapées (CSNPH) sera consulté et un rapport, auquel les IPSS contribueront, lui sera présenté en novembre de chaque année, sur lequel la CSNPH remettra un avis. Le Collège s'engage également à participer aux groupes de travail instaurés par le groupe de pilotage fédéral en matière de diversité. Les IPSS s'engagent enfin à participer aux activités de sensibilisation dans le cadre de la journée fédérale de la diversité.	– en een vertegenwoordiging van één derde van het ondervertegenwoordigde gender in A3- tot A5-functies (of gelijkgestelden). De OISZ waar deze vertegenwoordiging niet bereikt wordt in de bezetting van functies van een niveau van A3 tot A5 zullen de nodige acties nemen om een beter genderevenwicht tot stand te brengen. Om dit te doen, verbinden de OISZ zich ertoe om, naast de voortzetting van de eerder ondernomen inspanningen, nieuwe initiatieven te nemen om tegen eind 2024 te streven naar de werkgelegenheidsgraad van 3% van personen met een erkende handicap. Deze nieuwe initiatieven zullen in samenwerking met de OISZ worden ontwikkeld en worden aangeboden door de FOD BOSA. Er kan ook rekening worden gehouden met de overheidsopdrachten die worden gegund aan organisaties die werken met personen met een handicap. Binnen de desbetreffende maatregelen m.b.t. de publieke tewerkstelling opgenomen in het Federaal Actieplan Personen met een Handicap, zal onder de coördinatie van de FOD BOSA een taskforce met deelname van de OISZ worden opgericht, de Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap (NHRPH) worden geconsulteerd en een rapport, waarvan de OISZ aan zullen bijdragen, worden voorgelegd in november van elk jaar, waarop de NHRPH een advies zal verlenen. Het College verbindt zich ook tot het deelnemen aan de werkgroepen die door de federale stuurgroep inzake diversiteit werden opgericht. De OISZ verbinden zich ten slotte tot het deelnemen aan de sensibiliseringsacties in het kader van de Federale Dag van de Diversiteit.
8. Politique intégrée de prévention des risques psycho-sociaux	8. Geïntegreerd beleid voor de preventie van de psychosociale risico's
Les IPSS entendent continuer à mener une politique intégrée de prévention des risques psycho-sociaux, tant au niveau de la prévention primaire que secondaire. Elles chercheront à inscrire leurs actions dans le cadre du Plan d'action fédéral pour la résilience psychologique au travail, ainsi qu'à échanger de bonnes pratiques en la matière. En matière de prévention primaire, elles mèneront des actions de sensibilisation de leurs travailleurs et leur management, par rapport à la problématique du stress et du burn-out, ainsi que leur détection. En matière de prévention secondaire, les IPSS veulent poursuivre le projet-pilote de prévention secondaire des troubles psychosociaux en relation avec le travail mis en place en synergie avec la collaboration de Fedris. Pour autant que ce projet-pilote puisse être financé dans le cadre du Plan d'action fédéral, les IPSS continueront à proposer à leurs collaborateurs un trajet d'accompagnement selon le schéma et les conditions prévues par Fedris. Celui-ci sera adapté, afin de prendre en compte l'impact de la pandémie sur la santé mentale des travailleurs.	De OISZ zijn van plan een geïntegreerd beleid voor preventie van psychosociale risico's te blijven voeren, zowel op het niveau van de primaire als van de secundaire preventie. Zij willen hun acties inschrijven in het federaal actieplan voor mentale veerkracht op het werk, alsook goede praktijken op dit gebied uitwisselen. Wat de primaire preventie betreft, zullen zij sensibiliseringsacties voeren om hun werknemers en hun management bewust te maken van het probleem van stress en burn-out, en van het belang van de opsporing ervan. Wat de secundaire preventie betreft, willen de OISZ het pilootproject inzake secundaire preventie van psychosociale problemen op het werk, dat samen met Fedris is opgezet, voortzetten. Voor zover dit pilootproject in het kader van het federaal actieplan kan worden gefinancierd, zullen de OISZ hun werknemers een begeleidingstraject blijven aanbieden, overeenkomstig de door Fedris voorziene modaliteiten en voorwaarden. Dit traject zal worden aangepast rekening houdend met de impact van de pandemie op de mentale gezondheid van de werknemers.

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

Contrats d'administration 2022-2025 Chapitres communs	Bestuursvereenkomsten 2022-2025 Gemeenschappelijke hoofdstukken
Le portefeuille G-Cloud contient une gamme diversifiée de services TIC: a) Infrastructure as a Service (IaaS) : mettre à disposition des instances des capacités de processing (serveurs et machines virtuelles) et des capacités de stockage afin qu'elles puissent y déployer leur propre logiciel d'applications. Cette mise à disposition se fait sous forme de services (Compute, Storage, ...) et à partir de centres de calcul centralisés. Cette offre est complétée par des services d'infrastructure supplémentaires tels que la sécurité du réseau, la sauvegarde, l'archivage, ... b) Platform as a Service (PaaS) : une plate-forme de développement qui permet de créer, déployer et gérer des architectures d'applications modernes de manière évolutive, hautement disponible et indépendante des centres de données. c) Software as a Service (SaaS) : consiste en la multiplication et la standardisation des commodités et autres services offerts pour répondre à un maximum de besoins non spécifiques des différents services publics. Les institutions publiques de sécurité sociale s'engagent à poursuivre l'optimisation des coûts d'infrastructure ICT via les initiatives de virtualisation des serveurs, qui constituent une étape nécessaire pour l'intégration dans une plateforme fédérale commune (G-Cloud). L'IPSS sera un acteur dans ce projet et veillera à ce que son système informatique et ses services réseau soient implémentés sur une infrastructure commune, ouverte et sécurisée. Le cloud public connaît un essor dans le paysage des TIC que l'on ne peut ignorer. Les fournisseurs proposent toujours plus de services « cloud only ». Il est donc crucial de développer une vision commune au sein des IPSS / Smals sur l'utilisation du cloud public. Cette vision prendra en compte, entre autres, les aspects techniques/non fonctionnels, la fonctionnalité, les aspects de sécurité, les réglementations liées à la vie privée, ... Les institutions publiques de sécurité sociale planifieront l'évolution de leur informatique en s'alignant sur l'existence des différents composants de cette plateforme commune. Chaque institution publique de sécurité sociale rédige une roadmap indiquant quelle sera son utilisation du G-Cloud et des services, selon le principe du « comply or explain », et actualise annuellement cette roadmap. En cas de discussion, une solution sera cherchée en concertation commune. Les IPSS continueront à s'appuyer sur la collaboration dans le cadre du G-Cloud pour réutiliser autant que possible les sous-composants et services dans le développement des	De G-Cloud portfolio bevat een divers aanbod van ICT-diensten: a) Infrastructure as a Service (IaaS): het ter beschikking stellen van processingmogelijkheden (virtuele servers en machines) en opslagmogelijkheden aan de instanties zodanig dat ze hun eigen toepassingssoftware kunnen uitrollen. Deze terbeschikkingstelling gebeurt in de vorm van diensten (Compute, Storage, ...) en vanuit gecentraliseerde rekencentra. Dit aanbod is aangevuld met additionele infrastructuurdiensten zoals netwerkbeveiliging, backup, archivering, ... b) Platform as a Service (PaaS): een ontwikkelingsplatform dat toelaat moderne applicatiearchitecturen te bouwen en schaalbaar, met hoge beschikbaarheid en datacenter agnostic te deployen en te beheren. c) Software as a Service (SaaS): bestaat uit de vermeerdering en de standaardisering van commodity en andere diensten die worden aangeboden om in te spelen op een maximum aantal niet-specifieke behoeften van de verschillende overheidsdiensten. De openbare instellingen van sociale zekerheid verbinden zich ertoe om de ICT-infrastructurekosten te optimaliseren via de virtualisatie van de servers, hetgeen een noodzakelijke stap is voor de integratie in een gemeenschappelijk federaal platform (G-Cloud). De OISZ is één van de actoren van dit project en zal erop toezien dat zijn informaticasysteem en netwerkdiensten op een gemeenschappelijke, open en beveiligde infrastructuur geïmplementeerd worden. De publieke cloud is aan een niet te negeren opmars bezig in het ICT landschap. Leveranciers bieden steeds meer "cloud-only" dienstverlening aan. Het is daarom cruciaal om een gezamenlijke visie ontwikkelen binnen OISZ / Smals over het gebruik van publieke cloud. Deze visie zal o.a. rekening houden met technische/niet-functionele aspecten, functionaliteit, veiligheidsaspecten, reglementering in verband met privacy, ... De openbare instellingen van sociale zekerheid zullen de evolutie van hun informatica inplannen en afstemmen op de aanwezigheid van de verschillende componenten van dit gemeenschappelijk platform. Elke openbare instelling van sociale zekerheid stelt een roadmap op waarin gepreciseerd wordt hoe de G-Cloud en de diensten gebruikt zullen worden, volgens het principe van "comply or explain", en actualiseert jaarlijks deze roadmap. In geval van discussie zal in gezamenlijk overleg naar een oplossing gezocht worden. De OISZ zullen verder bouwen op de samenwerking in het kader van de G-Cloud om bij de ontwikkeling van ICT-toepassingen zoveel mogelijk hergebruik te maken van

Contrats d'administration 2022-2025 Chapitres communs	Bestuursvereenkomsten 2022-2025 Gemeenschappelijke hoofdstukken
applications ICT et ainsi optimiser les coûts en évitant le développement multiple des composants et services. Cela, indépendamment du fait que le développement de l'application soit effectué par le propre département informatique, par Smals ou par des sous-traitants. À cette fin, un centre de compétences est en cours de développement au sein de Smals pour intégrer et soutenir au maximum la réutilisation des composants et services métier. Concrètement, a) un catalogue électronique sera disponible pour les sous-composants et services réutilisables, qui est alimenté par toutes les IPSS et Smals. D'autres institutions publiques (SPF, ...) peuvent également compléter ce catalogue. b) des processus, des outils et des KPI seront mis en place pour promouvoir, identifier, enregistrer, implémenter, suivre et mesurer la réutilisation tout au long du cycle de vie du projet, c) des réseaux humains seront maintenus à tous les niveaux (managers, directeurs ICT, gestionnaires de services, analystes métiers, architectes) afin de maintenir une vision maximale du potentiel de réutilisation et de promouvoir la réutilisation effective, d) il sera évolué vers une culture au sein des IPSS et de Smals pour fabriquer des produits réutilisables et adopter la réutilisation, e) il sera imposé aux sous-traitants dans les cahiers des charges de s'engager à réutiliser à tout moment, f) le cas échéant, des propositions d'harmonisation réglementaires seront élaborées pour permettre la réutilisation. Dans le but de créer un maximum de synergies et d'optimiser les coûts IT, l'Etat fédéral s'engage à promouvoir également auprès de la fonction publique administrative fédérale le principe de mutualisation et de réutilisation des services et sous-composants, partout où des services et composants communs ou réutilisables peuvent être valorisés. Une recherche plus approfondie sera faite à cet égard pour les composants qui peuvent être utilisés de manière transversale pour toutes les IPSS. Le développement de la réutilisation des services et des ressources (API-economy) est soutenu plus avant au sein des IPSS et Smals. Une attention particulière est accordée ici au traitement des dépendances (externes) et des mesures architecturales / organisationnelles pour garantir le service. Il revient toutefois à l'institution et son comité de gestion de déterminer les règles de son business et d'être responsable des conséquences financières. Il doit également y avoir des garanties suffisantes qu'une institution peut déterminer ses propres priorités business.	deelcomponenten en –diensten en daardoor kosten te optimaliseren door de meervoudige ontwikkeling van componenten en diensten te vermijden. Dit ongeacht of de toepassingsontwikkeling geschiedt door de eigen ICT-afdeling, door Smals of door onderaannemers. Daartoe wordt een competentiecentrum uitgebouwd binnen Smals om het hergebruik van businesscomponenten en –diensten maximaal in te burgeren en te ondersteunen. Concreet a) zal een elektronisch catalogoog ter beschikking zijn van de herbruikbare deelcomponenten en –diensten, die wordt gevoed door alle OISZ en Smals. Andere overheidsinstellingen (FODs, ...) kunnen deze catalogoog ook aanvullen. b) zullen processen, tools en KPI's worden opgezet om hergebruik te bevorderen, te identificeren, te registreren, te implementeren, op te volgen en te meten doorheen de project lifecycle. c) zullen menselijke netwerken onderhouden worden op alle niveaus (managers, ICT-directeurs, service managers, business analisten, architecten) om een maximaal zicht te houden op het hergebruik-potentieel en het daadwerkelijk hergebruik te bevorderen. d) zal worden geëvolueerd naar een cultuur binnen de OISZ en Smals om herbruikbare producten te maken en hergebruik te omarmen. e) zal in lastenboeken aan onderaannemers opgelegd worden om zich te engageren om te allen tijde hergebruik na te streven. f) zullen, waar aangewezen, voorstellen tot harmonisatie van regelgeving worden uitgewerkt om hergebruik mogelijk te maken. Om maximaal synergieën te creëren en de IT-kosten te optimaliseren, verbindt de federale staat zich ertoe om bij het federaal administratief openbaar ambt het principe van mutualisering en hergebruik van diensten en deelcomponenten aan te moedigen, overal waar gemeenschappelijke of herbruikbare diensten en componenten gevaloriseerd kunnen worden. Er zal in deze verder op zoek gegaan worden naar componenten die transversaal kunnen ingezet worden voor alle OISZ. Binnen OISZ en Smals wordt de uitbouw van het hergebruik van diensten en bronnen (API-economy) verder ondersteund. Er gaat hier bijzondere aandacht naar de omgang met (externe) afhankelijkheden en architecturale / organisationele maatregelen om de dienstverlening te waarborgen. Het blijft wel aan de instelling en zijn beheerscomité om de regels van zijn business te bepalen en in te staan voor de financiële consequenties. Er moeten ook voldoende garanties zijn dat een instelling zijn eigen businessprioriteiten kan bepalen.

Contrats d'administration 2022-2025 Chapitres communs	Bestuursvereenkomsten 2022-2025 Gemeenschappelijke hoofdstukken
2. Développement en commun des achats ICT et de la gestion ICT	2. Gemeenschappelijke ontwikkeling van de ICT-aankopen en het ICT-beheer
Pour toutes les extensions ou renouvellements de leurs solutions informatiques, les IPSS feront autant que possible appel aux différents services offerts par le G-Cloud et aux centrales d'achat élaborées sous la coordination du G-Cloud. Les IPSS organisent dans le cadre de l'initiative G-Cloud un achat commun de moyens et services ICT via centrales d'achat pour obtenir des conditions d'achat les plus favorables possibles. Les institutions publiques de sécurité sociale et les services public fédéraux s'allieront pour négocier ensemble avec les principaux fournisseurs de matériel et logiciel afin d'obtenir les meilleures conditions et tarifs pour toutes les administrations fédérales. A cette fin, les IPSS s'engagent à utiliser, le cas échéant via Smals, pour les différents marchés en matière ICT, les centrales d'achat existantes ou à agir elles-mêmes en tant que centrales d'achat si c'est souhaitable pour que chaque IPSS puisse bénéficier des avancées des autres IPSS et ainsi faire évoluer leur infrastructure et applications ICT de manière commune. Les IPSS s'engagent à faire prioritairement appel à des marchés déjà existants.	Voor alle uitbreidingen of hernieuwingen van hun informaticaoplossingen doen de OISZ zoveel mogelijk een beroep op de verschillende diensten van de G-Cloud en de aankoopcentrales uitgeschreven onder coördinatie van de G-Cloud. De OISZ organiseren binnen het kader van het G-Cloud-initiatief een gemeenschappelijke aanschaf van ICT-middelen en –diensten via aankoopcentrales om zo gunstig mogelijke aanschafvoorwaarden te bekomen. De openbare instellingen van sociale zekerheid en de federale overheidsdiensten zullen samen onderhandelen met de belangrijkste hardware- en softwareleveranciers teneinde de beste voorwaarden en prijzen te verkrijgen voor alle federale administraties. Daartoe verbinden de OISZ er zich toe om voor de verschillende opdrachten inzake ICT, eventueel via Smals, bestaande aankoopcentrales te gebruiken of zelf op te treden als aankoopcentrale indien wenselijk opdat elke OISZ zou kunnen genieten van de vooruitgang van de andere OISZ en zo hun infrastructuur en ICT-toepassingen gemeenschappelijk zouden kunnen laten evolueren. De OISZ verbinden er zich toe om prioritair een beroep te doen op reeds bestaande opdrachten.
3. Gestion électronique de documents et gestion électronique du workflow	3. Elektronisch documentbeheer en elektronisch beheer van de workflow
Une communication électronique courante et fiable des pouvoirs publics aux citoyens et aux entreprises est un pilier important de la transformation digitale. Les institutions publiques peuvent, via l'eBox, échanger des messages de manière électronique avec des personnes physiques, des entreprises et d'autres institutions publiques. L'eBox pour citoyens est présenté par le service public fédéral compétent pour l'agenda numérique et constitue un service permettant aux utilisateurs d'échanger des messages électroniques avec des personnes physiques. Ces personnes physiques peuvent opter pour la communication électronique via l'eBox avec toutes les institutions publiques qui y sont connectées. L'eBox pour entreprises est mis à disposition par l'Office national de Sécurité sociale et constitue un service permettant aux utilisateurs d'échanger des messages électroniques avec les titulaires d'un numéro d'entreprise. Ces derniers peuvent, au besoin, se voir imposer l'utilisation de l'eBox par une réglementation sectorielle spécifique. Les IPSS s'engagent, pendant la durée de ce contrat d'administration, à entreprendre les étapes nécessaires pour faire en sorte que la communication électronique avec le citoyen et les entreprises soit appliquée de façon généralisée (« digital by default ») et que les fonctionnalités qui sont offertes par la nouvelle génération de l'eBox (REST-API) et qui réduisent plus avant la communication papier avec le citoyen et les entreprises, soient implémentées. Le suivi sera assuré par le Collège des Administrateurs généraux et chaque institution fera rapport à ce sujet lors du suivi habituel de la réalisation du Contrat d'administration et au Secrétaire d'État à la Digitalisation.	Een vlotte betrouwbare elektronische communicatie van de overheid met burgers en ondernemingen is een belangrijke pijler voor digitale transformatie. Via de eBox kunnen overheidsinstanties op een elektronische manier berichten uitwisselen met natuurlijke personen, ondernemingen en andere overheidsinstanties. De eBox voor burgers wordt aangeboden door de federale overheidsdienst bevoegd voor digitale agenda en is een dienst die gebruikers toelaat om elektronische berichten uit te wisselen met natuurlijke personen. Deze natuurlijke personen kunnen kiezen voor elektronische communicatie via eBox met alle overheidsinstanties die aangesloten zijn. De eBox voor ondernemingen wordt aangeboden door de Rijksdienst voor sociale zekerheid en is een dienst die gebruikers toelaat om elektronische berichten uit te wisselen met houders van een ondernemingsnummer. Deze houders van een ondernemingsnummer kunnen desgevallend door specifieke sectorale regelgeving opgelegd worden om de eBox te gebruiken. De OISZ engageren zich om tijdens de duur van deze Bestuursvereenkomst de nodige stappen te ondernemen om er voor te zorgen dat de elektronische communicatie met de burger en de ondernemingen veralgemeend wordt toegepast ("digital by default") en dat functionaliteiten die door de nieuwe generatie van de eBox worden aangeboden (REST-API) en die de papieren communicatie met burger en ondernemingen verder reduceren, zullen worden geïmplementeerd. De opvolging zal worden gewaarborgd door het College van Administrateurs-generaal en elke instelling zal hierover rapporteren bij de gebruikelijke opvolging van de realisatie van de Bestuursvereenkomst en aan de Staatssecretaris voor Digitalisering.

Contrats d'administration 2022-2025 Chapitres communs	Bestuursvereenkomsten 2022-2025 Gemeenschappelijke hoofdstukken
<i>Engagements concernant la gestion logistique</i>	<i>Verbintenissen over het logistiek beheer</i>
Art. A+22.	Art. A+22.
§ 1^{er}. Marchés publics Les IPSS s'engagent à appliquer, pour leurs différents marchés de fournitures et de services, en tant que participants passifs (en signant le cas échéant des documents d'adhésion), l'arrêté royal du 21 juillet 2023 relatif aux marchés publics fédéraux centralisés dans le cadre de la politique fédérale d'achats. Les IPSS jouent un rôle actif dans la politique fédérale des achats et contribuent plus généralement aux objectifs fédéraux en matière notamment de durabilité (ex : approvisionnement énergétique, flotte de véhicules zéro émission, réduction des émissions de gaz à effet de serre de 55% d'ici 2030, ajout de clauses sociales, ...), économie sociale, participation des PME, économie circulaire et responsabilité sociale des entreprises (RSE/CSR). Elles le font à la fois lorsqu'il s'agit de l'utilisation de biens et de services en gestion propre qu'au moyen de l'utilisation de clauses ambitieuses dans le cadre de marchés publics. Les observateurs des IPSS auprès de la Coordination Stratégique des Achats Fédéraux (CSAF) relaient le point de vue et les besoins des IPSS. Ils informent régulièrement les autres IPSS des décisions prises ainsi que des problématiques abordées pour autant que celles-ci n'aient pas encore été communiquées via d'autres canaux (ex: Collège des IPSS, Mailing CSAF ou FOR-CMS News). A titre subsidiaire chaque fois qu'un nouveau marché public pour fournitures ou services sera lancé, les IPSS examineront s'il pourra être procédé par une centrale d'achats ou par un marché conjoint, et si des clauses sociales et environnementales peuvent y être insérées. Cet examen sera effectué durant les réunions du groupe de travail Logistique lors desquelles l'échange de best practices concernant les marchés publics sera également de mise. Les IPSS s'inscrivent dans les objectifs de la loi du 17 juin 2016 relative aux marchés publics, c'est-à-dire créer les conditions d'un fonctionnement compétitif, durable et équilibré du marché des biens et services en Belgique, l'accès facilité des petites et moyennes entreprises aux marchés publics, la poursuite de la digitalisation, les buts sociaux, etc. § 2. Gestion immobilière / Shared Services en lien avec la logistique Le cadastre existant du patrimoine immobilier de l'ensemble des IPSS sera tenu à jour au moyen d'un système de gestion dynamique. Dans l'élaboration de la vision future concrète de la gestion immobilière des IPSS, les IPSS s'engagent à respecter les principes et normes NWOW (10,5 m2/gETP), en cas de rénovation totale ou de nouvel hébergement, en ce qui concerne l'occupation des espaces en pratique.	§ 1. Overheidsopdrachten De OISZ verbinden zich ertoe als passieve deelnemers om voor hun verschillende aankopen van leveringen en diensten (door in voorkomend geval toetredingsdocumenten te ondertekenen), het koninklijk besluit van 21 juli 2023 betreffende gecentraliseerde federale overheidsopdrachten in het kader van het federale aankoopbeleid toe te passen. De OISZ nemen een actieve rol op in het federale aankoopbeleid én dragen meer algemeen bij aan de federale doelstellingen inzake o.m. duurzaamheid (bv. energievoorziening, zero emissie wagenpark, vermindering broeikasuitstoot met 55% tegen 2030, toevoeging van sociale clausules, ...), sociale economie, KMO-participatie, circulaire economie en maatschappelijk verantwoord ondernemerschap (MVO/CSR). Dit doen ze zowel wanneer het gebruik van goederen en diensten in eigen beheer betreft als door middel van het gebruik van ambitieuze clausules i.h.k.v. overheidsopdrachten. De waarnemende leden van de OISZ voor het Strategisch Federaal Aankoopoverleg (SFA) vertolken de standpunten en behoeften van de OISZ. Zij informeren de andere OISZ op regelmatige basis van de genomen beslissingen en besproken problematieken voor zover deze niet reeds werden doorgegeven via andere kanalen (vb: College van OISZ, Mailing SFA of FOR-CMS News). In subsidiaire orde zullen de OISZ, telkens wanneer een nieuwe overheidsopdracht voor leveringen of diensten wordt gelanceerd, onderzoeken of er gebruik kan worden gemaakt van een aankoopcentrale of een gezamenlijke opdracht en of er sociale en milieuclausules in kunnen worden ingevoerd. Dit onderzoek zal gebeuren tijdens de vergaderingen van de werkgroep Logistiek, waarbij ook best practices met betrekking tot overheidsopdrachten worden gedeeld. De OISZ onderschrijven de doelstellingen van de wet van 17 juni 2016 inzake overheidsopdrachten, namelijk het creëren van een competitieve, duurzame en evenwichtige markt voor goederen en diensten in België, het verhogen van de toegankelijkheid van kleine en middelgrote ondernemingen tot overheidsopdrachten, de verdere digitalisering, bereiken van maatschappelijke doelen, enz. § 2. Vastgoedbeheer / Shared Services met betrekking tot Facilities Het bestaande kadaster, van het onroerend patrimonium van het geheel van de OISZ wordt actueel gehouden d.m.v. een dynamisch beheersysteem. De OISZ verbinden zich, bij de uitwerking van de concrete toekomstvisie inzake gebouwenbeheer van de OISZ, ertoe om in geval van totaalrenovatie of nieuwe huisvesting, de NWOW-principes en -normen (10,5 m2/gVTE) met

Contrats d'administration 2022-2025 Chapitres communs	Bestuursvereenkomsten 2022-2025 Gemeenschappelijke hoofdstukken
Les IPSS prennent en compte l'augmentation du télétravail avec concentration sur les mêmes jours de semaine. Chaque demande de location, d'achat, de vente et de profonde rénovation de bâtiments devra être préalablement soumise au Collège des IPSS en vue de trouver des synergies. Les IPSS s'engagent, en cas de rénovation et de nouvelle implantation, à appliquer les principes du NWOW et les normes en matière d'occupation des espaces. Un groupe de travail logistique se réunira périodiquement afin de procéder à l'échange de best practices et de formuler des propositions d'amélioration dans les différents domaines et activités logistiques. Plus précisément, une vision commune d'avenir sera développée en ce qui concerne la gestion des bâtiments, incluant le facility management et les shared services. Les IPSS s'engagent à rechercher activement, au sein de ce groupe de travail logistique commun, des projets et des synergies permettant d'optimiser le nombre de mètres carrés occupés, tant à Bruxelles qu'en province. Les IPSS tendent à implémenter l'e-invoicing (factures entrantes).	betrekking tot de bezetting van de ruimten in de praktijk te brengen. De OISZ houden rekening met het verhoogd telewerk met concentratie op dezelfde weekdagen. Elke vraag tot huur, koop, verkoop en grondige renovatie van gebouwen moet vooraf worden voorgelegd aan het College van OISZ met het oog op het vinden van synergiën betreffende gezamenlijke huisvesting. De OISZ verbinden zich ertoe om, in geval van renovatie en nieuwe huisvesting, de NWOW-principes en -normen met betrekking tot de bezetting van de ruimten toe te passen. Een logistieke werkgroep zal periodiek bijeenkomen om best practices uit te wisselen en verbeteringsvoorstellen te formuleren, in de verschillende facilitaire domeinen en activiteiten. Meer bepaald wordt er een gezamenlijke toekomstvisie ontwikkeld inzake gebouwenbeheer m.i.v. facility management en shared services. De OISZ verbinden zich er toe in de schoot van deze gezamenlijke logistieke werkgroep actief op zoek te gaan naar projecten en synergiën die het aantal bezette vierkante meters optimaliseren, zowel in Brussel als in de provincie. De OISZ streven ernaar om e-invoicing (binnenkomende facturen) te implementeren.
§ 3. Développement durable et Mobilité	§ 3. Duurzame Ontwikkeling en Mobiliteit
Trois groupes de travail se réuniront périodiquement pour échanger les meilleures pratiques et apporter des solutions d'amélioration dans les différents domaines et activités facilitaires. 1. Le Groupe de Travail Développement durable - devient le groupe qui coordonne la problématique globale du développement durable, - réalisera un rapport sur les pratiques en cours dans les IPSS et fera un partage d'expérience sur les thématiques suivantes (liste non exhaustive): • énergie (audit énergétique, performance énergétique, réglementation...), • déchets et économie circulaire, • achats durables, en reprenant systématiquement le relevé des clauses sociales. 2. Le Groupe de Travail Mobilité réalisera l'inventaire des parcs automobiles des IPSS, gèrera l'organisation de la semaine de la mobilité et la promotion d'une mobilité plus douce. Ce groupe étudiera également la possibilité d'installer des bornes de chargement électrique pour les voitures et les vélos au sein des IPSS et fera des propositions concrètes en vue de respecter les ambitions et objectifs du Plan national énergie-climat. 3. Le Groupe de Travail Logistique se concentrera sur la gestion des bâtiments et la possibilité de faire des achats communs.	Drie werkgroepen zullen op periodieke basis bijeenkomen om best practices uit te wisselen en verbeteringsvoorstellen te formuleren, in de verschillende facilitaire domeinen en activiteiten. 1. De Werkgroep Duurzame Ontwikkeling - wordt de groep die de globale problematiek van de duurzame ontwikkeling coördineert, - zal een verslag opstellen over de huidige praktijken in de OISZ en ervaringen uitwisselen over de volgende onderwerpen (niet-exhaustieve lijst): • energie (energie-audit, energieprestatie, reglementering ...), • afval en kringlooeconomie, • duurzame aankopen, door systematisch de lijst met sociale clausules op te nemen. 2. De werkgroep Mobiliteit zal de inventaris van het wagenpark van de OISZ opmaken, de organisatie van de mobiliteitsweek beheren en een zachtere mobiliteit bevorderen. Deze groep zal ook de mogelijkheid onderzoeken om elektrische laadpalen voor auto's en fietsen te plaatsen binnen de OISZ en zal concrete voorstellen doen met het oog op het respecteren van de ambities en doelstellingen van het Nationaal Energie-Klimaatplan. 3. De werkgroep Logistiek zal zich toelagen op het beheer van de gebouwen en op de mogelijkheid van gezamenlijke aankopen.

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

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

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

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

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

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

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

Art. A+37. § 1^{er}. Les recettes propres, qui résultent de prestations qui cadrent dans les missions de l'institution et qui sont effectuées pour des tiers sur la base d'un recouvrement des frais, s'ajoutent à l'enveloppe de gestion de l'année en cours en respectant les procédures d'adaptation et de fixation du budget telles que fixées par l'AR du 3 avril 1997.

§ 2. Les autres recettes de gestion propres de l'institution prévues dans le budget de l'année en cours et énumérées ci-après peuvent chaque année être ajoutées à l'enveloppe de gestion de l'année en cours moyennant l'avis favorable du commissaire du gouvernement du Budget, et ce dans le délai fixé dans le premier alinéa de l'article A+32.

Cet avis favorable consiste en un accord portant aussi bien sur le montant des recettes de gestion propres prévues dans l'année en cours que sur l'affectation de ce montant décidée par l'institution dans l'année en cours. En cas de recettes structurelles, cet accord est donné pour la totalité de la durée du contrat.

Sont ici visés, les types de recettes de gestion propres suivants, pour lesquels un dossier de principe, comprenant une estimation des montants prévus, a été approuvé préalablement par le comité de gestion/conseil d'administration :

1. les recettes de gestion uniques provenant de la vente d'un bien immobilier sur la base du prix de vente intégral, pour laquelle les conditions particulières de l'article A+45 ont été respectées.
2. les recettes de gestion périodiques provenant de la location d'un bien immobilier sur une base contractuelle (p. ex. un bâtiment ou l'étage d'un bâtiment) sont totalement ajoutées au budget de gestion, en cas de location à prix coûtant à un autre service public-et en cas de location au prix du marché à un autre tiers. Dans tous les cas, les frais (entretien, chauffage, électricité, ...) associés à la location peuvent toujours être inclus en totalité, si ceux-ci ne peuvent faire l'objet d'une facturation distincte,
3. les recettes de gestion périodiques provenant du détachement de membres du personnel (par exemple vers une cellule stratégique non fédérale, vers une organisation syndicale) ou de la mise à disposition de membres du personnel (par exemple pour un service d'audit commun...) sont ajoutées aux crédits de personnel alloués,
4. les recettes de gestion issues de la fourniture de services à prix coûtant à des tiers et à d'autres IPSS (par exemple le scanning de dossiers pour des tiers),
5. les recettes de gestion périodiques provenant de la poursuite de l'exécution par l'Institution de certaines missions pour le compte des entités fédérées pendant ou après la phase transitoire de la sixième réforme de l'Etat, dans le cadre des conventions de coopération qui sont conclues avec les entités fédérées,

Art. A+37. § 1. De eigen ontvangsten, die voortvloeien uit prestaties die kaderen binnen de opdrachten van de instelling, en geleverd worden aan derden op basis van een terugvordering van de kosten, worden toegevoegd aan de beheersenvolpe van het lopende jaar mits naleving van de procedure inzake bepaling en aanpassing van de budgetten, zoals vastgelegd in het KB van 3 april 1997.

§ 2. De andere hierna opgesomde in de begroting van het lopende jaar voorziene eigen beheersontvangsten van de instelling mogen jaarlijks worden toegevoegd aan de beheersenvolpe van het lopende jaar mits gunstig advies van de regeringscommissaris van Begroting, binnen de in het eerste lid van het artikel A+32 bepaalde termijn.

Dit gunstig advies betreft een akkoord over zowel het bedrag van de in het lopende jaar voorziene eigen beheersontvangsten als over de bestemming van dit bedrag door de instelling in het lopende jaar. Bij structurele ontvangsten wordt dit akkoord voor de gehele looptijd van het contract gegeven.

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

1. éénmalige beheersontvangsten ingevolge de verkoop van een onroerend goed op basis van de integrale verkoopprijs, waarbij de bijzondere voorwaarden van artikel A+45 werden gerespecteerd.
2. periodieke beheersontvangsten ingevolge de verhuur op contractuele basis van een onroerend goed (b.v. een gebouw of een verdieping van een gebouw) worden volledig toegevoegd aan de beheersenvolpe, in geval van verhuur tegen kostprijs aan een andere overheidsdienst en in geval van verhuur tegen marktprijs aan een andere derde. In ieder geval mogen de lasten (onderhoud, **verwarming, elektriciteit...**), die verbonden zijn aan de verhuur steeds volledig worden meegenomen, als deze niet apart kunnen worden gefactureerd,
3. periodieke beheersontvangsten ingevolge de detachering van personeelsleden (bijvoorbeeld naar een niet-federale beleidscel, naar een syndicale organisatie) of ingevolge de ter beschikkingstelling van personeelsleden (bijvoorbeeld voor een gemeenschappelijke auditdienst...) worden toegevoegd aan de toegekende personeelskredieten,
4. beheersontvangsten die voortvloeien uit de levering van diensten tegen kostprijs aan derden en aan andere OISZ (bijvoorbeeld het scannen van dossiers voor derden),
5. periodieke beheersontvangsten ingevolge de verdere uitvoering door de instelling van bepaalde opdrachten voor rekening van de gefedereerde entiteiten tijdens of na de overgangsfase van de zesde staatshervorming, in het kader van de samenwerkingsakkoorden die werden gesloten met de gefedereerde entiteiten,

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Getekend te Brussel op 8 mei 2024

voor de **Belgische staat**,

De Vice-eersteminister en minister van Sociale
Zaken en Volksgezondheid

Franck VANDENBROUCKE

De Vice-eersteminister en minister van
Ambtenarenzaken, Overheidsbedrijven,
Telecommunicatie en Post

Petra DE SUTTER

De Staatssecretaris voor Begroting en
Consumentenbescherming, toegevoegd aan de
Minister van Justitie en Noordzee

Alexia BERTRAND

Voor **Fedris**,

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

Anne LÉONARD

Raf DE WEERDT

Catherine VERMEERSCH

Serge DEMARRÉE

Het Algemeen bestuur

Pascale LAMBIN
Administrateur-generaal

Joeri LUTS
Adjunct-administrateur-generaal