CONTRAT D'ADMINISTRATION 2016 - 2018

ENTRE

L'ETAT BELGE

ET

LE FONDS DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

INSTITUTION PUBLIQUE DE SÉCURITÉ SOCIALE

Préambule 6
Définitions 10
Mission 12
Vision 12

VOLET 1 LES MISSIONS DE BASE DU FAT 13

AXE 1 - TACHES ET MISSIONS DU FONDS 14

Titre 1 - Tâches et objectifs concernant la mission de service public en matière de contrôle 14
Chapitre 1 - Contrôle technique, médical et financier 14
Chapitre 2 - La lutte pour la sauvegarde des droits des victimes et contre toute 15
discrimination 15
Chapitre 3 - La lutte contre la fraude sociale 16
Chapitre 4 - Entérinement des accords conclus entre les entreprises d'assurances et les victimes 17
Chapitre 5 - Contrôle des employeurs 18
Section 1 - Contrôle de l'obligation d'assurance 18
Section 2 - Contrôle de la déclaration d'accident 19
Titre 2 - Tâches et objectifs concernant la mission de service public en matière d'indemnisation des victimes 20
Chapître 1 - Paiement des allocations annuelles, rentes et autres allocations 20
Chapitre 2 Remboursement des frais médicaux et des frais de prothèse pour les accidents antérieurs au 1er janvier 1988 21
Chapitre 3 - Octroi ou retrait de la reconnaissance des orthopédistes et des centres médicaux de prothèse et d'orthopédie 21
Chapitre 4 - Indemnisation des incapacités temporaires 21
Chapitre 5 - Gestion des accidents déclarés et des demandes d'allocation d'aggravation 22
Chapitre 6 - La réinsertion professionnelle des victimes d'accidents du travail 23
Chapitre 7 - La gestion des paiements indus 23
Titre 3 - Tâches et objectifs concernant la mission du service public en matière de perception 23
Chapitre 1 - Perception des capitaux et versements périodiques à la charge des entreprises d'assurances 24
Chapitre 2 - Perception de cotisations à la charge des entreprises d'assurances 25
Chapitre 3 - Perception de primes à la charge des armateurs de la pêche maritime 25
Chapitre 4 - Perception de cotisations et de montants à la charge des employeurs en défaut d'assurance 25
Chapitre 5 - Gestion du portefeuille 26
Titre 4 - Tâches et objectifs concernant la mission de service public en matière d'information 26
Chapitre 1 - Organe d'avis et d'études, soutien à la communication 26

Chapitre 2 - Réseau primaire de la Banque-carrefour de la sécurité sociale 27
Chapitre 3 - Prévention 28
Chapitre 4 - Mission d'assistance sociale aux victimes et aux ayants droits 29

VOLET 2 : LES AXES QUI SONT COMMUNS AUX ACTUELS FAT ET FMP ET QUI CONCERNENT LA NOUVELLE INSTITUTION QUI NAITRA DE LA FUSION DE CES DEUX INSTITUTIONS 30

AXE 2 : CONNAISSANCE ET EXPERTISE EN MATIÈRE DE RISQUES PROFESSIONNELS 31

I. Développer une Evidence-Based Policy 31

II. Echange de connaissance et d'expertise avec le monde du travail 36

AXE 3 : ORGANISATION & COMMUNICATION 37

I. Gestion Stratégique 37
i. Rendre la nouvelle organisation visible, connue & reconnaissable 37
ii. Une institution avec un nouveau champ juridique 39
iii. Budget & Comptabilité 40
iv. Soutien à la gestion 41
v. Développement durable 41

II. Relations avec le public 42
i. Une institution qui s'engage 43
ii. Une institution qui informe Clairement et Correctement 43
iii. Une institution qui est Accessible et à l'Ecoute 44

III. Gestion des Processus, Maitrise des Risques et Contrôle Interne 45

IV. Gestion Informatique 46

AXE 4 : RESSOURCES HUMAINES 48

I. Accompagnement au changement 49

II. Gestion dynamique du personnel 49
i. Une Nouvelle Institution basée sur une Nouvelle Culture de Travail 50
ii. Évaluations basées sur un Management des Prestations 52

o Un environnement de travail motivant et flexible 52
i. Une infrastructure de bureau adaptée à la nouvelle culture de travail 52

ii. Des formes de travail flexibles, offrant un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée 53

VOLET 3 : LES AXES COMMUNS 55

Titre 1 : Engagements généraux communs aux deux parties 56

Chapitre 1 : Cadre juridique du contrat 56

Chapitre 2 : Principes de gestion 56

Chapitre3 : Sollicitation d'avis, concertation préalable et information par l'État fédéral 56

Chapitre4 : Engagements concernant les modifications du contrat 57

Section 1- Modification du contrat 57

Chapitre5 : Engagements concernant la communication des décisions prises lors d'un conclave budgétaire 57

Chapitre6 : Engagements concernant le suivi de la réalisation du contrat 57

Section1: Suivi de la réalisation des objectifs et de l'exécution des projets 57

Section2: Concertation périodique organisée par l'Etat fédéral 58

Section3: Calendrier pour les missions de rapportage et de suivi 58

Chapitre7 : Engagements dans le cadre de l'évaluation de la réalisation du contrat 59

Section1 : Impact des mesures qui n'ont pas été reprises dans le contrat 59

Section2 : Respect des engagements repris dans le contrat d'administration 59

Chapitre8 : Engagements concernant les normes de sécurité 59

Chapitre9 : Engagements de l'Etat concernant le financement 59

Chapitre10 : Engagements concernant l'établissement du budget des missions 59

Chapitre11 : Transferts des compétences 60

Titre 2 : Engagements communs spécifiques et synergies entre IPSS 60

Chapitre 1 : Engagements concernant la politique du personnel (HRM) 60

Section 2 : Etude d'impact et de faisabilité opérationnelle relative à l'organisation de la Sélection, du Recrutement, de la Formation et du Développement en shared services 60

Section 4: Mesure du travail 61

Section 5: New Way of Working 61

Section 6: Sélection & Recrutement 62

Section 7: Formation & Développement 62

Section 8: Diversité 62

Section 9: Accompagnement sur le lieu de travail 63

Section10: Gestion des connaissances 63

Section 11: Crescendo 63

Chapitre2 : Engagements concernant la gestion informatique 64

Section 1: Virtualisation et G-Cloud 64

Section 2: Développement en commun des achats ICT et de la gestion ICT 65

Section 3: Gestion électronique de documents et gestion électronique du workflow 65

Chapitre 3 : Engagements concernant la gestion logistique 65
Section 1 : Marchés publics 65
Section 2 : Gestion immobilière / Shared Services en lien avec la logistique 66
Chapitre 4 : Engagements en matière d'audit interne 67
Chapitre 5 : Engagements concernant l'ouverture de synergies à d'autres partenaires (réseau secondaire) 68
Chapitre 6 : Engagements concernant l'adaptation de l'organisation administrative de la sécurité sociale .. 68
Chapitre 7 : Engagement en matière de rapportage commun 68
Chapitre 8: Développer ou utiliser des services dans le cadre des synergies 69

Titre 3 : Volet budgétaire, financier et comptable 69
Chapitre 1 : Le budget de gestion 69
Chapitre 2 : Les avis du Commissaire du Gouvernement du Budget concernant le budget, la comptabilité, le personnel, l'ICT 70
Chapitre 3 : L'adaptation du budget de gestion à la suite de remaniement entre articles budgétaires 70
Chapitre 4 : Adaptation du Budget de gestion suite aux modifications de circonstances 71
Chapitre 5 : La diminution ou la non-adaptation du budget de gestion à la suite d'une nouvelle mission ou sans nouvelle mission 71
Chapitre 6 : L'augmentation du budget de gestion de l'année en cours à la suite de l'octroi de recettes de gestion propres 72
Chapitre 7 : L'augmentation du budget de gestion à la suite du transfert de crédits de l'exercice budgétaire précédent 73
Chapitre 8 : L'adaptation du budget de gestion à la suite d'une modification des cotisations sociales 74
Chapitre 9 : L'augmentation du budget de gestion à la suite des paiements d'arriérés de primes de compétences 74
Chapitre10 : Budget de gestion pour les exercices 2016, 2017 et 2018 74
Chapitre 11 : Montant maximal des crédits pour le personnel statutaire 75
Chapitre 12 : Révision annuelle 75
Section 1 : Crédits de personnel 76
Section 2 : Crédits de fonctionnement et d'investissement en ce compris les crédits d'investissement immobiliers 76
Chapitre13 : Opérations immobilières 76
Chapitre 14 : Comptabilité générale et analytique 77
Chapitre 15 :Transmission des états périodiques 77

Titre4 : Participation aux projets transversaux 77

Titre 5 : Dispositions finales 78

Préambule

La rédaction du présent contrat s'est déroulée dans un contexte particulier car le Fonds des maladies professionnelles (FMP) et le Fonds des accidents du travail (FAT) se sont engagés de manière volontaire dans un processus de fusion. Ils contribuent ainsi à l'optimalisation de la structure organisationnelle de l'administration fédérale, telle que prévue dans l'accord du gouvernement.

Pour ce cinquième contrat d'administration, les deux Fonds se sont fixés les objectifs fondamentaux suivants : d'une part, maintenir un service de qualité au citoyen et aux *stakeholders* des deux institutions et d'autre part, créer et développer une nouvelle institution dédiée aux risques professionnels, résultant de la fusion des deux Fonds.

Le rassemblement du FAT et du FMP en une seule institution se justifie en effet pleinement par la cohérence de leurs *core business*, à savoir la réunion des deux branches du risque professionnel au sein d'une même entité.

Ainsi, une bonne partie de la législation et des processus du *core business*, les publics cibles, les *stakeholders*, les partenaires sociaux relatifs aux deux institutions sont identiques, voisins ou compatibles de sorte que leur fusion est porteuse de sens et que l'appropriation des matières par le personnel des deux Fonds en sera facilitée.

Rassembler les accidents de travail et les maladies professionnelles au sein d'un même organisme permet non seulement de garder la spécificité des risques professionnels et, au sein de ces risques professionnels, la spécificité et l'organisation de chaque régime, mais aussi de renforcer le positionnement et la visibilité du risque professionnel. Il faut souligner que la connaissance des risques professionnels est essentielle, tant en matière d'indemnisation, de prévention, que de réinsertion socioprofessionnelle.

Un tel rapprochement permettra dès lors de développer plus facilement une approche globale et cohérente des risques professionnels, notamment sur les aspects « expertise », « prévention » et « réinsertion socioprofessionnelle ». Dans le futur, d'autres possibilités de rapprochement pourraient être explorées, comme l'uniformisation de certains publics cibles dans les deux régimes et l'élargissement vers le secteur public.

Par le partage d'expertise et les possibilités de prévoir des *back up* pour certaines fonctions, cette fusion permettra par ailleurs le renforcement du professionnalisme des services, au bénéfice des citoyens et des *stakeholders* des deux institutions actuelles. Elle devrait à terme engendrer des gains d'efficience pour la nouvelle institution.

La fusion poursuivra donc notamment les objectifs suivants :

- Augmenter la visibilité du secteur des risques professionnels et développer plus facilement une approche globale et cohérente des risques professionnels, en collaboration avec les acteurs concernés, notamment en matière de prévention et de réinsertion professionnelle;

- Assurer un meilleur fonctionnement des services de soutien, en facilitant notamment le *back up* des fonctions et en recherchant l'optimisation des bonnes pratiques (via l'analyse de risques);

- Pérenniser l'application des principes de bonne gouvernance, en optimisant le fonctionnement de services tels que contrôle interne, audit interne, comptabilité analytique, sécurité informatique, prévention et protection du travail, etc.

- Renforcer le professionnalisme dans le service aux assurés sociaux et aux *stakeholders*, malgré la période de restrictions budgétaires, notamment par l'amélioration des processus;

- Être attractif en tant qu'employeur et offrir de plus grandes possibilités de carrière pour le personnel, tout en restant une organisation à échelle humaine.

La réussite de la fusion repose sur des points d'attention qui ont d'ores et déjà été identifiés. Elle nécessite notamment :

- une concertation étroite avec les partenaires sociaux et le gouvernement;

- la garantie de l'emploi pour le personnel, dans le cadre de l'opération de fusion;

- la disposition des ressources humaines et des moyens budgétaires, permettant la réalisation des investissements nécessaires à la fusion (notamment en ayant la possibilité d'utiliser les recettes propres des Fonds, qu'ils s'agissent des loyers existants ou des futurs revenus provenant de la vente du bâtiment du FAT) , ainsi qu'une certaine souplesse dans les techniques budgétaires concernant l'utilisation des moyens disponibles (possibilités d'utilisation commune de crédits d'investissements immobiliers des deux Fonds avant la fusion, possibilités de report d'une année à l'autre en fonction de la réalisation d'un plan d'investissement, …);

- l'établissement d'un timing réaliste, tenant compte des différentes étapes, ainsi que la gestion de la phase transitoire;

- l'accompagnement du processus de changement et la création d'une nouvelle culture d'entreprise;

- le respect des mécanismes de financement et des budgets spécifiques des deux régimes (notamment la cotisation payée par les entreprises d'assurances pour les activités de contrôle et d'entérinement qui doit continuer à servir effectivement au maintien de l'effectif pour ces activités afin de garantir un niveau de contrôle de qualité et pérenniser le résultat des efforts communs dans le cadre du projet EVA-LEA);

- la localisation dans un bâtiment répondant aux besoins de la nouvelle institution.

La structure du présent Contrat d'administration est le reflet du contexte dans lequel les deux Fonds évoluent. En effet :

- Le premier volet porte sur les missions de base en matière d'accidents du travail. Il s'agit de l'axe 1 « Missions de base »;

- Le second volet porte sur les axes qui sont communs aux actuels FAT et FMP et qui concernent la nouvelle institution née de la fusion de ces deux institutions : il s'agit de l'axe 2 « Connaissance et Expertise en matière de risques professionnels », de l'axe 3 « Organisation et Communication » et de l'axe 4 « Ressources humaines »;

- Le troisième et dernier volet reprendra les objectifs fixés communément à toutes les institutions publiques de Sécurité sociale.

REMARQUE: dans l'optique du rassemblement des deux contrats d'administration individuels du FAT et du FMP en un seul contrat lors de la création de la nouvelle institution, le choix s'est porté sur la prise en compte des numérotations individuelles des deux contrats. Ainsi, le volet 1 du contrat d'administration du FAT comprend les articles allant de 1 à 35 alors que le volet 2 commence à l'article 48. Ces numéros d'article "manquants" se trouvent dans le volet 1 du contrat d'administration du FMP, qui comprend les articles 36 à 47. La numérotation des volets 2 et 3, qui sont identiques pour les deux institutions, est de cette manière uniforme.

La date de création de la nouvelle institution n'est à l'heure actuelle pas encore arrêtée. Elle pourrait être fixée au plus tôt, à la date du 1er janvier 2017 et au plus tard, à la date du 1er janvier 2018, en fonction de l'état d'avancement des travaux préparatoires à la fusion des deux Fonds.

Enfin, pour l'année 2016 (et 2017, si la fusion n'est pas effective au 1er janvier 2017), il faut considérer dans le volet 2 commun aux deux Fonds que les indicateurs de performance spécifiques aux accidents du travail seront réalisés par l'actuel Fonds des Accidents du Travail et les indicateurs de performance spécifiques aux maladies professionnelles seront réalisés par l'actuel Fonds des maladies professionnelles.

Le Fonds des accidents du travail, institution publique de sécurité sociale

Le Fonds des accidents du travail, institué par l'arrêté royal n° 66 du 10 novembre 1967, est le résultat de la fusion de plusieurs organismes qui, à des titres divers, s'occupaient d'accidentés du travail. L'un de ces organismes était la Caisse de Prévoyance et de Secours en faveur des victimes des accidents créée par la loi du 21 juillet 1890, il y a donc plus de 100 ans. Le secteur des accidents du travail, bien qu'il fasse partie intégrante de la sécurité sociale depuis la loi du 29 juin 1981, est particulier puisqu'il s'articule, d'une part, sur le principe d'une gestion des accidents par le secteur privé, via les entreprises d'assurances privées et, d'autre part, sur le contrôle de la branche assuré par un organisme public, en l'espèce, le Fonds des accidents du travail. Par arrêté royal du 8 avril 2002, le Fonds est classé parmi les institutions publiques de sécurité sociale.

Dans le secteur privé, on a dénombré en 2014, 161.829 accidents du travail déclarés dont 19.964 firent l'objet d'une décision de refus et 141.865 d'une décision de prise en charge. Parmi ces derniers, on recense 20.670 accidents sur le chemin du travail, 103 accidents mortels et 13.936 accidents avec prévision d'une incapacité permanente.

Les principes de la réparation sont définis dans la loi du 10 avril 1971, loi d'ordre public. Celle-ci contient des dispositions tant pour les incapacités temporaires que pour les incapacités permanentes, les frais médicaux, pharmaceutiques, hospitaliers et de prothèse.

Le nombre d'entreprises d'assurances privées est actuellement de 12 (dont 2 caisses communes).

Les 12 entreprises d'assurances gèrent 503.461 polices pour un encaissement de 991.835.818€ euros à titre de primes en 2014.

Les principes de la réparation des accidents du travail survenus dans le secteur public sont fixés par la loi du 3 juillet 1967 sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public.

En ce qui concerne les accidents du travail survenus dans le secteur public, on a dénombré en 2014, 50.884 accidents dont 46.291 firent l'objet d'une décision d'acceptation et 4.593 d'un refus de prise en charge.

Il convient de souligner que depuis le 01.01.2014, la méthode utilisée pour récolter les données des accidents du travail dans le secteur public a été fondamentalement être modifiée : la communication des données au FAT s'effectue via le portail de la sécurité sociale (PUBLIATO) et non plus via le transfert des données soit par le réassureur si l'employeur public est réassuré soit par l'administration si elle reste son propre assureur. La nouvelle méthode permettra de gagner en volume et en fiabilité.

Définitions

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

- **La loi du 10 avril 1971** (LAT) **:** la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail;
- **Loi du 3 juillet (loi 67) :** la loi du 3 juillet 1967 sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public ;
- le **FAT** : le Fonds des accidents du travail visé par l'arrêté royal n°66 du 10 novembre 1967 portant extension des attributions de la Caisse de prévoyance et de secours en faveur des victimes des accidents du travail et modification de sa dénomination en celle de « Fonds des accidents du travail »;
- le **FMP** : le Fonds des maladies professionnelles visé à l'article 4 des lois coordonnées;
- la **Nouvelle institution** : l'institution qui sera créée par la fusion du FAT et du FMP;
- le **SPF Sécurité sociale** : le service public fédéral Sécurité sociale;
- le **SPF ETCS** : le service public fédéral Emploi, Travail et Concertation social;
- le **SPF P&O** : le service public fédéral Personnel et Organisation;
- l'**INAMI** : l'Institut national d'assurance maladie-invalidité;
- la **BCSS** : la Banque Carrefour de la Sécurité sociale, instituée à l'article 1er de la Loi du 15 janvier 1990 relative à l'institution et à l'organisation d'une Banque-carrefour de la sécurité sociale;
- le **Comité de gestion** : le Comité de gestion visé par la loi du 25 avril 1963 sur la gestion des organismes d'intérêt public de sécurité sociale et de prévoyance sociale;
- les **tableaux de bord** : les tableaux de bord visés par l'article 10 de l'arrêté royal du3 avril 1997 portant mesures d'harmonisation en vue de la responsabilisation des institutions publiques de sécurité sociale, en application de l'article 47 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions;
- le **plan d'administration** : le plan d'administration visé à l'article 10 de l'arrêté royal du 3 avril 1997 précité;
- les **médiateurs fédéraux** : les médiateurs fédéraux institués par la loi du 22 mars 1995 instaurant des médiateurs fédéraux;
- **jours** : jours calendrier, sauf indication contraire;

- le **compteur** : une application informatique permettant de calculer des délais d'instruction dans le traitement des dossiers;

- **KPI** : un jalon unique qui indique, lorsqu'il est atteint (dans le délai indiqué), que l'objectif auquel il se rapporte est également atteint (Key Performance Indicator);

- **SLA**: un document qui définit la qualité de service requise entre un prestataire de service et un client (Service Level Agreement) ;

- **BPR** : une approche qui vise à repenser les processus de travail de l'institution pour les rendre plus efficace (Business Process Reengineering);

- **Flexwork:** En se basant sur une matrice de compétence, un portefeuille de tâches varié et flexible est offert aux collaborateurs de manière à placer la bonne personne au bon poste;

- **Label AnySurfer :** le label de qualité, délivré par le projet AnySurfer, qui atteste de l'accessibilité (lecture accessible à tous, y compris les personnes avec un handicap) d'un site internet.

Mission

En tant qu'organisme public de sécurité sociale, le Fonds des accidents du travail contribue activement au fonctionnement optimal du secteur des accidents du travail au sein de la sécurité sociale.

Vision

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

- sauvegarder au mieux les droits des preneurs d'assurance et des assurés en exerçant le contrôle des entreprises d'assurances et des employeurs et en procurant une assistance sociale aux victimes et aux ayants droit ;
- garantir la sécurité d'existence des victimes d'accidents du travail par un paiement correct et à temps des prestations qui ne sont pas à la charge des assureurs ;
- fonctionner comme centre d'information accessible en matière d'accidents du travail ;
- appuyer le fonctionnement optimal de la sécurité sociale par un échange efficace de données par voie électronique en tant qu'organisme du réseau primaire ;
- développer l'expertise en matière de protection contre les risques professionnels en vue de donner des avis sur la politique à suivre dans le cadre de la gestion paritaire ;
- contribuer à l'équilibre financier dans la sécurité sociale.
- percevoir les fonds correctement et à temps ;
- effectuer avec rigueur les transferts du secteur à destination de la gestion financière globale ;
- assurer l'utilisation et la gestion responsable des moyens financiers.

VOLET 1

Les missions de base du FAT

AXE 1 - TACHES ET MISSIONS DU FONDS

Les tâches et missions du Fonds se répartissent en missions de service public en matière de contrôle, d'indemnisation, de perception, d'information et de prévention.

Titre 1 - Tâches et objectifs concernant la mission de service public en matière de contrôle

Chapitre 1 - Contrôle technique, médical et financier

Art. 1 Le Fonds exerce une mission de contrôle auprès des entreprises d'assurances et des employeurs.

La mission du Fonds en tant qu'organisme de contrôle se présente sous deux aspects:

L'aspect technique et médical : le contrôle du règlement correct tant au niveau de la gestion des dossiers d'accidents du travail qu'au niveau des polices d'assurance;

L'aspect financier : le contrôle du calcul correct par les entreprises d'assurances des cotisations à verser au Fonds.

Dans le cadre du contrôle technique et médical, le Fonds traite les demandes individuelles d'intervention et procède à des sondages. Le résultat des demandes individuelles est communiqué à la personne qui a formulé la demande.

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

KPI contrôle technique et médical : Le Fonds intervient et communique les résultats de sa première intervention dans les 3 semaines qui suivent la réception de la demande dans 80 % des cas et ce, que les accidents du travail soient survenus dans le secteur privé ou dans le secteur public.

KPI contrôle qualité : Le Fonds s'assure que son intervention contribue à résoudre le problème posé ou à donner une réponse de qualité à la demande d'information. À cet effet, il utilise l'instrument de mesure qui a été développé lors d'un contrat d'administration précédent.

L'instrument de mesure est basé sur 2 critères :

1. l'exhaustivité de l'examen : tous les éléments de la demande d'intervention ont-ils été examinés ?

2. Le contenu de l'examen de et de la réponse.

Art. 2 En vue d' assurer le fonctionnement optimal du secteur des accidents du travail et la garantie maximale des droits des assurés sociaux, le Fonds examine les anomalies/fautes qui sont commises dans la gestion des dossiers accidents du travail par les entreprises d'assurances. Pour cela, il établit le profil de chaque entreprise d'assurances. Il organise ses contrôles en fonction de ce profil. Le profil de chaque entreprise d'assurance sera progressivement mis au point.

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

KPI évaluation des entreprises d'assurance : Le Fonds transmet annuellement, pour la fin mars, un rapport d'évaluation à chaque entreprise d'assurances de sorte que celle-ci puisse prendre les mesures afin d'éviter la récurrence des fautes et que l'on puisse contrôler que les engagements précédents ont été tenus de manière efficace.

KPI rapportage : Le Fonds transmet annuellement un rapport global au comité de gestion.

KPI instauration d'amendes administratives : En concertation avec le Conseil consultatif du droit pénal social, les services examinent le système d'amendes administratives existant et adhèrent à un système moderne via le service d'amendes administratives du SPF ETCS. L'inventaire des infractions et les propositions seront soumis au comité de gestion.

KPI contrôle des accidents du travail dans le secteur public : Dans le cadre de sa compétence de contrôle des accidents du travail survenus dans le secteur public, le Fonds s'engage à transmettre annuellement un rapport global au comité de gestion.

Art. 3 De plus en plus d'entreprises d'assurances disposent exclusivement de dossiers numériques. Fin 2015, 4 entreprises d'assurances ont ouvert un accès à distance de leurs dossiers sinistres aux inspecteurs du FAT.

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

KPI contrôle à distance : le Fonds poursuit ses actions en vue d'établir et d'optimiser le l'accès à distance des dossiers.

La généralisation de ce système dépendra de la collaboration des entreprises d'assurances.

Art. 4 Le Fonds contrôle les transferts financiers des entreprises d'assurances à destination du Fonds.

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

KPI contrôle financier : En 2016, le Fonds vérifie la bonne exécution de l'AR du 13 juillet 2014 modifiant l'arrêté royal du 30 décembre 1976 portant exécution de certaines dispositions de l'article 59quater de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail obligeant chaque entreprise d'assurances à faire certifier ses déclarations par un réviseur d'entreprise.

Le Fonds réalise des contrôles par sondage à l'issue des opérations menées par le réviseur d'entreprise.

Chapitre 2 - La lutte pour la sauvegarde des droits des victimes et contre toute discrimination

Art. 5 Le Fonds s'engage à collaborer avec la Ministre des Affaires sociales à la lutte pour la sauvegarde des droits des victimes et pour éviter toute discrimination.

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

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

En 2014, les services sont intervenus à 877 reprises dans 761 dossiers (rappels compris). Il fut constaté qu'une grande majorité des remarques concernent la communication de pièces entre les services et les entreprises d'assurances.

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

Lorsqu'une demande d'intervention est transmise pour enquête à l'inspecteur ou médecin inspecteur en charge du contrôle de l'entreprise d'assurances ou de l'administration publique concernée, celui-ci rédige un rapport relatif à son intervention dans les 3 semaines de la transmission du dossier.

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

KPI contrôle des accidents refusés dans le secteur public : Dès que le personnel pour lequel un budget supplémentaire a été accordé, sera opérationnel, le Fonds double le nombre de dossiers contrôlés.

KPI contrôle des accidents refusés : le Fonds, dans minimum 95 %, des cas, ouvre un dossier et envoie un accusé de réception dans les 2 semaines à compter de la réception de la demande par la cellule Accidents refusés.

Dès la mise en production du dossier électronique, dans 80 % de ces dossiers, le demandeur sera informé du résultat de l'enquête ou de l'état de son dossier dans un délai de maximum 4 mois suivant la réception de la demande.

KPI procédure judiciaire : en exécution de l'article 11 de la loi du 21 décembre 2013 portant des dispositions diverses urgentes en matière de législation sociale, le Fonds transmet les dossiers d'accidents refusés, selon lui à tort, à son avocat dans un délai de 2 mois après l'expiration du délai de 3 mois à dater du recommandé à la poste en vue de porter l'affaire devant le tribunal compétent. La procédure en exécution dudit article 11 fait l'objet d'un suivi basé sur un tableau de bord.

KPI rapportage des accidents refusés : Le Fonds présente, chaque année, un rapport circonstancié au comité de gestion reprenant les résultats de l'examen des motifs qui sous-tendent le nombre d'accidents refusés et le suivi des procédures en exécution de l'article 11 de la loi précitée.

Chapitre 3 - La lutte contre la fraude sociale

Art. 6 Le Fonds participera activement à la lutte renforcée contre la fraude sociale, non seulement en soutenant les services d'inspections concernés, mais aussi en proposant une série de mesures concrètes qui devraient permettre de combattre plus efficacement la fraude sociale.

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

Le système électronique uniforme de verbalisation (e-pv) permettra entre autres de rédiger des pro justitia de qualité et de favoriser l'échange de données avec d'autres services d'inspection. Dans le cadre de la lutte contre la fraude et d'une approche systématique des employeurs récidivistes, l'e-pv constituera un outil utile permettant des contrôles plus efficaces et plus ciblés.

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

KPI adhésion à l'e-pv : Le service d'inspection adhère à l'e-pv. En 2016, il constitue le dossier d'autorisation et liste toutes les infractions et sanctions. Si les développements informatiques sont réalisés, le service d'inspection aura intégré cette plateforme en 2017.

Art. 7 Dolsis est une application web visant la consultation individuelle de données permettant de screener facilement un employeur, un travailleur ou un détaché en ne consultant qu'une seule banque de données.

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

KPI Dolsis : en 2016, le Fonds poursuit le suivi du développement et, en fonction du planning des autres partenaires, fait appel à cette application.

KPI information auditorat du travail : dans chaque dossier d'accident portant sur un emploi non assuré, le Fonds informe par écrit l'auditeur du travail de tout soupçon d'exploitation de travailleurs qui ne tombent pas dans le champ d'application de la législation sociale belge.

Chapitre 4 - Entérinement des accords conclus entre les entreprises d'assurances et les victimes

Art. 8 Les parties sont tenues de soumettre à entérinement par le Fonds tout accord concernant les indemnités dues pour un accident du travail. Cet entérinement n'intervient qu'après un contrôle de toutes les données du dossier.

L'accord ne produit ses effets qu'après entérinement par le Fonds.

Le Fonds poursuit un double objectif dans le cadre de cette mission. En traitant rapidement les dossiers, il souhaite d'une part éviter que les victimes restent longtemps dans l'incertitude quant au règlement final de leur accident du travail.

D'autre part, le service d'entérinement souhaite contribuer à optimiser la gestion des dossiers en envisageant systématiquement avec les entreprises d'assurances comment éviter à l'avenir les manquements constatés dans le règlement des accidents du travail. Ces interventions viseront en même temps à améliorer de manière proactive la qualité des accords-indemnités.

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

En 2014, 5.826 dossiers ont été soumis à entérinement.

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

KPI Entérinement : le Fonds entérine dans les 90 jours 92 % des dossiers qui ne sont pas suspendus.

Art. 9 Les résultats des contrôles portant sur les dossiers présentés à l'entérinement seront inventoriés, analysés et suivis pour chaque entreprise d'assurances. On prêtera notamment attention aux dossiers incomplets, aux dossiers entérinés sans suspension, aux délais de suspension ainsi qu'aux modifications apportées aux accords-indemnités.

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

KPI rapportage entérinement : les résultats sont communiqués annuellement au comité de gestion au cours du 1er trimestre suivant l'année sur laquelle porte l'aperçu.

KPI contrôle qualité entérinement : en vue de l'amélioration permanente de la qualité du règlement des sinistres, les résultats pertinents et les points essentiels réclamant une attention particulière font chaque année l'objet d'entretiens avec les entreprises d'assurances concernées et ce, avant la fin du 1er semestre.

Art. 10 Au cours de la procédure d'entérinement, on examine les aspects médicaux du règlement de l'accident, essentiellement au moyen du rapport de consolidation. Dans un nombre toujours croissant de cas, ces rapports de consolidation sont incomplets ou incohérents et les services se voient contraints de demander et de faire intégrer des rapports manquants. Cette procédure s'opère sur papier et exige énormément de temps.

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

KPI promotion du rapport de consolidation : Le Fonds examine avec les assureurs dans le cadre d'un groupe de travail les problèmes actuels relatifs au rapport de consolidation. Ces discussions débouchent sur une adaptation de la structure du rapport de consolidation et sur une précision de fond de l'actuelle circulaire ministérielle n° 254 relative à l'application de l'arrêté royal du 10 décembre 1987 fixant les modalités et les conditions de l'entérinement des accords par le Fonds des Accidents du Travail. Le résultat des discussions est attendu pour la fin 2016.

KPI échange électronique des données médicales : le Fonds examine si l'échange électronique de données médicales entre les médecins-conseils, les médecins traitants et le Fonds *via* e-Health peut simplifier et accélérer la procédure.

Chapitre 5 - Contrôle des employeurs

Section 1 - Contrôle de l'obligation d'assurance

Art. 11 Depuis le 1er janvier 1972, tout employeur est tenu d'assurer ses travailleurs contre les accidents du travail auprès d'une entreprise d'assurances autorisée. Cette obligation vaut non seulement pour le personnel assujetti à la sécurité sociale mais encore pour le personnel auquel la loi a été étendue, tel que les étudiants sous contrat spécifique d'étudiant.

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

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

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

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

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

KPI webservices : en 2016, le Fonds intégre l'accès au webservice Dolsis dans le programme REAT afin de poursuivre l'optimisation du téléchargement automatique des données relatives aux travailleurs d'un employeur à affilier d'office pour la période de non-assurance.

KPI prévention du risque de non-assurance : en 2016, le Fonds examine comment adapter la méthode de travail afin que le risque de non-assurance soit autant que possible limité dans le temps. Et ce, en mettant en œuvre une détection plus rapide et une approche de la récidive, des délais d'examen plus courts et des affiliations d'office provisoires. Il implémente cette méthode de travail en 2017.

Le Fonds rédige systématiquement un pro justitia pour les employeurs présentant plusieurs périodes de non-assurance. Cet engagement sera réalisé dès que le Fonds aura adhéré au e-pv, tel que prévu à l'article 6.

Section 2 - Contrôle de la déclaration d'accident

Art. 12 La poursuite de l'amélioration de la politique de la déclaration

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

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

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

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

KPI sensibilisation aux nouvelles modalités réglementaires en matière de déclaration des accidents du travail : sur la base des constats repris dans le rapport au comité de gestion concernant la campagne de sensibilisation aux dispositions de l'arrêté royal du 12 mars 2003 établissant le mode et le délai de déclaration d'accident du travail, les services mènent en 2016 des actions visant à augmenter la notoriété de cette législation.

KPI « travail adapté » : Lorsque l'employeur propose un travail adapté (dans une autre fonction ou régime de travail) à un travailleur qui a été victime d'un accident du travail, le Fonds vérifie l'indemnisation correcte par l'entreprise d'assurance et la communication correcte de ces périodes d'incapacité. A cet effet, il rédige à l'attention des employeurs et

des entreprises d'assurances des directives précises qui fixent leurs obligations en la matière pour fin 2016.

En 2017, le Fonds procède à l'évaluation du phénomène du « travail adapté » afin que les statistiques de sinistres reflètent la situation réelle et que les droits de la victime soient ainsi garantis. Au plus tard en 2018, il formule, le cas échéant, des propositions d'adaptation de la législation.

KPI contrôle de l'obligation de déclaration : le Fonds, dans 95 % des dossiers pour lesquels la victime se plaint de l'absence de déclaration d'accident par l'employeur, fait part d'une première réaction, à la victime et à l'employeur, dans les 7 jours qui suivent la création du dossier.

Art.13 Depuis 2003, Le Fonds a développé 4 scenarii donnant la possibilité de faire des DRS électroniques. Il faut constater que leur utilisation reste fort limitée.

L'utilisation des DRS éléctronique sera intensifiée. Pour ce faire, le Fonds crée, en 2016, un groupe de travail avec les partenaires sociaux chargé de procéder à l'évaluation des scénarii actuels et d'établir un plan d'action sur la base des résultats enregistrés.

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

KPI DRS éléctronique : conformément à l'avis n° 1901 du 25 mars 2014 du CNT et en fonction des résultats du groupe de travail DRS, le Fonds formule des propositions pour rationaliser les scénarios DRS et généraliser les déclarations DRS accident du travail électroniques.

Titre 2 - Tâches et objectifs concernant la mission de service public en matière d'indemnisation des victimes

Chapître 1 - Paiement des allocations annuelles, rentes et autres allocations

Art.14 Le Fonds assure le paiement des allocations annuelles et des rentes pour les incapacités permanentes jusqu'à 19 % inclus.

Le Fonds accorde, en outre, diverses allocations aux victimes et ayants droit : allocations supplémentaires, spéciales, de péréquation, d'adaptation au bien-être,d'aggravation et de décès.

Ces prestations sont limitées, le cas échéant, en cas de cumul avec une pension.

L'ensemble des bénéficiaires s'élève en 2014 à 192.640 pour lesquels 811.856 paiements sont effectués chaque année et augmente chaque année.

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

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

KPI paiement : le Fonds effectue les paiements à l'échéance réglementaire, dans 97 % des cas, quels que soient les motifs de non-exécution de certains paiements.

Chapitre 2 Remboursement des frais médicaux et des frais de prothèse pour les accidents antérieurs au 1er janvier 1988

Art. 15 Le Fonds a pour mission de rembourser les frais médicaux, pharmaceutiques et hospitaliers nécessités par l'accident. Il rembourse également les frais d'entretien et de renouvellement des appareils de prothèse et d'orthopédie. Il importe que les victimes et prestataires concernés obtiennent à bref délai le remboursement des dépenses engagées ou des prestations fournies. Les victimes et les fournisseurs doivent être informés rapidement de l'accord donné pour le renouvellement ou l'entretien d'appareils de prothèse et d'orthopédie.

En 2014, le Fonds a enregistré 20.035 demandes d'intervention.

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

KPI Remboursement des frais médicaux et des frais de prothèse : Le Fonds rembourse les victimes ou les dispensateurs de prestations (ou notifie l'accord de fourniture s'il s'agit de prothèses) ou notifie la décision de refus dans les 2 mois qui suivent la réception de la demande et ce dans 85 % des cas.

Chapitre 3 - Octroi ou retrait de la reconnaissance des orthopédistes et des centres médicaux de prothèse et d'orthopédie

Art. 16 Le Fonds octroie la reconnaissance aux orthopédistes et aux centres médicaux de prothèse et d'orthopédie. Seuls les orthopédistes et les centres médicaux reconnus par le Fonds peuvent être chargés de l'entretien et du renouvellement des appareils fournis par le Fonds ou les entreprises d'assurances. Cette reconnaissance est accordée sur demande aux prestataires agréés par l'Inami qui s'engagent à respecter un certain nombre de règles exigées par le Fonds dont les plus importantes sont la pratique du système du tiers payant et le respect de l'autorisation préalable à la fourniture.

La reconnaissance est octroyée pour une durée maximale de cinq ans renouvelable.

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

KPI reconnaissance orthopédistes et des centres médicaux de prothèse et d'orthopédie : le Fonds actualise la liste des orthopédistes et des centres médicaux de prothèse et d'orthopédie reconnus chaque année et l'adresse aux entreprises d'assurances.

KPI optimisation de la procédure : en 2016, le Fonds exploite les informations relatives aux problèmes qui sont rencontrés dans le cadre de l'agréation en déterminant les moyens à mettre en œuvre dans l'optique d'une amélioration de la situation . Concrètement, le Fonds formalise les procédures d'exécution des sanctions envisagées pour les prestataires qui ne respectent pas les conditions d'agréation.

En 2018, le Fonds analyse les effets des procédures mises en place. Cette analyse devra permettre d'être fixé sur la nécessité de nouvelles conditions d'agréation.

Chapitre 4 - Indemnisation des incapacités temporaires

Art. 17 Le Fonds indemnise les incapacités temporaires de travail des gens de mer (pêche maritime et marine marchande), celles des travailleurs occupés par des employeurs non assurés ainsi que les aggravations temporaires de lésions permanentes dans le cas des accidents survenus avant le 01.01.1988.

Du point de vue sociétal, c'est-à-dire notamment dans l'optique de préserver les revenus des victimes d'un accident du travail, il est très important que le temps qui s'écoule entre l'acceptation du sinistre ou la notification d'une période de rechute et la date de l'indemnisation soit le plus court possible

Lorsque des objectifs sont fixés en la matière, il faut particulièrement tenir compte des dispositions du protocole sur l'échange électronique de données entre le secteur des accidents du travail et celui de l'assurance maladie-invalidité.

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

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

Si l'assurance maladie réclame le remboursement dans le cadre de son droit de subrogation, le délai commence le jour où le Fonds a été informé de la date de fin de l'intervention de l'assurance maladie.

Si la fin de la période d'incapacité temporaire de travail se situe avant la date de communication de la fin de l'intervention de l'assurance maladie, le délai commence uniquement le jour où le Fonds a été informé des montants versés par l'assurance maladie.

Le délai ne court pas tant que le Fonds n'est pas en possession d'un certificat médical prouvant la période d'incapacité temporaire invoquée.

Chapitre 5 - Gestion des accidents déclarés et des demandes d'allocation d'aggravation

Art. 18 Le Fonds intervient en tant qu'organisme assureur pour les marins pêcheurs et les marins de la marine marchande.

Parallèlement, le Fonds indemnise les victimes dont les employeurs ont négligé de souscrire une police d'assurance alors que c'est une obligation légale.

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

Le caractère particulier de ces dossiers tient aux circonstances spéciales dans lesquelles les marins travaillent. Les situations sont souvent marginales en cas de défaut d'assurance et il est parfois laborieux de constituer un dossier de demande en aggravation. Ceci ne doit néanmoins pas être un frein à la notification rapide aux victimes de la décision d'acceptation ou de refus.

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

KPI gestion des accidents déclarés et des demandes d'aggravation :La décision d'accepter ou de refuser les accidents déclarés et celle relative aux demandes d'allocation d'aggravation est prise dans les 4 mois de la réception de la demande dans 75 % des cas.

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

Art. 19 Le Fonds est tributaire de la collaboration des victimes pour le traitement des demandes des chapitres 2, 4 et 5.

Chapitre 6 - La réinsertion professionnelle des victimes d'accidents du travail

Art. 20 La réinsertion des personnes qui sont en incapacité fait partie des travaux du CNT et est un des point importants de l'accord du gouvernement.

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

KPI réinsertion professionnelle : Le Fonds collabore activement à l'adaptation du cadre réglementaire en vue de créer les conditions équilibrées pour favoriser la réinsertion professionnelle volontaire des victimes en incapacité temporaire de travail en collaboration avec les partenairessociaux et les instances concernées.

Pour fin 2017, le Fonds définit les critères d'évaluation utiles et les données disponibles afin d'obtenir une vue claire des mesures existantes pour la réinsertion AT et de leur efficacité. Si les données ne sont pas disponibles, il liste les problèmes et prévoit des solutions.

Chapitre 7 - La gestion des paiements indus

Art. 21 En cas de constatation d'un indu, le Fonds le notifie le plus rapidement possible à l'intéressé, avec une information correcte, un décompte clair et précis ainsi qu'une motivation adéquate ; le délai de prescription est dûment motivé.

Sur l'ensemble des ± 812 000 paiements (rentes et allocations) effectués chaque année, on constate des indus pour environ 480 dossiers (0,05 %).

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

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

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

KPI Gestion des indus : le Fonds s'engage à ne pas dépasser la norme de 500 dossiers de récupération non soldés mentionnés à l'inventaire au 31 décembre de chaque année.

Titre 3 - Tâches et objectifs concernant la mission du service public en matière de perception

Le Fonds fait une distinction entre le système de répartition et le système de capitalisation.

Le système de répartition du Fonds appartient à la Gestion Globale de la sécurité sociale.
Dans ce système de répartition, le financement se base sur les besoins de trésorerie à financer, mais le Fonds perçoit aussi des fonds en provenance des entreprises d'assurances

et des employeurs qu'il verse à la gestion globale. Le système de capitalisation ne fait pas partie de la Gestion Globale.

Chapitre 1 - Perception des capitaux et versements périodiques à la charge des entreprises d'assurances

Art. 22 Le Fonds perçoit à la charge des entreprises d'assurances les capitaux suivants :

- les capitaux représentatifs des allocations annuelles et des rentes pour les accidents entraînant une incapacité permanente jusqu'à 19 % inclus.

- les capitaux correspondant aux rentes des ascendants qui ne fournissent pas la preuve que la victime était leur principale source de revenus.
  La rente viagère reste due à l'ascendant au-delà de la date à laquelle la victime aurait atteint l'âge de 25 ans pour autant qu'il puisse apporter la preuve que la victime était sa principale source de revenus.

  Si cette preuve n'est pas apportée, le capital constitutif de la rente est versé au Fonds par l'entreprise d'assurances après le 25e anniversaire de la victime ou directement après le décès de la victime si elle avait plus de 25 ans au moment de l'accident.

- les capitaux représentatifs de l'épargne dans le cadre des mesures qui limitent le cumul avec les pensions. Ces mesures tendent à limiter le cumul des revenus de remplacement prévus au sein de la sécurité sociale. Elles ramènent le montant des allocations et rentes à un montant forfaitaire versé par le Fonds.

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

KPI vérification des capitaux : en ce qui concerne la vérification des capitaux (≤ 19 %, cumul et ascendants), le Fonds notifie les erreurs et retards de paiement dans les 4 semaines dans 90 % des cas.

KPI versements périodiques : pour la partie cumulable faisant l'objet de versements périodiques par les entreprises d'assurances, le Fonds notifie les erreurs et retards dans les 4 mois d'une clôture semestrielle dans 90 % des cas.

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

Art. 23 Le Fonds est chargé de la détection des cas de cumul avec les pensions après le règlement de l'accident.

Il a mis au point un système de comparaison de fichiers avec les organismes de paiement des pensions en ce qui concerne le régime belge des pensions mais peu utilisable pour les régimes étrangers.

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

KPI détection pension : le Fonds notifie à temps aux entreprises d'assurances les dates de mise à la pension dans 89 % des cas.

KPI simplification administrative : le Fonds examine et formule des propositions visant une simplification administrative pour la détection et l'applications des règles de cumul.

Chapitre 2 - Perception de cotisations à la charge des entreprises d'assurances

Art. 24 Le Fonds perçoit à la charge des entreprises d'assurances une cotisation sur les provisions techniques définitives pour les accidents antérieurs au 1er janvier 1988 et une cotisation de 20 % sur les primes pour les personnes auxquelles la loi a été étendue.

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

KPI perception des cotisations à charge des entreprises d'assurance : le Fonds notifie dans 90 % des cas les majorations et intérêts éventuels sur la base des données figurant dans la déclaration annuelle de l'entreprise d'assurances dans un délai de 4 semaines à dater de la réception des cotisations.

Chapitre 3 - Perception de primes à la charge des armateurs de la pêche maritime

Art. 25 Le Fonds perçoit les primes d'assurance à la charge des armateurs de la pêche maritime. Pour calculer les primes correctement, les services doivent obtenir les prestations des marins auprès des secrétariats sociaux auxquels les armateurs sont affiliés.

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

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

KPI perception des cotisations à charge des armateurs de la pêche maritime : Le Fonds vérifie l'exactitude des primes versées ; s'il constate des erreurs ou des paiements retardataires, il les notifie à l'armateur dans le délai d'un mois dans la proportion de 90 % des cas.

Chapitre 4 - Perception de cotisations et de montants à la charge des employeurs en défaut d'assurance

Art. 26 L'employeur en défaut d'assurance est affilié d'office et doit payer une cotisation dont le montant dépend de la période de non-assurance et du nombre de personnes occupées pendant cette période. Le Fonds doit notifier le plus rapidement possible les décisions d'affiliation d'office.

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

KPI notification de l'affiliation d'office : Le Fonds notifie l'affiliation d'office endéans les 10 semaines qui suivent la réception de l'avis que la période de non-assurance a pris fin et ce dans 85 % des cas.

Art. 27 En cas de non-paiement des cotisations d'affiliation d'office, le Fonds peut, après notification des majorations et intérêts, transmettre le dossier pour récupération au SPF Finances.

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

KPI gestion des affiliations d'office : Le Fonds transmet le dossier au SPF Finances endéans les 16 semaines qui suivent la notification, et ce dans 90 % des cas.

Art. 28 Afin d'activer la récupération des créances, le Fonds a conclu un protocole avec le SPF Finances.

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

KPI protocole Finances : Le Fonds organise chaque année une réunion de concertation avec le SPF Finances.

Art. 29 Vu l'objectif économique du Fonds, tout doit être mis en œuvre pour récupérer les débours en rapport avec les accidents du travail survenus auprès d'employeurs non assurés en sommant rapidement l'employeur en défaut de rembourser, en suivant de près les plans d'apurement et, au besoin, en procédant à la récupération via le SPF Finances.

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

KPI gestion récupération des débours : Le Fonds dans 90 % des cas :

- notifie la créance une fois par trimestre à l'employeur si elle est de 250 euros au moins ;

- envoie le dossier au SPF Finances, après que le service a été mis en possession d'un titre exécutoire, en cas de défaut de paiement dans les 16 semaines de l'envoi de la dernière lettre de rappel ou dans les 16 semaines de la non-exécution d'un plan de paiement approuvé.

Chapitre 5 - Gestion du portefeuille

Art. 30 En vue de retirer un produit optimal de son portefeuille, le Fonds a confié la gestion des provisions constituées dans le régime de capitalisation à plusieurs établissements financiers.
C'est le Fonds qui gère les liquidités dans le régime de capitalisation . En faisant jouer la concurrence entre les institutions financières, le Fonds cherche à obtenir un rendement maximal des liquidités.

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

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

KPI gestion du portefeuille : Le Fonds en assure un suivi rigoureux dont il communique le résultat au comité de gestion tous les trimestres.

Titre 4 - Tâches et objectifs concernant la mission de service public en matière d'information

Chapitre 1 - Organe d'avis et d'études, soutien à la communication

Art. 31 Par son comité de gestion, le Fonds a une compétence d'avis et d'études pour faire d'initiative à son Ministre de tutelle, des propositions de modifications de lois et d'arrêtés qu'il est chargé d'appliquer. Il peut également donner des avis sur toute proposition de loi ou sur tout amendement concernant la législation que le comité est chargé d'appliquer et dont le Parlement est saisi.

Le Ministre de tutelle demande également l'avis du comité de gestion du Fonds sur tout avant-projet de loi ou d'arrêté concernant la législation que le comité est chargé d'appliquer.

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

KPI compétence d'avis : Les demandes d'avis du Ministre sont présentées au comité de gestion du Fonds lors de la deuxième séance qui suit l'introduction de la demande, sauf si l'avis d'un comité technique est requis.

Chapitre 2 - Réseau primaire de la Banque-carrefour de la sécurité sociale

Art. 32 Au sein du réseau de la Banque-carrefour de la sécurité sociale, le Fonds est chargé de gérer le réseau secondaire constitué par les entreprises d'assurances. Il en assure le contrôle et veille à sa sécurité.

Le Fonds s'est engagé à collaborer à la réalisation de l'e-government de la sécurité sociale fixé par le gouvernement.

Le Fonds continuera à chercher avec les entreprises d'assurances et à étendre les applications qui répondent à cet objectif d'e-governement.

Dans la poursuite de cet objectif d'e-government de la sécurité sociale, le Fonds suit les travaux du Comité de coordination de la BCSS en veillant à développer les projets informatiques qui sont primordiaux aux différentes institutions de la sécurité sociale.

Le Fonds poursuit, avec les entreprises d'assurances, l'analyse globale des flux de données à destination, en provenance et à l'intérieur du secteur des accidents du travail et fixe les priorités.

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

Remarque importante : les différents KPI sont aussi fonction de priorités fixées par le Gouvernement en cette matière et ils sont réalisés au mieux des moyens budgétaires octroyés par le gouvernement tant pour le développement que pour l'entretien des programmes et seront conditionnés par l'état d'avancement des travaux chez les partenaires au projet .

KPI communication aux mutuelles : Les données relatives au règlement de l'accident sont transmises aux mutuelles dans le courant 2016.

KPI cadastre pension : Une exploitation du cadastre des pensions intégrant le traitement des mutations est réalisée pour la fin de ce contrat d'administration".

KPI consultations des données du Fonds : Le projet CARBONAT (la consultation en ligne des attestations par les autres IPSS) est réalisé en partie pour fin 2018 (toutes les données demandées ne sont pas encore disponibles).

KPI CADAF : La consultation du répertoire de FAMIFED est réalisé pour fin 2018 et ce, afin de garantir les droits des enfants des victimes d'un accident du travail

KPI Bien-être : les modalités de l'adaptation des prestations AT au bien-être sont implémentées

KPI organe de liaison : Le Fonds, en tant qu'organe de liaison, collabore au projet EESSI qui vise l'échange de formulaires informatisés au sein de l'espace européen.

KPI entretien/développement : Le Fonds développe les extensions qui s'avèrent nécessaires aux projets en production, entretient les applications en production et garantit leur disponibilité.

Chapitre 3 - Prévention

Art. 33 Dans le cadre de l'accord gouvernemental, de l'avis 1918 du CNT du 25.11.2014 et de la communication du 06.06.2014 de la Commission européenne relative à un cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail 2014-2020, le Fonds collaborera à la mise en place d'une chaîne de prévention intégrée, incluant, notamment, la prévention primaire (prévention du dommage) pour servir une culture de prévention.

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

KPI exécution du protocole : Le Fonds tient deux réunions par an avec le SPF ETCS dans le cadre du protocole de collaboration signé le 19 février 2009 et met à jour ce protocole en concertation avec le SPF ETCS.

KPI indentification des risques aggravés : Le Fonds identifie annuellement, à partir du datawarehouse des accidents du travail, les entreprises dont l'indice de risque s'écarte de manière disproportionnée de l'indice moyen des entreprises de leur secteur d'activités. Il analyse l'effet des nouveaux critères pris en considération pour identifier les risques aggravés et évalue les modes de recours instaurés dans la réglementation.

Dans le cas des travailleurs pour lesquels il s'avère impossible d'exploiter la DMFA, ce qui rend les dispositions relatives au risque aggravé inapplicables, le Fonds examinera s'il existe d'autres voies permettant de solutionner le problème.

KPI promotion de la prévention : Le Fonds participe à la mise en œuvre d'un outil d'analyse globale de la prévention à définir par le Comité de gestion et procède à l'évaluation de ce système constituant, éventuellement, une alternative au projet initial de différenciation de primes. L'objectif poursuivi est de soutenir les employeurs à développer une politique de prévention.

Art. 34 Une meilleure connaissance de leur risque d'accidents du travail permet d'améliorer la prévention des groupes vulnérables.

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

KPI protection des travailleurs détachés : le Fonds examine la possibilité d'introduire dans la législation l'obligation de déclarer les accidents du travail survenus en Belgique à des travailleurs détachés.

Il examine également la possibilité de rendre obligatoire, dans la déclaration d'accident du travail, l'identification de l'entreprise utilisatrice des travailleurs intérimaires et l'identification de l'employeur où se trouvait la victime dans le cadre de travaux effectués par une entreprise extérieure.

Chapitre 4 - Mission d'assistance sociale aux victimes et aux ayants droits

Art. 35 Le Fonds procure une assistance sociale aux victimes et aux ayants droit en tenant des permanences sociales dans un nombre important d'arrondissements du pays. Dans certains cas, il effectue des visites à domicile.

Ces dernières années, le Fonds a effectué des recherches d'indicateurs afin de pouvoir détecter la vulnérabilité sociale des victimes.

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

KPI application des indicateurs : Le Fonds opérationnalise davantage ces indicateurs afin de rendre possible des mailings plus ciblés. Ces mailings ont pour but d'acquérir de la notoriété auprès de groupes socialement vulnérables afin qu'ils franchissent le pas et prennent contact avec les services du Fonds pour être informés à temps et de manière correcte.

VOLET 2 : LES AXES QUI SONT COMMUNS AUX ACTUELS FAT ET FMP ET QUI CONCERNENT LA NOUVELLE INSTITUTION QUI NAITRA DE LA FUSION DE CES DEUX INSTITUTIONS

Axe 2 : Connaissance et Expertise en matière de Risques Professionnels

Nous vivons dans un monde en mutation, dans lequel de nouveaux risques professionnels apparaissent tant en maladie professionnelle qu'en accident de travail. La collecte et l'analyse d'informations sur ce sujet ont des conséquences importantes. Un suivi rigoureux des données relatives aux maladies professionnelles et aux accidents de travail permet en effet d'aider les politiques à adapter les différentes mesures ou actions en matière de prévention ou réparation des dommages engendrés par des risques professionnels, ainsi que le fonctionnement des Fonds eux-mêmes. Par ailleurs, une analyse sérieuse des données peut même permettre de prévoir certaines évolutions dans le domaine du travail et de les anticiper.
Dans ce cadre, elle conclura un nouveau protocole avec le SPF ETCS.

Née de la fusion du Fonds des maladies professionnelles et du Fonds des accidents de travail, la nouvelle institution occupera une position privilégiée pour développer son propre centre de connaissance et d'expertise spécifiquement consacré aux risques professionnels.

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

I. Développer une Evidence-Based Policy

La politique du secteur est, en collaboration avec les partenaires sociaux, du ressort des autorités. Celles-ci ont besoin de l'appui de l'Administration pour leur donner un feedback concernant l'efficacité de la politique suivie ou pour les conseiller sur la politique prévue. En confrontation avec une législation technique compliquée en matière de prévention des risques professionnels en général, des maladies professionnelles et des accidents du travail en particulier, un effort permanent est nécessaire afin de tendre vers une législation simple, transparente et plus harmonisée.

Le FAT et le FMP réunissent divers experts en la matière au sein de différents comités, commissions et conseils. En concertation, ils y étendent les connaissances en matière de prévention et dans les domaines médicaux et sociaux. Ainsi, ils peuvent formuler des avis et des propositions à l'attention du législateur.

Au sein de l'actuel FAT, il existe quatre comités techniques :

- Le comité technique de la prévention donne des avis sur la prévention des accidents du travail, sur la collaboration entre les différents services et organismes de prévention et sur une éventuelle intervention financière du FAT dans des projets de prévention;

- Le comité médico-technique donne, à la demande du comité de gestion ou d'initiative, des avis sur tout problème médical survenu à la suite d'un accident du travail, sur l'évaluation de l'incapacité de travail et sur les indemnités, les allocations et l'assistance sociale octroyées sur la base de l'article 58, § 1er de la loi sur les accidents du travail. De plus, ce comité décide aussi de la reconnaissance des services médicaux,

pharmaceutiques ou hospitaliers, des orthopédistes et des centres médicaux de prothèse et d'orthopédie et aussi de l'adaptation annuelle des prix, de la durée et des frais d'entretien des appareils de prothèse et d'orthopédie. Sur cette base, les entreprises d'assurances constituent leurs provisions;

- Le comité technique pour la pêche maritime donne des avis sur les rémunérations de base des gens de mer, les montants des primes dues au FAT par les armateurs et les demandes d'indemnisation introduites par les gens de mer ou par leurs ayants droit;

- Le comité technique pour la marine marchande est compétent pour les marins de la marine marchande et donne des avis sur les rémunérations de base des gens de mer, les montants des primes dues au FAT par les armateurs et les demandes d'indemnisation introduites par les gens de mer ou leurs ayants droit.

De même, l'actuel FMP dispose :

- d'un Comité technique de prévention en charge de la formulation de propositions concernant les missions préventives du Fonds;

- d'un conseil scientifique en charge de la formulation d'avis concernant la liste des maladies professionnelles et les moyens les plus adaptés au traitement et à la prévention des maladies professionnelles. Le Conseil scientifique est soutenu dans son fonctionnement par des commissions médicales, composées de représentants du monde académique et d'experts pour les pathologies y afférentes. Ces commissions médicales sont au nombre de huit :

    - La commission affections respiratoires;
    - La commission cancers professionnels;
    - La commission appareil locomoteur;
    - La commission agents biologiques;
    - La commission agents chimiques et toxiques;
    - La commission agents physiques;
    - La commission dermatoses;
    - La commission nouvelles maladies.

Art. 48 Prévoir des rapports statistiques annuels qui permettent d'évaluer de façon optimale la stratégie menée ou de concevoir la stratégie future.

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

KPI MP rapport annuel : L'analyse statistique annuelle sur l'évolution du nombre de demandes en fonction de différents paramètres (pathologie, sexe, région, secteur,..) est publiée annuellement au mois de mars.

KPI MP annexe technique : Une annexe technique, avec les données financières est ajoutée annuellement au mois de juin au rapport statistique.

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

KPI AT rapport annuel privé: Un rapport statistique annuel des accidents de travail est publié avant fin septembre de l'année suivant l'année concernée, pour autant que les données correctes et complètes des accidents du travail soient disponibles avant le 1er juin,

sinon endéans les 3 mois après la réception des données correctes de la dernière entreprise d'assurances.

KPI AT rapport annuel privé - public: Un rapport statistique annuel des accidents du travail des travailleurs salariés des secteurs privé et public est publié à partir des accidents du travail de 2015.

KPI AT statistique annuel règlement : Des statistiques annuelles sont publiées sur les règlements des accidents du travail, au cours de l'année suivant l'année du règlement.

KPI AT rapport annuel loi : Un rapport annuel est publié concernant l'exécution de la loi sur la base des rapports annuels de gestion spéciale. Ce rapport reprend les statistiques des bénéficiaires et des paiements.

KPI AT fiches annuelles: Des fiches sur les accidents du travail sont publiées annuellement dans au moins 30 secteurs d'activité. Ces fiches présentent, pour chaque secteur, l'évolution d'indicateurs au cours des 5 dernières années et l'analyse concernant les accidents mortels et les accidents ayant entraîné une incapacité permanente.

KPI RP fiches annuelles : A partir de 2017, les fiches annuelles sur les accidents de travail sont progressivement transformées en fiches sur les risques professionnelles, reprenant des indicateurs tant sur les accidents de travail que sur les maladies professionnelles.

KPI AT accidents sur le chemin du travail: le FAT a collaboré à la réalisation du rapport concernant les accidents survenus sur le chemin du travail réalisé par l'Institut Belge pour la Sécurité Routière (IBSR). La possibilité de mettre en relation les bases de données du Fonds et de l'IBSR est examinée afin d'améliorer les statistiques en la matière.

KPI AT BCSS: La possibilité de produire des statistiques récurrentes sur la suite du parcours socioprofessionnel des victimes en incapacité permanente après le règlement de l'accident du travail est examinée avec la BCSS.

L'article 17 de la loi du 25.04.2014 portant des dispositions diverses en matière de sécurité sociale a créé un Collège national de Médecine d'Assurance en matière d'incapacité de travail entre autres chargé de proposer des méthodes standardisées pour l'évaluation de l'incapacité de travail avec, comme objectif, une harmonisation des évaluations dans les différents secteurs de la sécurité sociale.

Le FAT et le FMP désigneront un délégué et un délégué suppléant chargés de contribuer activement au fonctionnement du Collège national de Médecine d'Assurance et de mettre en avant la spécificité du secteur des risques professionnels, notamment dans le cadre de l'évaluation de l'incapacité du travail.

Art. 49: Contribuer activement au fonctionnement du Collège national de Médecine d'Assurance en mettant en avant la spécificité des risques professionnels, notamment dans le cadre de l'évaluation de l'incapacité du travail.

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

KPI Collège national de Médecine d'Assurance : Un délégué effectif et un délégué suppléant sont désignés pour représenter chaque Fonds.

KPI Intervention Collège national de Médecin d'Assurance : Les représentants des deux Fonds sont intervenus, en mettant en avant la spécificité des risques professionnels, notamment dans le cadre de l'évaluation de l'incapacité du travail.

KPI Rapport au Collège national de Médecine d'Assurance : le FAT présente, en 2016, le rapport du groupe de travail synergies médicales sur le rapport de consolidation, la modification du BOBI et les autres activités dudit groupe de travail.

Le travail connait, tout comme la médecine, des évolutions permanentes, notamment au regard des nouvelles technologies qui sont découvertes et utilisées. Ces évolutions font apparaitre de nouveaux risques pour la santé au travail, entraînant parfois de nouvelles maladies professionnelles ou accidents de travail. Un maintien et une amélioration continue du niveau de connaissance des risques professionnels sont dès lors essentiels pour mener une politique adaptée, tant en matière d'indemnisation, de prévention que de réinsertion socioprofessionnelle.

Art.50. Maintenir la surveillance et poursuivre le développement de la connaissance sur les accidents de travail et les maladies professionnelles.

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

KPI MP Avis : Le conseil scientifique émet des avis réguliers sur les nouveautés ou les révisions relatives aux maladies professionnelles.

KPI cadastre : Une analyse de faisabilité concernant l'élaboration d'un cadastre global des risques professionnels est élaborée, en collaboration avec l'ONSS et le SPF ETCS.

KPI partenariats : Les partenariats, contacts et échanges de données sont renforcés avec les universités et les associations scientifiques en matière de médecine d'assurance et médecine du travail.

Art.51. Suivre les évolutions de la médecine et de la nomenclature-INAMI et veiller à ce que la nomenclature spécifique, dans le contexte des maladies professionnelles, en soit le reflet afin de garantir une prestation de services adaptée.

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

KPI MP analyse soins nécessaires: Une analyse comparative entre les soins nécessaires aux victimes de maladies professionnelles et les prestations remboursables dans le cadre de la nomenclature INAMI est réalisée. Sur cette base, des pistes de changement possibles de la nomenclature spécifique sont signalées aux responsables politiques.

L'enjeu de la pénibilité au travail fait partie des réflexions du moment, notamment dans le cadre de la réforme des pensions. Le gouvernement a ainsi récemment décidé de la mise en place d'un comité national des pensions, organe de concertation sociale qui aura pour mission de définir précisément les contours de plusieurs réformes structurelles importantes, notamment la définition de la prise en compte de la pénibilité au travail. Cet organe pourra faire appel à l'expertise des administrations pour mener à bien ses missions. Forte de son

expertise en matière de risques professionnels, la nouvelle institution pourra apporter sa contribution à la réflexion concernant l'enjeu de la pénibilité au travail.

On pourra notamment examiner le cas de la France qui a développé un compte de prévention de la pénibilité, afin de rétablir une certaine égalité des travailleurs face aux risques professionnels. Ce dispositif a pour objectif d'inciter les employeurs à réduire l'exposition de leurs salariés à des situations de travail pénible et de permettre aux travailleurs exposés à se réorienter vers un nouveau métier grâce à la formation, à réduire leur temps de travail ou à accéder à la retraite de manière anticipée. Il repose sur la définition de seuils annuels d'exposition et de facteurs de risques professionnels. Etant donné le caractère novateur de ce dispositif, il est intéressant de voir s'il est transposable au niveau belge et dans ce cas, d'en étudier les conditions.

Art 52.Contribuer par son expertise à la réflexion concernant l'enjeu de la pénibilité au travail.

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

KPI critères d'exposition: Une analyse des critères d'exposition permettant d'établir l'existence de facteurs de pénibilité est réalisée.

Depuis 2010, le FMP a pour mission d'assurer le suivi et l'analyse des écartements professionnels des travailleuses enceintes. Cette mission remplace la mission d'indemnisation, qui depuis 2010 est reprise par les organismes assureurs. Le but est de centraliser les données et de les analyser afin de pouvoir dresser un aperçu global des congés prophylactiques. Le Roi peut déterminer des modalités pour l'exécution de cette compétence.

Afin de développer au mieux les aspects liés au suivi de ces procédures d'écartement, le FMP doit rassembler les informations nécessaires provenant d'une part des organismes assureurs et d'autre part des employeurs. Les informations rassemblées sont ensuite analysées périodiquement, ce qui doit permettre au FMP de noter à temps les évolutions et anomalies pour fournir des informations stratégiques ciblées.

À l'heure actuelle, la nature des informations disponibles ne permet pas d'assurer un suivi satisfaisant dans ce domaine de compétence. Un des enjeux de ce contrat sera donc, tout en continuant à présenter un rapport annuel de suivi, d'analyser cette mission en profondeur afin de la rendre plus efficiente. Il sera notamment très important d'analyser la fiabilité des données reçues et d'examiner les possibilités d'extraire de ces données des pistes, permettant d'étendre le cadre de cette mission.

Art 53. Au moyen d'une analyse des informations collectées concernant l'écartement des travailleuses enceintes, signaler à temps les évolutions et les anomalies et fournir des informations stratégiques.

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

KPI MP Collecte de données : En 2016, la collecte des données concernant l'écartement des travailleuses enceintes a été élargie à tous les congés liés à la protection de la maternité.

KPI MP rapport travailleuses enceintes: *A partir de 2017,* annuellement, au plus tard en mars, un rapport contenant les résultats de l'analyse concernant les travailleuses enceintes, incluant des recommandations stratégiques éventuelles, est présenté au Comité de gestion.

KPI MP analyse travailleuses enceintes: Une analyse approfondie de cette mission et de son contenu est réalisée.

II. Echange de connaissance et d'expertise avec le monde du travail

Outre l'évaluation des risques, le fait de rester attentif à l'apparition de plaintes liées au travail peut contribuer à identifier rapidement de nouveaux risques. Afin de rendre plus systématique le signalement de nouveaux risques par les médecins , un guichet en ligne (SIGNAAL) a été développé dans le cadre d'un projet-pilote développé par le *Nederlands Centrum voor Beroepsziekten*, la *KULeuven* et l'*IDEWE* (https:/www.signaal.info/content/signaal). Par l'intermédiaire de ce guichet déjà partiellement déployé en Flandre, les médecins peuvent communiquer leurs soupçons quant à l'existence d'un nouveau lien entre une exposition et/ou une situation de travail et un problème de santé.

Ces signaux peuvent ainsi être évalués de manière structurée par une équipe d'experts. Le signalement via ce guichet garantit l'anonymat du travailleur.

Cette approche s'inscrivant dans les missions actuelles du FMP, l'idée est de développer progressivement ce guichet sur l'ensemble du pays en collaboration avec les initiateurs du projet. L'outil sera développé et géré par la Commission Nouvelles Maladies qui sera chargée de mettre en œuvre SIGNAAL et, après une phase pilote, d'évaluer et de trier les nouveaux signalements, ainsi que d'en assurer le suivi. Ainsi, le médecin à l'origine du signalement pourra recevoir un feedback à propos du risque signalé.

Art.54. Faciliter le signalement de nouveaux risques pour la santé liés au travail, à travers la création d'un guichet en ligne pour les médecins.

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

KPI MP PHASE PILOTE : Une phase pilote menant à un déploiement progressif du guichet en ligne a été réalisée en 2017.

KPI MP SIGNAAL: Un guichet en ligne de signalement anonyme de nouveaux risques en matière de maladies professionnelles est rendu accessible fin 2017.

KPI guichet rapport SIGNAAL: Un rapport d'évaluation sur le projet SIGNAAL est présenté au conseil scientifique en 2018.

La prévention des risques professionnels est une des missions principales des actuels FAT et FMP. La prévention de ces risques passe aussi par la sensibilisation et l'information des acteurs de terrain, mais aussi des citoyens. Les deux Fonds, et la nouvelle institution ensuite, prévoient donc de transmettre leur expertise par la voie de divers moyens de

sensibilisation. À ce titre, le corps médical, que ce soient les médecins du travail, les médecins spécialistes, généralistes ou médecins-conseil par exemple, est un interlocuteur privilégié.

Art.55. Sensibiliser et informer sur les risques professionnels, notamment via une meilleure mise à disposition de la connaissance acquise, et via des publications.

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

KPI site internet risques professionnels : Dès la création de la nouvelle institution, les connaissances en matière de risques professionnels sont progressivement diffusées sur le site internet de la nouvelle institution.

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

KPI campagne thématique : A partir de 2018, une campagne d'information sur un public-cible ou une thématique est menée annuellement.

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

KPI AT informations contrôle bien être : Les informations nécessaires pour organiser des campagnes et cibler les entreprises susceptibles de faire l'objet d'une visite sont fournies aux différents services d'inspection du contrôle du Bien-être au travail qui en font la demande.

KPI AT risques aggravés : Lors de la notification annuelle aux entreprises d'assurances, la liste des entreprises risques aggravés est communiquée au SPF ETCS, afin de lui permettre de vérifier l'application effective des mesures de prévention proposées par l'entreprise d'assurances.

Axe 3 : Organisation & Communication

La nouvelle institution veillera à optimiser ses services, ses processus et la gestion de ses ressources avec une attention particulière pour la communication et la gestion de l'information.

I. Gestion Stratégique

i. Rendre la nouvelle organisation visible, connue & reconnaissable

Le nouvel organisme sera créé sous le statut d'institution publique de sécurité sociale au sens de l'arrêté royal du 3 avril 1997 portant des mesures en vue de la responsabilisation des institutions publiques de sécurité sociale, en application de l'article 47 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes

légaux des pensions. Il reprendra les missions des deux Fonds actuels, à savoir les missions d'indemnisation, de prévention et de réinsertion des secteurs 'accidents du travail' et 'maladies professionnelles', de gestion du fonds amiante et de contrôle du secteur 'accidents du travail'.
La mise en place de cette nouvelle institution se fera selon les principes suivants :

- de manière progressive et en plusieurs étapes qui seront déterminées dans un plan global reprenant les différents processus d'intégration des deux Fonds. La date de création de la nouvelle institution est prévue au plus tôt le 1er janvier 2017 et au plus tard le 1er janvier 2018. Sur base d'une évaluation des travaux de préparation de la fusion, la date sera décidée en septembre 2016 en concertation avec le gouvernement et les partenaires sociaux;

- selon la méthodologie de gestion de projets afin de garantir l'efficacité du travail d'intégration et le respect des délais;

- en concertation étroite avec les principales parties prenantes concernées (gouvernement fédéral, partenaires sociaux, personnel), de manière régulière et tout au long du processus.

Pour donner forme à la nouvelle institution, il s'agira par ailleurs de lui donner du sens, une identité visuelle et une structure organisationnelle, tant au niveau de sa gestion que de son organisation interne.

Art.56. Piloter de manière efficace l'opération de fusion, en permettant le suivi des différentes étapes du processus d'intégration des deux Fonds et la création de la nouvelle institution.

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

KPI pilotage : Le plan de pilotage global reprenant les différents étapes du processus d'intégration des deux Fonds et la création de la nouvelle institution est mis en œuvre et adapté si nécessaire.

Art.57. Définir la raison d'être de la nouvelle institution, la manière dont elle veut réaliser ses missions, ainsi que les valeurs qui sous-tendent son action.

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

KPI déclaration : Une déclaration de « Missions, vision, valeurs » de la nouvelle institution est définie fin 2016, avec l'implication du personnel.

KPI sensibilisation: Une campagne de sensibilisation spécifiquement consacrée à la déclaration de la nouvelle institution est organisée auprès du personnel en 2017.

Art.58. Créer une identité visuelle adaptée, garantissant une visibilité optimale de la nouvelle institution.

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

KPI identité visuelle : La nouvelle institution possède, à la date de sa création, un nom, une identité visuelle et un logo en adéquation avec ses missions, sa vision et ses valeurs.

Art.59. Définir la structure organisationnelle de la nouvelle institution, avec pour objectif de viser à son efficacité et son efficience.

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

KPI organigramme : Un organigramme intégré est défini en 2016.

KPI implémentation organigramme : À partir de la date de création de la nouvelle institution, la nouvelle structure est progressivement implémentée en pratique.

ii. Une institution avec un nouveau champ juridique

Les deux Fonds seront intégrés juridiquement dans la nouvelle institution à travers une loi qui reprendra notamment les missions des deux Fonds, en les actualisant éventuellement. Par ailleurs, tous les biens, droits et obligations légales et contractuelles du Fonds des Accidents de travail et du Fonds des Maladies professionnelles seront transférés au nouvel organisme.

Art.60 Prévoir une base légale portant création de la nouvelle institution et préparer les adaptations légales, réglementaires et/ou contractuelles nécessaires.

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

KPI projet de loi : Début 2016, le projet de loi portant création de la nouvelle institution est présenté au gouvernement.

Sur la base d'une analyse des litiges en matière de maladies professionnelles et d'accidents du travail ainsi que de la jurisprudence de la Cour constitutionnelle, une inégalité dans le traitement des demandes du secteur privé, des demandes du secteur des administrations provinciales et locales et des demandes du secteur public a pu être constatée. La prévention, la réparation et l'indemnisation des dommages causés par les maladies professionnelles et les accidents du travail devraient faire l'objet d'une harmonisation.

Art.61. Faire converger les législations concernant les victimes du secteur privé et les victimes du secteur public.

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

KPI uniformisation privé - public : Pour la fin du présent contrat d'administration, des propositions concrètes pour une convergence des réglementations secteur privé et secteur public sont présentées au comité de gestion.

iii. Budget & Comptabilité

Grâce à des économies d'échelles et à l'exploitation de synergies, la nouvelle institution vise à terme une utilisation plus efficiente des moyens financiers mis à sa disposition pour mener à bien ses missions. Afin de rendre compte de cette réalité économique, une adaptation des outils comptables et de reporting doit être réalisée.

A compter du cycle budgétaire relatif à la date de la création de la nouvelle institution, toutes les dépenses et les recettes qui relèvent de la gestion seront enregistrées dans un plan comptable uniformisé. En conséquence, le rapportage sur ces opérations sera également harmonisé (état périodique des dépenses, tableaux de trésorerie, …).

Les dépenses et les recettes qui relèvent des missions continueront, quant à elles, à être enregistrées selon les spécificités propres au risque professionnel concerné.

A partir de l'année comptable relative à la date de la création de la nouvelle institution, les comptes annuels seront établis au nom de la nouvelle institution.

Art.62. Disposer d'un plan comptable uniformisé pour les opérations de gestion et présenter un budget unique.

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

KPI plan comptable 2016 : Le nouveau plan comptable pour les opérations de gestion est soumis au comité de gestion du mois d'avril 2016.

KPI budget : Le budget propre à la nouvelle institution est présenté à partir de la préfiguration budgétaire (déjà) réalisée avant la date de création de la nouvelle institution ; ce budget se compose d'un budget de gestion commun tant des recettes que des dépenses, ainsi que d'un budget de missions comportant des parties spécifiques à chaque régime qui la compose : maladies professionnelles, accidents du travail et Fonds amiante.

Art.63. Présenter les comptes annuels au nom de la nouvelle institution.

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

KPI plan comptable : À partir de la première année comptable de la nouvelle institution, les opérations de gestion sont enregistrées dans le nouveau plan comptable uniformisé.

KPI reporting comptes annuels: À partir de la première année comptable de la nouvelle institution, le reporting est unique.

KPI comptes annuels : Les comptes annuels pour la nouvelle institution sont présentés au plus tard au Comité de gestion du mois de juin qui suit l'année comptable.

Art.64. Développer et implémenter un système de comptabilité analytique permettant de déterminer le coût des principales activités de base, ainsi que le coût du développement et de l'entretien des nouveaux projets.

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

KPI comptabilité analytique : Pour la fin du présent contrat d'administration, la nouvelle institution dispose d'un système de comptabilité analytique.

iv. Soutien à la gestion

Dans un contexte qui incite à faire montre de plus d'efficience et à maximiser l'utilisation des ressources disponibles, le soutien à la politique et les instruments de gestion jouent un rôle essentiel. La nouvelle institution souhaite pouvoir s'appuyer sur de tels outils afin de l'aider à remplir les missions qui lui reviennent.

Art.65. Assurer le suivi des objectifs repris dans le contrat d'administration de la nouvelle institution.

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

KPI plan d'administration: A partir de 2017, les objectifs stratégiques sont déclinés, dans un plan d'administration annuel, en objectifs opérationnels formulés selon le principe SMART.

Art.66. Mettre **en** place le Project Management Office de la nouvelle institution, afin d'offrir aux gestionnaires de projet, soutien et encadrement dans la réalisation de leur mission.

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

KPI PMO création : En 2016, une équipe d'encadrement composée de collaborateurs du Fonds des maladies professionnelles et du Fonds des accidents du travail est chargée de soutenir les gestionnaires des projets liés à la création de la nouvelle institution.

KPI PMO : A compter de la date de création de la nouvelle institution, une équipe d'encadrement des projets chargée de soutenir les gestionnaires de projet et de faire le lien avec le management est mise en place.

v. Développement durable

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

Art.67. Réaliser des économies d'énergie et améliorer l'efficacité énergétique du bâtiment occupé par la nouvelle institution.

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

KPI suivi consommation : A dater de la fin des travaux d'aménagement du bâtiment qui hébergera la nouvelle institution, le suivi des consommations et charges dudit bâtiment est effectué dans une optique de développement durable.

Art.68. Sensibiliser les collaborateurs de la nouvelle institution au développement durable.

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

KPI campagnes DD : À partir de 2017, des campagnes de sensibilisation à la thématique du développement durable (tri des déchets, consommation d'électricité et de papier, …) sont organisées 2x/an via le site intranet.

KPI journée DD : La nouvelle institution a participé à la journée « développement durable » organisée chaque année au niveau fédéral.

Art.69. Intégrer les aspects durables dans les marchés publics.

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

KPI marchés publics : Des clauses environnementales et sociales sont intégrées chaque fois que possible dans les procédures de marché public publiés par la nouvelle institution.

KPI clause DD : Une clause de durabilité est intégrée dans les marchés publics lancés dans le cadre de l'aménagement du bâtiment choisi.

Art.70. Optimiser les plans de déplacement du personnel de la nouvelle institution.

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

KPI plan de déplacement: Un plan de déplacement qui tient compte de la réalité de la nouvelle institution est soumis aux autorités compétentes dans le délai imparti.

II. Relations avec le public

Les assurés sociaux de même que toute partie qui entre en contact avec notre institution sont légitimement en attente d'un service efficient et efficace, qui réponde à leurs besoins et expectatives. Le positionnement de la nouvelle institution à cet égard est sans équivoque : le public doit avoir accès à une information, un accueil, une réponse et un service de qualité.

La nouvelle institution veillera donc à élaborer une « Charte pour une relation de qualité entre le personnel et le public », qui explicitera les engagements qu'elle prend vis-à-vis des parties prenantes et détaillera les droits et devoirs des deux parties. De la sorte, le public saura précisément ce qu'il est en droit d'attendre de l'organisation avec laquelle il entre en contact.

En outre, la nouvelle institution sera attentive à sa communication avec ses parties prenantes. Cette communication doit être claire, complète et doit pouvoir s'appuyer sur des outils de communication modernes, tels que le site web ou le recours à e-Box par exemple.

Enfin, afin d'accroître continuellement la qualité de la prestation offerte aux citoyens et autres groupes-cibles, la nouvelle institution veillera à implémenter un système opérationnel et efficace de gestion des plaintes qui s'appuie sur les bonnes pratiques, l'expertise et l'expérience acquises au sein du FMP et du FAT. Par l'introduction d'une plainte, le citoyen

manifeste en effet son mécontentement à l'encontre d'un service qui n'a pas été presté ou qui l'a été de façon insatisfaisante et il faut que cette plainte fondée contribue, chaque fois que possible, à l'amélioration des choses, qualitativement ou structurellement.

i. Une institution qui s'engage

Art.71. Créer les dispositions que la nouvelle institution s'engage à prendre vis-à-vis de ses clients.

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

KPI publication charte : En 2017, la « Charte pour des relations de qualité entre le public et le personnel » est publiée sur le site web.

KPI application charte: La « Charte pour des relations de qualité entre le public et le personnel » est connue et appliquée par tous les collaborateurs de la nouvelle institution.

ii. Une institution qui informe Clairement et Correctement

Art.72. Informer l'ensemble des interlocuteurs de façon correcte, complète et claire, en ayant une communication intelligible dans laquelle le jargon technique est remplacé par un langage compréhensible pour tout un chacun.

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

KPI communication externe création : A la date de la création de la nouvelle institution, les parties prenantes externes des anciens FAT et FMP sont informées de la création de la nouvelle institution.

KPI website : À la date de la création de la nouvelle institution, le site web de la nouvelle institution est opérationnel et répond aux critères du label *AnySurfer.*

KPI communication externe : Les supports de communication (website, flyers, bannières, …) et templates de courriers de la nouvelle institution sont progressivement adaptés.

KPI lisibilité : À l'issue du présent contrat d'administration, les principaux formulaires et courriers à destination des parties prenantes sont progressivement examinés et remaniés, en les simplifiant là où c'est possible.

Art.73. Répondre avec rapidité et précision aux demandes d'information personnalisée qui lui sont adressées.

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

KPI AT réponses : 93% des demandes d'information personnalisée envoyées au FAT ont reçu une réponse endéans les 15 jours.

KPI réponses 2016 : Une méthodologie commune aux deux Fonds concernant le traitement des demandes d'information personnalisée est développée.

KPI réponses : 93% des demandes d'information personnalisée envoyées à la nouvelle institution ont reçu une réponse endéans les 15 jours.

Remarque: En ce qui concerne les demandes d'information personnalisée, la nouvelle institution prévoira un instrument de suivi lui permettant, dans 93% des cas, de répondre dans un délai de 15 jours. Cet instrument est déjà utilisé au sein du FAT et sera repris par la nouvelle institution au moyen d'une méthodologie intégrée.

iii. Une institution qui est Accessible et à l'Ecoute

Art.74. Mettre à disposition des clients des services accessibles, modernes et de qualité, qui les accueillent en tant qu'utilisateurs et qui les assistent dans leurs efforts.

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

KPI accueil : 80 % des appels téléphoniques provenant de l'extérieur ont reçu une réponse dans les 5 sonneries.

KPI enquête téléphonique : Une enquête est réalisée en 2018 sur la qualité de l'accueil téléphonique.

KPI e-box : Dès la création de la nouvelle institution, le citoyen et les entreprises ont pu recevoir des informations ou documents via leur e-box.

Art.75. Recueillir à intervalles réguliers l'avis des utilisateurs de la nouvelle institution afin de connaître leur degré de satisfaction quant aux services rendus, ainsi que récolter leurs attentes et leurs besoins.

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

KPI enquête assurés sociaux : En 2018, une enquête de satisfaction est réalisée auprès des assurés sociaux.

Art.76. Mettre en place un système intégré de gestion des plaintes efficace.

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

KPI plaintes : Dès la création de la nouvelle institution, 95% des plaintes introduites ont reçu une réponse définitive dans un délai de 15 jours ouvrables suivant la réception de cette plainte. Les autres 5% de plaintes, qui nécessitent un délai de réponse plus long, ont reçu un accusé de réception dans ce délai.

KPI rapportage plaintes : Chaque année, un rapport est présenté au Comité de gestion quant au nombre et à la nature des plaintes qui ont été introduites au cours de l'année précédente.

KPI réseau management des plaintes : Un représentant de la nouvelle institution a participé régulièrement aux réunions du réseau fédéral relatif à la 'Gestion des plaintes'.

KPI protocole de collaboration : Un protocole de collaboration entre le Médiateur fédéral et la nouvelle institution est signé.

III. Gestion des Processus, Maitrise des Risques et Contrôle Interne

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

Dans la perspective de la création de la nouvelle institution, les défis en termes de contrôle interne sont nombreux. Ils se concentreront, pour la durée de ce contrat d'administration, autour de 3 axes :

- l'élaboration de la cartographie des processus de la nouvelle institution, qui sera réalisée dans une optique de rationalisation des processus et de simplification, afin d'éviter les flux inutiles;
- l'analyse des risques de la nouvelle institution afin d'avoir une vision claire de ce qui pourrait menacer l'exécution des missions et l'atteinte des objectifs de la nouvelle institution;
- la définition et l'implémentation d'une méthodologie uniforme de description des procédures de travail, éléments indispensables à la mise en place d'un système de contrôle interne : pour évaluer le degré de maîtrise des risques d'une activité, il faut en effet disposer des informations quant à son fonctionnement et aux règles qui la régissent.

Art.77. Maîtriser les risques liés aux processus de la nouvelle institution.

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

KPI cartographie ; Au cours de la 1ère année qui suit la création de la nouvelle institution, la cartographie de ses processus est élaborée.

KPI description de processus : Une fois la cartographie élaborée, les processus de travail sont progressivement décrits.

KPI Analyse des risques : L'identification et l'analyse des risques liés aux processus sont réalisées au fur et à mesure de leur description.

KPI réseau fédéral de contrôle interne : Un représentant de la nouvelle institution participe régulièrement aux réunions du réseau du contrôle interne mis en place par le SPF Budget et Contrôle de la gestion.

Art.78. Mettre en place un système de description des procédures de travail uniforme.

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

KPI méthodologie procédures de travail : Une méthodologie harmonisée de description des procédures de travail est définie.

KPI description des procédures : Cette méthodologie est graduellement implémentée au sein des différentes directions qui composent la nouvelle institution.

IV. Gestion Informatique

L'objectif de la nouvelle institution est de réaliser prioritairement la fusion informatique des 2 Fonds, tout en ayant la « synergie informatique » comme objectif à moyen et long terme (en référence au G-cloud).

Lors de la réalisation des objectifs repris dans ce chapitre, on visera notamment la rationalisation des moyens budgétaires et infrastructurels, afin d'engendrer au bout du compte des économies d'échelle. Il est cependant à noter que la création de la nouvelle institution va de pair avec d'autres changements (tels que l'adaptation des procédures dans les services) qui entraînent à leur tour des adaptations dans, par exemple, les applications informatiques des deux institutions actuelles.

Par ailleurs, l'application interne majeure FINAN/ATAO du FAT est en production depuis 1999 et gère une partie importante de son core business. Elle calcule et gère les allocations d'incapacité permanente de travail dues à la suite d'un accident du travail. Elle gère aussi les paiements et tout ce qui y a trait (fiscalité, ONSS, le cumul pension, …). Cette application doit être impérativement réécrite, le FAT (la nouvelle institution à terme) courant un risque important de rupture de paiement ou d'impossibilité d'adaptation suite à des modifications demandées. Ce serait aussi l'occasion de la moderniser et l'adapter aux processus métier nouveaux. Quel que soit l'angle d'attaque, la réécriture de «Finan» est inéluctable et vitale pour la nouvelle institution.

La réécriture de cette application et des applications du FMP en JAVA (un projet sur lequel le FMP travaille depuis plusieurs années) offrent, par la fusion des deux fonds, l'occasion unique de consolider les applications qui portent sur les mêmes processus (registres, paiements, parties spécifiques du dossier électronique, …). Il s'agit de travaux essentiels qui forment l'ossature de l'informatique de la nouvelle institution.

C'est la raison pour laquelle dans un premier temps, la poursuite de ces objectifs et la mise en œuvre des changements nécessitera un budget propre et spécifique.

La réalisation des objectifs repris ci-dessous sera donc dépendante du budget prévu à cet effet.

Art.79. Mettre en place un outil informatique performant et efficace qui répond aux besoins de la nouvelle institution.

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

KPI contrats IT : A la fin de 2016, une analyse des contrats relatifs à l'IT (licence, entretiens, ..) est effectuée. Celle-ci vise, en restant dans le cadre légal, une rationalisation et une uniformisation des moyens qui soient les plus rapides possible.

KPI période transitoire IT : En 2016, les décisions concernant les contrats et les prolongations à entériner ou à entamer sont prises dans l'optique de la création de la nouvelle institution.

KPI Plan directeur IT : À la mi-2016, un plan directeur IT consacré aux moyens à fusionner prioritairement est établi. Les lignes directrices de ce plan s'étalent sur 2017 et 2018 et incluent les coûts, les économies potentielles et les possibilités liées à l'objectif à plus long terme de synergie IT (cf. Cloud).

KPI élaboration IT phase I : En 2016, tenant compte des lignes directrices établies dans le plan directeur IT, une roadmap est établie pour au moins deux des thèmes suivants :

- Roadmap fusion de l'infrastructure
- Roadmap fusion des applications financières (ex. PIA)
- Roadmap réécriture et fusion des applications (FINAN, ATAO…)
- Roadmap fusion de la GED

KPI élaboration IT phase II : Les échéances définies dans les roadmaps sont respectées. Un rapport sur l'état d'avancement est présenté deux fois par an au Comité de gestion.

Remarque: Étant donné la nature délicate que représente une uniformisation des applications et systèmes informatiques, une telle fusion demande non seulement du temps, mais également de l'expertise et du savoir-faire. C'est la raison pour laquelle, dans l'optique d'une collaboration des deux institutions aussi efficace que possible, il peut s'avérer opportun de faire appel à un consultant externe disposant d'une expérience dans le domaine de la fusion de services et d'infrastructures IT de deux institutions indépendantes. Cette démarche nécessite également de prévoir un budget spécifique.
L'IT va jouer un rôle prépondérant à plusieurs niveaux lors de l'instauration de la nouvelle institution, tant au niveau du soutien de l'infrastructure que des applications. Les services IT des deux institutions doivent non seulement fusionner en une seule cellule IT de soutien, mais ils doivent également soutenir tous les autres services à atteindre leurs objectifs à ce niveau. Il suffit de penser à :

- soutenir les services dans leur processus de fusion en services unifiés de la nouvelle institution. On ne pourra par exemple parler d'un service du personnel unique que quand il existera un seul logiciel commun à tous les collaborateurs du service du personnel, indépendamment de l'institution à laquelle ils appartiennent actuellement;

- soutenir le personnel des deux Fonds dans le processus de fusion en leur procurant les moyens techniques nécessaires pour faciliter la collaboration et permettre de travailler (à distance) avant de pouvoir héberger tout le monde au sein d'un même bâtiment;

- équiper le bâtiment au niveau IT pour répondre aux besoins et aux exigences de la nouvelle institution, qui sera plus grande.

Art.80. Soutenir la mise sur pied de la nouvelle institution en offrant de l'expertise et du soutien technique tout au long du processus.

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

KPI support IT : Les membres du personnel de la nouvelle institution ont obtenu une réponse à leur demande de support IT et, chaque fois que possible et nécessaire, l'IT a implémenté (ou aidé à implémenter) une solution.

Remarque: La création de la nouvelle institution représente pour les services IT une charge supplémentaire de travail importante étant donné que l'IT doit, en collaboration avec les autres services qui doivent fusionner au sein de la nouvelle institution, jouer un rôle important dans la conceptualisation des solutions possibles et/ou de leur implémentation. Cela ne sera possible qu'à condition de prévoir un budget suffisant pour pouvoir, au besoin, externaliser certains aspects, procéder à l'achat de solutions ou de moyens internes supplémentaires.

Axe 4 : Ressources Humaines

Durant ce contrat, les deux Fonds dans un premier temps, la nouvelle institution ensuite, seront confrontés à deux défis de taille en matière de ressources humaines :

- d'une part, les changements entrainés par la fusion qui devront faire l'objet d'une gestion spécifique et adaptée, afin que le personnel puisse vivre au mieux ce processus d'intégration des deux Fonds et continuer à travailler dans un climat serein.

- d'autre part, la définition et l'implémentation d'une culture de travail propre à la nouvelle institution, qui demanderont également un accompagnement spécifique du personnel, afin de prendre en compte leurs besoins et faciliter les adaptations nécessaires.

Au jour d'aujourd'hui, le défi stratégique majeur de toute organisation en matière de ressources humaines consiste à attirer et conserver les collaborateurs talentueux.

Dans ce contexte difficile, l'attractivité de l'employeur est cruciale et se construit concrètement à travers le développement d'une stratégie d'entreprise qui peut s'adapter de manière flexible à la modernisation des relations de travail et aux attentes de tous les collaborateurs (responsabilisation, travail orienté résultats, bon équilibre entre la vie professionnelle et privée, …).

La nouvelle institution ambitionne clairement de se positionner comme un employeur attrayant, soucieux de stimuler les compétences de ses collaborateurs, actuels et à venir, dans le respect de chacun et de leur offrir un environnement de travail motivant, adapté aux nouvelles formes de travail. En effet, le contexte de changement entraîné par la fusion sera une bonne opportunité de redéfinir les formes de travail avec le personnel afin de donner à la nouvelle institution les moyens de réaliser cette ambition.

A cet égard, il est aujourd'hui souvent question du « NWOW », le New Way of Working ou le New World of Work, dans lequel le gouvernement a choisi d'inscrire les administrations fédérales. Concrètement, le NWOW vise à adapter l'organisation du travail aux besoins

d'aujourd'hui, l'idée sous-jacente étant qu'une organisation est plus efficiente quand les employés disposent d'une certaine autonomie pour remplir les missions qui leur reviennent.

Cette perspective réclame donc de s'appuyer sur un certain nombre de fondements essentiels : de la part des dirigeants, cette nouvelle manière de travailler exige l'instauration d'une culture de la responsabilité basée sur des accords clairs et un système de gestion des prestations qui soit adapté; tandis que de la part des employés, cette approche demande, entre autres choses, un sens développé des responsabilités, une capacité à travailler de manière autonome ainsi que davantage encore de polyvalence et de flexibilité.

En s'inspirant de cette nouvelle manière de travailler, la nouvelle institution souhaite développer une culture de travail où l'on place sa confiance dans les talents de ses collaborateurs. Celle-ci reposera sur des principes clairs et portés par l'ensemble du personnel et du management. Le développement de ces principes sera la base de la gestion des ressources humaines de la nouvelle institution et c'est pourquoi, ils seront établis en concertation étroite avec l'ensemble du personnel, dirigeants comme collaborateurs.

Cette nouvelle culture de travail reposer sur deux axes :

- une gestion dynamique du personnel qui fixe des accords clairs et acceptables afin que chacun puisse travailler d'une manière adaptée et orientée vers les résultats;

- un environnement de travail motivant, flexible et répondant autant aux ambitions de la nouvelle institution qu'aux besoins des membres du personnel, qui offre des solutions ICT permettant à chacun d'être accessible où et quand il le souhaite, et pour échanger des informations avec les autres membres de l'équipe.

I. Accompagnement au changement

Les défis qu'amèneront la fusion des deux Fonds et l'implémentation de la nouvelle culture de travail dans la nouvelle institution nécessitent un accompagnement au changement du personnel, non seulement pour favoriser le processus d'acceptation et d'intégration de ce changement, mais aussi pour créer une nouvelle culture d'organisation.

Art.81. Organiser la gestion du changement.

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

KPI accompagnement au changement : La gestion du changement a été soutenue par un encadrement adéquat : sondages, organisation de formations, création de groupes focus, développement d'un intranet…

KPI culture d'entreprise : Des initiatives, notamment de teambuilding, favorisant la création d'une culture d'entreprise sont réalisées.

II. Gestion dynamique du personnel

Une nouvelle institution requiert un nouveau nom, une nouvelle image, mais aussi une nouvelle vision, un nouveau cadre de valeurs et une nouvelle manière de travailler. Un management participatif et motivant constitue ici un élément fondamental, où les éléments suivants sont centraux : co-création, vision, développement et compétences.

i. Une Nouvelle Institution basée sur une Nouvelle Culture de Travail

L'implémentation d'une nouvelle culture de travail nécessite une vision claire de la manière dont elle va être traduite dans l'organisation. Elle doit reposer sur des principes bien établis avec l'ensemble du personnel.

La nouvelle institution devra se doter d'un règlement de travail propre, qui tiendra compte à la fois des règlements de travail anciennement d'application au sein du FAT et du FMP, et des principes de la nouvelle culture de travail. Le règlement de travail est un outil important, en ce sens qu'il fixe l'organisation du travail par le biais d'un certain nombre de règles, par exemple, de temps de prestation, horaires de travail, vacances annuelles, procédures de demande des congés, procédures à suivre en cas d'absence pour raisons médicales, politique en matière d'IT, règles d'application en vigueur dans le cadre du télétravail, etc.

Dans la nouvelle culture de travail, les collaborateurs acquièrent plus d'autonomie et ne sont plus constamment physiquement présents au bureau. Ceci demande une évolution importante par rapport à la manière de fonctionner actuelle. Il faudra donc soutenir le personnel pour faciliter l'intégration de cette nouvelle culture de travail. Des formations spécifiques devront être dispensées à l'égard de tous les collaborateurs. Le rôle des dirigeants devra être renforcé afin qu'ils se positionnent plus encore en tant que coach et soutien de leurs équipes.

La mise en œuvre d'un « flex work » ou, en d'autres termes, l'attribution de la bonne personne au bon endroit en tenant compte des besoins de l'organisation, passera par le développement d'une matrice des compétences qui permettra de mettre très précisément au service de la nouvelle institution les talents de nos collaborateurs sur base volontaire, en les utilisant de la manière la plus efficiente possible. De cette manière, la nouvelle institution souhaite aussi pouvoir répondre aux attentes des collaborateurs, qui appellent de leurs vœux davantage de perspectives de carrière ou de possibilités de réorientation (en dehors du système d'avancement traditionnel).

Art.82. Définir une gestion dynamique du personnel qui s'inspire des nouvelles formes de travail.

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

KPI principes : Les principes relatifs aux nouvelles formes de travail sont déterminés avec l'ensemble du personnel en 2016.

Art.83. Prévoir un nouveau règlement de travail basé sur les valeurs de la nouvelle institution et les principes de la nouvelle culture de travail.

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

KPI règlement de travail : À la date de création de la nouvelle institution, un nouveau règlement de travail est disponible.

Art.84. Soutenir concrètement les collaborateurs dans leur rôle au sein de cette nouvelle culture de travail.

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

KPI dirigeants : En 2017, un programme de formation est élaboré pour des membres du personnel dirigeant, afin de les soutenir selon leurs besoins dans l'acquisition et le développement des compétences nécessaires à exercer leur rôle de leader, de manager, d'entrepreneur et de coach.

KPI collaborateurs : En 2017, un programme de formation est développé sur mesure, en fonction des profils de fonction des collaborateurs.

KPI formation : Les programmes de formation dont question ci-dessus sont progressivement implémentés dans la nouvelle institution, selon les besoins des membres du personnel.

Art.85. Mettre en place le principe du "right man at the right place" pour répondre aux besoins de la nouvelle institution.

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

KPI RH: En 2017, une matrice des compétences qui permet de tirer le meilleur parti des talents de nos collaborateurs est développée afin de les mettre au service de l'institution et, *in fine*, du citoyen.

KPI flex work: Un cadre permettant la mise en œuvre du Flex work sur base volontaire est développé d'ici à la fin 2018 sur base sur de critères objectifs.

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

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

KPI enquête nouvelle institution: Les membres du personnel sont interrogés en 2017 par le biais d'une enquête online portant sur le bien-être, la nouvelle culture de travail et l'intégrité, pour autant que la fusion soit réalisée au 1er janvier de cette année.

KPI plan d'actions : un plan d'actions basé sur les résultats de l'enquête est établi dans les 3 mois qui suivent.

KPI degré de satisfaction : à partir de 2018, les actions du plan d'actions sont progressivement exécutée afin d'améliorer le degré de satisfaction du personnel.

Art.87. Faire de la diversité au sein du personnel de la nouvelle institution une richesse.

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

KPI diversité : Durant la 1ère année d'existence de la nouvelle institution, un plan d'actions « diversité » est développé.

ii. Évaluations basées sur un Management des Prestations

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

Art.88. Optimiser les tâches du personnel par un management des prestations performant.

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

KPI objectifs : Dès la création de la nouvelle institution, tous les collaborateurs ont reçu des objectifs clairs.

Art.89. Évaluer tous les collaborateurs correctement en se basant sur des critères transparents et en respectant les principes d'intégrité ainsi que le cadre réglementaire.

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

KPI système d'évaluation : Le système d'évaluation annuel, qui se base sur l'application online Crescendo, est utilisé.

KPI soutien : L'accompagnement et la formation nécessaires à l'emploi de cette application et aux méthodes d'auto-évaluation sont dispensés aux collaborateurs.

III. Un environnement de travail motivant et flexible

Attirer et conserver un personnel talentueux, compétent, motivé et dont les forces sont mobilisées en faveur d'un service aux citoyens de qualité passe aussi, aujourd'hui, par la mise en place d'un environnement de travail qui soit adapté à la société actuelle. Cette société prend place dans un monde digital où toute information est disponible tout le temps et partout.

i. Une infrastructure de bureau adaptée à la nouvelle culture de travail

La nouvelle culture de travail demande une infrastructure adaptée qui permet aux membres du personnel de choisir leur poste de travail selon la tâche qu'ils doivent effectuer à ce moment-là. Le bâtiment de la nouvelle institution doit ainsi offrir à ses collaborateurs des bureaux aménagés en s'inspirant éventuellement des principes du Flexdesk, mais aussi des espaces propices à la concentration, des espaces de réunions ainsi que des espaces de détente. Il doit par ailleurs être accessible à tous, en prenant en compte les besoins spécifiques des personnes moins valides.

Art.90. Aménager le bâtiment de la nouvelle institution de sorte à favoriser la concrétisation de la nouvelle culture de travail, à travers des espaces adaptés, modulables et accessibles à tous.

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

KPI implantation : Un plan d'implantation de la nouvelle institution est élaboré en 2016 en concertation avec le personnel, incluant la prise en compte des besoins spécifiques d'accessibilité pour les personnes à mobilité réduite.

KPI déménagement : La nouvelle institution a emménagé dans ses nouveaux locaux, à l'issue des travaux.

Remarque : Afin de pouvoir entamer les actions nécessaires à la mise en œuvre de cet objectif, la mise en commun des crédits d'investissement immobiliers 2016 du FAT et du FMP doit être accordée.

ii. Des formes de travail flexibles, offrant un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée

La nouvelle institution entend s'inscrire dans la ligne tracée au niveau fédéral et proposer à ses collaborateurs des formes de travail flexibles et favorables à un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

Le télétravail est une des valeurs sociales possibles d'un employeur. Le choix d'inscrire ou non ces valeurs dans son cadre contribue à l'attractivité d'un employeur et constitue de ce fait un élément important pour l'image de marque d'un employeur. La volonté sur ce point est de faire en sorte que le nombre de collaborateurs qui ont accès au télétravail augmente.

Dans cette optique, il est important que la nouvelle institution puisse s'appuyer sur des solutions IT permettant de travailler à distance et de communiquer facilement. Pour y parvenir, l'institution se dotera d'un système de gestion électronique des dossiers performant, ainsi que d'une technologie de télécommunication via un réseau IP. Celle-ci permet non seulement le télétravail mais facilite aussi une mobilité interne et une plus grande flexibilité des travailleurs dans toute l'organisation. Grâce à l'utilisation des adresses IP, les collaborateurs peuvent se connecter au réseau depuis n'importe où, via une liaison sécurisée.

Art 91. Poursuivre la mise en œuvre d'un 'travail flexible' favorisant la mobilité du personnel.

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

KPI télétravail : La possibilité de télé-travailler est graduellement implémentée au sein des directions qui constituent la nouvelle institution, parallèlement au développement du dossier électronique.

KPI évaluation télétravail : Une évaluation du télétravail est réalisée en 2017.

KPI UCM: Le système de téléphonie installé recourt à la technologie « Unified communication ».

KPI « Webservice »: En 2017, un instrument online permettant une gestion aisée de leurs données personnelles est mis à la disposition des membres du personnel.

VOLET 3 : LES AXES COMMUNS

Titre 1 : Engagements généraux communs aux deux parties

Chapitre 1 : Cadre juridique du contrat

Art. 92. Le choix politique du cadre juridique d'un contrat engendre le remplacement du rapport d'autorité classique par un rapport plus contractuel. Les deux parties s'engagent dès lors à une concertation structurelle et à des accords réciproques en tant que partenaires équivalents.

Afin de permettre à l'institution l'exécution qualitative de sa mission, l'Etat fédéral s'engage à mettre les moyens convenus à la disposition de l'institution. Il s'agit d'une condition substantielle pour que l'institution puisse être tenue au respect des engagements dans le cadre du présent contrat.

En contrepartie, les IPSS s'engagent à utiliser les moyens alloués de la manière la plus efficiente possible afin de remplir au maximum l'ensemble des objectifs repris qui leur incombent en application du présent contrat.

Chapitre 2 : Principes de gestion

Art.93. Les parties contractantes s'engagent à respecter les principes de la gestion paritaire, le Comité de gestion et les responsables de la gestion journalière agissant en tant que réels partenaires.

Art.94. Les parties contractantes s'engagent à mettre tout en œuvre pour créer les conditions favorables à la réalisation des engagements réciproques fixés dans le présent contrat. A cet égard, le respect de la concertation préalable visée à l'art. 103 constitue un facteur de succès critique.

Si l'institution doit, dans le cadre d'une mission légale, collaborer avec un organisme public fédéral, l'Etat fédéral s'engage à entreprendre toutes les actions afin d'assurer la collaboration de l'organisme public avec l'institution.

Art.95. L'Etat et les IPSS s'engagent à veiller à la simplification des réglementations et des procédures. Les IPSS s'engagent à faire des analyses et à formuler des propositions concernant les simplifications administrative et réglementaire. L'Etat fédéral s'engage à prendre en compte autant que possible les propositions qui lui sont soumises à cette fin par le FAT.

Les IPSS s'engagent à poursuivre les efforts en matière d'e-government et à se coordonner de telle manière que des synergies maximales puissent être créées. L'Etat s'engage à encourager ou à généraliser autant que possible l'utilisation des applications d'e-government développées par le FAT pour les employeurs, les assurés sociaux ou les institutions coopérantes

Chapitre3 : Sollicitation d'avis, concertation préalable et information par l'État fédéral

Art.96. Conformément aux dispositions de la loi du 25 avril 1963, l'Etat fédéral soumet à l'avis de l'organe de gestion de l'institution tout avant-projet de loi ou d'arrêté visant à modifier la législation que l'institution est chargée d'appliquer. Dans ce cadre, l'Etat fédéral s'engage à tenir l'institution au courant des différentes étapes législatives pertinentes et de communiquer les modifications éventuelles en cours de procédure.

L'Etat s'engage à établir des contacts avec l'institution pour, d'une part, tenir compte des aspects techniques et de la faisabilité de mise en œuvre des modifications légales ou réglementaires envisagées et, d'autre part, lui permettre de préparer les adaptations nécessaires dans un délai raisonnable. Après concertation avec l'institution, l'Etat fédéral fixe la date d'entrée en vigueur des modifications ou des nouvelles mesures envisagées, notamment en tenant compte du temps nécessaire requis pour effectuer d'éventuelles adaptations informatiques et assurer une bonne information aux intéressés.

Chapitre4 : Engagements concernant les modifications du contrat

Section 1- Modification du contrat

Art.97. Les adaptations par application de paramètres objectifs prévus dans le contrat d'administration, notamment les adaptations aux missions, tâches, objectifs ou indicateurs déjà stipulés dans le contrat et sans impact sur les montants globaux des enveloppes prévues dans le contrat, se feront en application de la procédure prévue à l'article 8, §3, de l'arrêté royal du 3 avril 1997. Ces adaptations seront communiquées au Ministre de Tutelle qui rendra sa décision endéans les 30 jours ouvrables et seront transmises pour information au Ministre ayant le budget dans ses attributions et au Ministre ayant la fonction publique dans ses attributions. Au-delà de ce délai et en l'absence de décision, les adaptations seront considérées comme approuvées.

Art.98. Toute nouvelle mission attribuée à l'institution, par ou en vertu d'une loi, fait l'objet d'un avenant au contrat. Cet avenant est négocié par le Ministre de Tutelle, le Ministre ayant le budget dans ses attributions, le Ministre ayant la fonction publique dans ses attributions, les gestionnaires ayant voix délibérative désignés par l'organe de gestion, ainsi que par la personne chargée de la gestion journalière. Cet avenant n'est conclu qu'après approbation par l'organe de gestion et n'entre en vigueur qu'après son approbation par le Roi et à la date qu'Il fixe.

Toute autre adaptation, proposée par une des parties ou par les deux parties, est faite conformément à l'article 7 de l'arrêté royal du 3 avril 1997.

Si la nouvelle mission est susceptible d'engendrer des dépenses de gestion augmentées, la procédure de l'article 126 de l'article 127, selon le cas, sera suivie.

Art. 99. Afin de faciliter le suivi des engagements des deux parties, toutes les modifications apportées lors de la réalisation du contrat seront consolidées dans un même document.

Chapitre5 : Engagements concernant la communication des décisions prises lors d'un conclave budgétaire

Art. 100. L'Etat fédéral s'engage à communiquer à l'institution les notifications budgétaires prises lors du Conclave budgétaire avec les explications nécessaires et ce, dans un délai de cinq jours ouvrables.

Chapitre6 : Engagements concernant le suivi de la réalisation du contrat

Section1: Suivi de la réalisation des objectifs et de l'exécution des projets

Art.101. L'Etat fédéral et l'institution s'engagent à suivre avec attention la réalisation des objectifs et des projets tels qu'ils sont décrits dans le contrat d'administration. Le timing de l'article 104 est à cet égard respecté.

Art.102. Conformément à l'article 8, §3, al.3, de l'arrêté royal du 3 avril 1997, en vue de l'évaluation annuelle de la réalisation des engagements respectifs, les parties contractantes s'engagent à organiser chaque année et par institution une réunion de concertation entre les Commissaires du Gouvernement et les représentants de l'institution. Un rapport contradictoire et motivé concernant les résultats de cette concertation sera rédigé par les participants, dans lequel les différents points de vue seront présentés en ce qui concerne les matières sur lesquelles un accord n'est pas intervenu.

Section2: Concertation périodique organisée par l'Etat fédéral

Art. 103. En vue de permettre l'exécution correcte et adéquate de ce contrat d'administration par l'Etat fédéral et les institutions publiques de sécurité sociale, une concertation sera organisée au minimum deux fois par an par l'Etat fédéral avec l'administration générale et les représentants du Comité de gestion des institutions publiques de sécurité sociale au sujet de toute mesure (budgétaire, qui concerne la fonction publique ou autre) qui peut avoir un impact important sur les institutions. Cette concertation est organisée à la demande de l'une des parties.

Section3: Calendrier pour les missions de rapportage et de suivi

Art.104. Les parties contractantes s'engagent à respecter un calendrier relatif aux missions de rapportage et de suivi qui incombent à l'institution ainsi qu'aux Commissaires du Gouvernement. Le calendrier est établi de commun accord entre l'institution et les Commissaires du Gouvernement. Il est communiqué au(x) Ministre(s) de Tutelle, au Ministre ayant le budget dans ses attributions et au Ministre ayant la fonction publique dans ses attributions.

Ce calendrier en vue de l'évaluation annuelle ne pourra toutefois pas prévoir des délais supérieurs à ceux prévus ci-dessous :

- transmission d'un projet d'évaluation de la réalisation des engagements respectifs par l'institution aux Commissaires du Gouvernement au plus tard pour le 31 mars de l'année qui suit l'année à évaluer ;

- organisation de la réunion de concertation dans les 15 jours ouvrables qui suivent la remise du projet d'évaluation de la réalisation des engagements respectifs par l'institution ;

- transmission du rapport contradictoire et motivé sur les résultats de la concertation dans les 15 jours ouvrables qui suivent la réunion de concertation ;

- le cas échéant, adaptation du contrat d'administration à la situation modifiée en exécution de l'article 8, § 3, alinéa 1er, de l'arrêté royal du 3 avril 1997.

Sans préjudice du rapportage aux Commissaires du Gouvernement, le Collège des IPSS et l'Etat fédéral mettront au point dans le courant de 2016 un modèle de protocole de collaboration dans lequel est déterminé un cadre uniforme de suivi du contrat d'administration, en ce compris les dispositions communes.

Chapitre7 : Engagements dans le cadre de l'évaluation de la réalisation du contrat

Section1 : Impact des mesures qui n'ont pas été reprises dans le contrat

Art.105. Dans le cadre de l'évaluation annuelle de la réalisation des engagements réciproques repris dans le contrat d'administration et conformément à la logique de contractualisation, l'Etat fé-déral 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.

Section2 : Respect des engagements repris dans le contrat d'administration

Art.106. En cas d'impossibilité pour l'une des parties de respecter complètement ou partiellement les engagements souscrits, cette partie en informera immédiatement l'autre partie et se concertera avec elle afin de convenir de mesures à prendre afin de remédier à cette situation ou de l'atténuer.

En cas de litige sur l'existence même du non-respect de tout ou partie des engagements repris au présent contrat ou en cas de désaccord fondamental sur les mesures à prendre pour remédier à une défaillance, les parties tenteront, autant que faire se peut, de se concilier. En cas de désaccord persistant, les parties conviennent dans un rapport contradictoire de la meilleure manière de se départager.

A défaut d'un accord concerté ou en cas de non-respect du suivi donné à un tel accord, le dossier sera soumis au Conseil des Ministres après avis du Comité de gestion de l'institution concernée et du Collège des institutions publiques de sécurité sociale.

Chapitre8 : Engagements concernant les normes de sécurité

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

Chapitre9 : Engagements de l'Etat concernant le financement

Art.108. Après concertation avec l'ONSS et l'INASTI, l'Etat s'engage à respecter le plan de paiement établi annuellement (ainsi que les dispositions légales et réglementaires) pour le versement des moyens financiers (subventions de l'État, financement alternatif et autres) par l'autorité fédérale aux gestions financières globales des travailleurs salariés et des travailleurs indépendants.

Chapitre10 : Engagements concernant l'établissement du budget des missions

Art.109. L'Etat s'engage à fournir à temps aux institutions publiques de sécurité sociale, les paramètres nécessaires à l'établissement du budget des missions, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires. Il s'agit ici des hypothèses de base définies par le Comité scientifique pour le budget économique. Les paramètres seront communiqués au moins 15 jours ouvrables, ou 20 jours ouvrables lorsque des prévisions pluriannuelles sont attendues, avant la réunion du Comité de gestion de la sécurité sociale (à l'ONSS) ou du Conseil d'administration de l'INASTI, et ce afin que les institutions puissent remplir leurs obligations.

Dans la mesure du possible, chaque IPSS organisera une réunion du comité de gestion afin de pouvoir respecter les délais demandés par le Gouvernement fédéral.

Chapitre11 : Transferts des compétences

Art.110. L'Etat s'engage à ce que les transferts de compétences, prévus dans le cadre de la réforme de l'État ou des opérations de fusion, soient organisés en concertation avec les institutions concernées dans le respect de la gestion paritaire et ce, afin de garantir un transfert optimal, notamment pour les agents travaillant, à l'heure actuelle, pour ces organismes et pour continuer à garantir à l'assuré social un service efficace et de qualité.

L'institution s'engage à participer à tout groupe de travail technique lié au transfert de compétences et à fournir les renseignements utiles à la phase préparatoire de ce transfert. L'Etat s'engage à convier l'institution à tout groupe de travail instauré en vue de la préparation du transfert de compétences.

Les institutions concernées par les transferts de compétences ne devront toutefois respecter les engagements pris dans le cadre des dispositions communes que dans la mesure où ceux-ci restent compatibles avec les décisions politiques qui seront prises dans le cadre de ces transferts.

Titre 2 : Engagements communs spécifiques et synergies entre IPSS

Chapitre 1 : Engagements concernant la politique du personnel (HRM)

Art.111.

Section 1 Moteur salarial

Dans le cadre des synergies entre IPSS, un service commun des salaires a été créé au sein de l'ONSS.

La tâche principale de ce service est de calculer les salaires de tous les membres du personnel des IPSS participantes sur la base d'un cadre réglementaire unique. Cette tâche est progressivement assurée à partir du 1er janvier 2016.

Dans le cadre de la limitation des flux papier, le service veillera à mettre à disposition des fiches de salaire et fiscale en version électronique via l'utilisation de l'e-box citoyen.

Les IPSS participantes s'engagent à progressivement élargir les compétences de ce service pour remplir les missions de reporting à savoir Pdata, Fed20, Fichiers Medex, IFA, monitoring des crédits de personnel.

L'intégration des IPSS dans le moteur salarial commun devra être concrétisée plus avant selon le schéma annexé au plan d'actions visé à l'article 117.

Chaque IPSS rapporte via ses Commissaires du Gouvernement.

Section 2 : Etude d'impact et de faisabilité opérationnelle relative à l'organisation de la Sélection, du Recrutement, de la Formation et du Développement en shared services

Une étude d'impact et de faisabilité opérationnelle sur l'évolution des services de soutien HR en matière de sélection, de recrutement, de formation et de développement vers des shared services, en ce compris les gains d'efficience escomptés et les synergies possibles avec PersoPoint, sera réalisée d'ici le 31 décembre 2017. Pour l'exécution, il est tenu compte des

obligations légales et contractuelles des institutions ainsi que des investissements qu'elles doivent réaliser.

S'il découle de l'étude d'impact et de faisabilité opérationnelle un résultat de coûts et d'effet positif, une structure commune sera proposée pour la fin du contratSection 3: Monitoring fédéral du risque de dépassement des crédits de personnel

Les IPSS s'engagent à appliquer l'instrument de monitoring de leurs crédits de personnel, développé par le Collège en concertation avec la Task Force P&O, en s'inspirant des principes de la méthodologie SEPP prévus par les circulaires numéros 645bis et 650.

L'Etat s'engage à prévoir des procédures simples, rapides et souples pour permettre l'utilisation de la marge budgétaire disponible selon le monitoring précité.

L'Etat s'engage à ce que le Commissaire du Gouvernement du Budget traitera chaque demande d'avis concernant l'utilisation de la marge budgétaire disponible dans les délais prévus dans l'article 123.

Section3. Monitoring fédéral du risque de dépassement des crédits de personnel

Les IPSS s'engagent à appliquer l'instrument de monitoring de leurs crédits de personnel, développé par le Collège en concertation avec la Task Force P&O, en s'inspirant des principes de la méthodologie SEPP prévus par les circulaires numéros 644bis et 650.

L'Etat s'engage à prévoir des procédures simples, rapides et souples pour permettre l'utilisation de la marge budgétaire disponible selon le monitoring précité.

L'Etat s'engage à ce que le Commissaire du Gouvernement du Budget s'occupe de chaque demande d'avis concernant l'utilisation de la marge budgétaire disponible dans les délais prévus dans l'article 123.

Section 4: Mesure du travail

Les IPSS s'engagent à réaliser, d'ici à la fin du contrat d'administration, une mesure du travail pour les services ou processus prioritaires, selon les principes qui ont été déterminés en commun par le Collège. Sont considérés comme prioritaires :

- les services ou processus qui mobilisent la plus grande partie des moyens ;
- les services ou processus essentiels au fonctionnement de l'organisation ;
- les services ou processus qui entrent en ligne de compte pour le remodelage de l'administration fédérale.

Les résultats de cette mesure du travail serviront à terme de base objective pour l'élaboration du plan du personnel pour ces services ou processus.

Une méthodologie pour la mesure du travail dans les services de soutien, entendus comme étant les services financiers, HR, ICT et logistiques, sera élaborée pour la fin du contrat d'administration.

Section 5: New Way of Working

Les IPSS s'engagent à développer une offre de support commune (expertise, projets pilote et bonnes pratiques, formation, feuille de route, avis et accompagnement, intervision, outils, instruments de mesure, …) pour soutenir le processus d'implémentation des nouvelles méthodes de travail (travail non lié à des horaires et à un lieu déterminé) en matière de people

management, gestion du changement, développement organisationnel ; comme par exemple, la mise à disposition pour le supérieur hiérarchique et le collaborateur d'outils et d'informations, permettant de définir des objectifs de prestations, de soutenir le changement et la nouvelle organisation.

Chaque IPSS s'engage à offrir à au moins 30 % de ses collaborateurs la possibilité de télétravailler, à domicile ou dans un bureau satellite.

Les IPSS développeront une méthodologie destinée à mesurer l'impact du New Way of Working en termes de coûts ainsi que les conséquences sur leur personnel.

Section 6: Sélection & Recrutement

Dès que le cadre budgétaire aura été fixé, le Collège des IPSS prendra, sur la base des plans de personnel distincts, des accords concernant des initiatives communes pour l'organisation de sélections de recrutement et/ou de promotion, conformément au contrat de collaboration conclu avec Selor. Les sélections de recrutement peuvent être organisées aussi bien en externe qu'en interne et soutiendront la politique de diversité du Gouvernement.

Une concertation systématique est assurée entre les IPSS et Selor dans tous les domaines des ressources humaines, ayant notamment pour objectif de déléguer aux IPSS les nouvelles missions dont Selor serait chargé, le cas échéant en recourant aux modifications réglementaires nécessaires ou à la conclusion de SLA, comme le prévoit la dite Convention de collaboration entre les IPSS et Selor.

Section 7: Formation & Développement

- Chaque année, le Collège des IPSS rassemblera et répartira les formations existantes dans les institutions distinctes pouvant être proposées en synergie aux collaborateurs des différentes IPSS.
- Chaque année, dès que le cadre budgétaire aura été fixé, le Collège des IPSS prendra, sur la base des plans de formation des différentes IPSS, des accords concernant de nouvelles initiatives communes en matière de formation et de développement de leurs collaborateurs.

Les IPSS développent en collaboration avec l'IFA un e-learning qui a pour but de permettre aux collaborateurs des IPSS d'élargir ou d'actualiser leur connaissance de la sécurité sociale belge.

Section 8: Diversité

Les IPSS doivent mener une politique de diversité inclusive destinée à représenter la société dans la composition de leur personnel :

- en mettant en œuvre des actions positives vis-à-vis des personnes handicapées en leur offrant l'accès aux bâtiments, l'adaptation des postes de travail et en consultant la liste spécifique de la réserve de recrutement distincte de SELOR ;
- en évitant que le sexe puisse jouer un quelconque rôle dans la rémunération, la promotion ou le recrutement;
- mais aussi en visant la suppression des inégalités dans l'accès à l'emploi entre les Belges, selon qu'ils soient d'origine belge ou issus de l'immigration.

Pour ce faire, les IPSS s'engagent notamment à poursuivre les efforts déjà entrepris précédemment afin de tendre vers :

- un taux d'emploi de 3% de personnes reconnues comme personnes handicapées en consultant de manière systématique la liste spécifique de la réserve de recrutement

distincte de SELOR. A ce niveau, il pourra aussi être tenu compte des marchés publics attribués à des organisations travaillant avec des personnes handicapées;
- une représentativité d'un tiers du sexe sous représenté dans les fonctions de niveau A3 jusqu'au A5 (ou assimilés). Les IPSS dans lesquelles cette représentativité n'est pas atteinte dans l'occupation de fonctions d'un niveau A3 jusqu'à A5 prendront les actions nécessaires pour créer un meilleur équilibre des genres.

Le Collège s'engage également à participer aux groupes de travail instaurés par le groupe de pilotage fédéral en matière de diversité.

Les IPSS s'engagent enfin à participer aux activités de sensibilisation dans le cadre de la journée fédérale de la diversité.

Section 9: Accompagnement sur le lieu de travail

Les IPSS établissent une stratégie commune en vue de l'accompagnement des collaborateurs dans leur carrière. Cet accompagnement concerne aussi bien l'intégration du collaborateur en début de carrière, son intégration sur le lieu de travail, la transmission de connaissances, le développement des compétences génériques mais aussi son développement tout au cours de celle-ci.
Cette stratégie a en tous les cas trait à la réintégration des membres du personnel en incapacité de travail et à une politique du personnel tenant compte de l'âge, par laquelle les collaborateurs se voient proposer jusqu'à la fin de leurs services une carrière stimulante mais aussi en la mise en place de possibilités en matière d'échanges d'expérience et de perspective évolutive.

Les IPSS développeront un plan d'action relatif au bien-être sur le lieu de travail. A cet égard, il ne sera pas seulement porté attention à la prévention de l'incapacité de travail physique et mentale mais aussi à une politique de réintégration rapide après incapacité de travail.

Section10: Gestion des connaissances

Les IPSS développent une stratégie de gestion des connaissances commune. Ce faisant, l'expertise présente peut être utilisée de manière optimale, et le risque de pertes de connaissances par le flux des départs se voir limité, en particulier en ce qui concerne les fonctions critiques.

Le Collège concrétisera une stratégie de gestion des connaissances commune aux IPSS, axée sur l'accès aux connaissances en vue de l'exécution du travail, sur le partage de ces connaissances au sein de l'IPSS et entre IPSS et sur la conservation de ces connaissances et fondée sur le partage entre les IPSS des bonnes pratiques en la matière.

Section 11: Crescendo

Sauf si un outil d'information équivalent existe, qui assure un même rapportage vers le SPF P&O, les IPSS commenceront à partir de janvier 2016 à utiliser l'application Crescendo pour gérer les cycles d'évaluation et y intégrer les compétences des membres de leur personnel, dans la mesure où cette utilisation est gratuite et offre une valeur ajoutée. Ainsi, 85% des entretiens de planification et des entretiens d'évaluation doivent se retrouver dans Crescendo, tous les membres du personnel des IPSS qui ont un compte utilisateur actif doivent disposer d'un profil de compétences génériques dans Crescendo. Les nouveaux profils de compétences techniques seront intégrés dans Crescendo.

A cet égard, l'Etat s'engage à avoir effectué pour la fin du contrat d'administration les adaptations nécessaires concernant la convivialité de l'utilisation du software après analyse du système sur la base du feedback des IPSS et des autres institutions publiques.

Chapitre2 : Engagements concernant la gestion informatique

Art.112.

Section 1: Virtualisation et G-Cloud

Le projet G-Cloud est un projet commun entre les services publics fédéraux qui ambitionne une réduction du coût informatique global grâce au partage de l'infrastructure et des services.

Le projet G-Cloud a été découpé en plusieurs étapes permettant de faire évoluer progressivement l'intégration des infrastructures et services informatiques :

a) Le premier trajet consiste en la réduction du nombre de centres de calcul et l'évolution vers une infrastructure IT commune.

b) Le deuxième trajet (IaaS et STaaS) consiste à mettre à disposition des instances des capacités de processing (serveurs et machines virtuelles) et des capacités de stockage afin qu'elles puissent y déployer leur propre logiciel d'applications. Cette mise à disposition se fait sous forme de services.

c) Le troisième trajet (SaaS) est la multiplication et la standardisation des services offerts pour répondre à un maximum des besoins non spécifiques des différents services publics.

En fonction de leurs possibilités d'investissements attribuées, les institutions publiques de sécurité sociale s'engagent à poursuivre la réduction des coûts d'infrastructure ICT via les initiatives de virtualisation des serveurs, qui constituent une étape nécessaire pour l'intégration dans une plateforme fédérale commune (G-Cloud).

Le FAT sera un acteur dans ce projet et veillera à ce que son système informatique et ses services réseau soient déployés autant que possible dans une infrastructure commune, ouverte et sécurisée.

Il revient toutefois à l'institution et son comité de gestion de déterminer les règles de son business et d'être responsable des conséquences financières. Il doit également y avoir des garanties suffisantes qu'une institution peut déterminer ses propres priorités business.

Les institutions publiques de sécurité sociale planifieront l'évolution de leur informatique en s'alignant sur l'existence des différents composants de cette plateforme commune.

Chaque institution publique de sécurité sociale rédigera une roadmap indiquant quelle sera son utilisation du G-Cloud et des services, selon le principe du « comply or explain ».

En cas de discussion, une solution sera cherchée en concertation commune.

Dans le but de créer un maximum de synergies et de réduire les coûts IT, l'Etat fédéral s'engage à promouvoir également auprès de la fonction publique administrative fédérale le principe de mutualisation des services, partout où des services communs peuvent être valorisés.

L'Etat fédéral s'engage à favoriser les investissements informatiques nécessaires des IPSS qui doivent réaliser aux fins précitées une migration de leur infrastructure informatique.

Section 2: Développement en commun des achats ICT et de la gestion ICT

Pour toutes les extensions ou renouvellements de leurs solutions informatiques, les IPSS feront autant que possible appel aux différents services offerts par le G-Cloud et aux contrats-cadres. Les IPSS organisent dans le cadre de l'initiative G-Cloud un achat commun de moyens et services ICT via contrats-cadres pour obtenir des conditions d'achat les plus favorables possibles.

Les institutions publiques de sécurité sociale et les services public fédéraux s'allieront pour négocier ensemble avec les principaux fournisseurs de matériel et logiciel afin d'obtenir les meilleures conditions et tarifs pour toutes les administrations fédérales.

A cette fin, les IPSS s'engagent à passer, le cas échéant via Smals, les différents marchés en matière ICT en tant que centrale d'achat pour que chaque IPSS puisse bénéficier des avancées des autres IPSS et ainsi faire évoluer leur infrastructure de manière commune. Les IPSS s'engagent à faire prioritairement appel à des marchés déjà existants.

Section 3: Gestion électronique de documents et gestion électronique du workflow

L'utilisation de la boîte aux lettres digitale pour la communication électronique avec le citoyen sera encouragée au maximum, de préférence dans des environnements harmonieux, reconnaissables et accessibles pour les citoyens. Pour toutes les interactions avec le citoyen, la voie électronique et interactive sera toujours privilégiée en tenant compte néanmoins de la fracture numérique. Dans la même philosophie, pour la communication avec les professionnels (entreprises, secrétariats sociaux ou autres partenaires (avocats, …)), la voie électronique sera aussi toujours privilégiée.

Les initiatives des IPSS doivent être alignées avec d'autres initiatives similaires en vue d'une uniformisation de la « boîte aux lettres digitale ».

Dans ce cadre le rôle de chaque acteur dans le workflow est respecté.

Les IPSS s'engagent à analyser le maintien nécessaire ou non des envois recommandés. Dans la mesure du possible en respectant la sécurité juridique, ceux-ci seront réduits et/ou remplacés par des envois recommandés électroniques, moyennant si nécessaire une adaptation du cadre réglementaire.

Chapitre 3 : Engagements concernant la gestion logistique

Art.113.

Section 1 : Marchés publics

Les IPSS s'engagent à utiliser prioritairement les marchés globaux fédéraux (FOR-CMS) ou un marché déjà existant pour tous les achats de fournitures courantes et de services, sauf si cela se révélait plus onéreux pour l'IPSS.

Les IPSS utilisent la plateforme commune existante relative aux marchés publics pour le stockage des cahiers de charges, l'inventaire des divers contrats en cours et le partage de données.

Pour l'organisation de marchés publics, l'utilisation d'un ''modèle de centrale d'achats – centrale de marchés'' sera favorisée. Chaque fois qu'un nouveau marché public pour fournitures ou services sera lancé, les IPSS examineront s'il pourra être procédé par une centrale d'achats – centrale de marchés et/si un marché conjoint peut être exécuté. Les cahiers des charges seront modularisés afin de pouvoir passer des commandes tant petites que plus importantes, le cas échéant avec des prix différenciés.

En ce sens est considéré comme marché public, le contrat à titre onéreux qui est conclu entre un ou plusieurs fournisseurs ou prestataires de services et un ou plusieurs pouvoirs adjudicateurs ou entreprises publiques et qui porte sur la livraison de produits ou la fourniture de services dont la valeur totale du marché est supérieure à 31.000 EUR TVA comprise.

Les IPSS s'engagent à respecter les instructions pour les services d'achats qui visent le renforcement de la durabilité des marchés publics fédéraux et qui ont été reprises dans la circulaire du 16/5/2014, dans laquelle l'attention est attirée sur les clauses sociales et sur les mesures en faveur des petites et moyennes entreprises. Une attention particulière sera aussi accordée aux marchés publics attribués à des organisations travaillant avec des personnes handicapées, comme dans l'économie sociale.

Les IPSS suivront les développements dans l'e-Procurement, en ce compris l'e-catalogue, et les appliqueront ensuite.

Section 2 : Gestion immobilière / Shared Services en lien avec la logistique

Le cadastre existant du patrimoine immobilier de l'ensemble des IPSS sera tenu à jour. Chaque demande de location, d'achat, de vente et de profonde rénovation de bâtiments devra être préalablement soumise au Collège des IPSS. Le cadastre pourra être étendu à d'autres éléments tels que les EPC (performance énergétique des bâtiments) par exemple.

Les IPSS s'engagent, en cas de rénovations et de nouvelle implantation :

- à respecter au maximum les normes fixées par la Régie des Bâtiments,

- lors de l'aménagement de locaux, à prévoir la possibilité d'une configuration et de matériel adaptés permettant d'appliquer le concept NWOW.

Les IPSS listeront des conditions minimum concernant la gestion de bâtiments. Ces conditions seront reprises sous la forme d'une checklist.

Dans ce cadre, il est renvoyé aux politiques spécifiques du Gouvernement en matière de location de bâtiments.

Les IPSS établiront pour le 1er janvier 2017 un plan d'actions afin d'offrir une réponse aux recommandations qui ont été formulées dans l'audit de la Cour des comptes sur le parc immobilier des IPSS. A cet égard, il sera porté attention à une rationalisation plus poussée du parc immobilier en fonction de l'évolution du personnel, des normes de surface en vigueur et de l'application des principes de NWOW. Les effets au niveau du facility management y seront cartographiés et la possibilité d'une approche shared y sera explorée.

Un groupe de travail se réunira périodiquement pour échanger les meilleures pratiques et apporter des solutions d'amélioration. Un focus sera porté sur les domaines suivants:

- énergie (audit énergétique, performance énergétique, réglementation…)

- déchets

- EMAS

- FMIS (facilitair management information system)

- point de contact central

- assurances (audit)

- optimalisation des ressources et des compétences techniques disponible au sein des IPSS

- gardiennage

Les IPSS tendent à implémenter l'e-invoicing (factures entrantes).

Les IPSS visent à implémenter une gestion respectueuse de l'environnement et à renforcer le rôle d'exemple de l'administration fédérale.

Les IPSS assurent une mobilité durable.

Chapitre 4 : Engagements en matière d'audit interne

Art.114. En ce qui concerne la synergie en matière de mise en œuvre et de développement des fonctions d'audit interne et des comités d'audit dans leurs institutions, les IPSS s'engagent à poursuivre les objectifs communs suivants:

- d'ici la fin de la durée du contrat d'administration 2016-2018, un comité d'audit commun aura soumis le fonctionnement de tous les services internes d'audit au sein des IPSS à un examen ;

- après que les Comités de gestion en aient été informés, le rapport d'activités annuel et les recommandations communes du Comité d'audit commun sont communiqués au Ministre de tutelle par les Commissaires du Gouvernement,

- périodiquement, un plan d'audit et un rapport annuel seront communiqués par chaque institution au comité d'audit commun. En vue d'un rapport, des modèles seront élaborés au niveau du réseau Platina ;

- pendant la durée du contrat d'administration 2016-2018, de nouvelles initiatives seront prises sous la coordination du collège des IPSS en vue d'harmoniser le planning et les méthodes des fonctions d'audit interne avec les activités des autres acteurs de surveillance compétents pour les IPSS. En tout premier lieu sera mis en pratique le protocole de collaboration avec la Cour des comptes ;

- par année civile, au moins 4 réunions du réseau PLATINA seront organisées en vue d'assurer le développement commun, l'harmonisation et les échanges, entre les fonctions

d'audit interne des IPSS, des connaissances et des bonnes pratiques aux niveaux conceptuel, méthodologique et organisationnel ;

pour la fin du premier trimestre de chaque année, le réseau PLATINA établira, à l'intention du Collège des IPSS et de chacun des comités d'audit, un rapport comportant un aperçu des activités du réseau au cours de l'année civile précédente, les principales évolutions au niveau de l'audit interne au sein des différentes IPSS ainsi que les initiatives qui ont été prises en matière d'harmonisation et de collaboration avec les autres acteurs de surveillance dans les IPSS.

Chapitre 5 : Engagements concernant l'ouverture de synergies à d'autres partenaires (réseau secondaire)

Art.115. Les IPSS souhaitent ouvrir les synergies à leurs partenaires du réseau secondaire afin de faire bénéficier ces réseaux secondaires de possibilités d'économies effectives qui pourront diminuer leurs coûts de fonctionnement en lien avec le niveau de financement de ceux-ci, afin de garantir la poursuite d'une gestion optimale de leurs missions.

Dans ce cadre, les IPSS proposent une concertation avec leur réseau secondaire pour mettre en commun les bonnes pratiques en matière de synergies et identifier les domaines dans lesquels elles pourraient se développer.

Un plan d'action commun ou un plan d'extension des synergies pourrait alors être mis en place tenant compte du statut propre des institutions des réseaux secondaires. Les IPSS informent les Ministres de Tutelle de l'avancée des discussions avec le réseau secondaire.

Chapitre 6 : Engagements concernant l'adaptation de l'organisation administrative de la sécurité sociale

Art.116. Le Collège des IPSS et les partenaires sociaux seront étroitement associés aux discussions relatives à l'optimisation des pouvoirs publics fédéraux qui peuvent avoir un impact sur les IPSS.

L'Etat s'engage à associer les Collège des IPSS, les interlocuteurs sociaux et les institutions coopérantes impactées aux discussions relatives à l'optimisation de l'Autorité fédérale qui peuvent avoir un impact sur les IPSS. Les IPSS s'engagent à proactivement collaborer à ces travaux.

Chapitre 7 : Engagement en matière de rapportage commun

Art.117. Le Collège des IPSS et les partenaires communiquent pour le 30 juin 2016 un plan d'actions commun au Gouvernement concernant les synergies prévues aux articles 111, 112, 113 et 114. Les initiatives, les moyens utilisés, les IPSS participantes et le timing prévu y seront listés.

Chaque année, le Collège des IPSS et les partenaires sociaux établiront pour le 31 mars un rapport commun sur les avancées en la matière et sur les résultats atteints. Dans le rapport périodique de l'IPSS, l'attention sera portée sur les efforts qui ont été fournis par l'institution et sur l'impact atteint.

L'équilibre général entre hommes et femmes au sein des IPSS sera repris dans ce rapport commun comme indicateur de genre.

Chapitre 8: Développer ou utiliser des services dans le cadre des synergies

Art.118. Il relève de la mission de toute institution publique de sécurité sociale qui développe (partiellement ou dans leur totalité) des services ou qui, en application de la réglementation relative à l'attribution des marchés publics, utilise des services de tiers, d'offrir, dans le cadre des synergies envisagées, dans les limites de ses possibilités, ces services, quel qu'en soit la nature, à prix coûtant aux autres administrations publiques, tous niveaux de pouvoir confondus (de manière non exhaustive aux services publics du gouvernement fédéral et des gouvernements des Communautés et des Régions, aux institutions publiques dotées de la responsabilité morale qui relèvent du pouvoir fédéral, des Communautés ou des Régions, aux provinces, aux communes et aux centres publics d'action sociale), aux instances de droit privé qui ont été agréées pour coopérer à l'application de la sécurité sociale et aux fonds de sécurité d'existence sectoriels.

Titre 3 : Volet budgétaire, financier et comptable

Le contenu du présent chapitre est régi par :

- l'AR du 3 avril 1997 portant des mesures en vue de la responsabilisation des institutions publiques de Sécurité Sociale,
- l'AR du 22 juin 2001(modifié par l'AR du 26 janvier 2014) fixant les règles en matière de budget, de comptabilité et de comptes des institutions publiques de sécurité sociale soumises à l'AR du 3 avril 1997 précité,
- l'AR du 26 janvier 2014 fixant le plan comptable normalisé des institutions publiques de sécurité sociale soumises à l'AR du 3 avril 1997 précité
- et les circulaires subséquentes.

Chapitre 1 : Le budget de gestion

Art.119. Le budget de gestion comprend l'ensemble des recettes et des dépenses relatives à la gestion de l'Institution, telles qu'énumérées à l'annexe 1 de l'AR du 26 janvier 2014 précité et clarifiées par les directives déterminées par la Commission de Normalisation de la comptabilité des IPSS.

Art.120. La répartition des articles budgétaires dans les différentes catégories est conforme aux instructions contenues dans l'annexe 2 de l'AR modifié du 22 juin 2001.

Une distinction est opérée entre :

- les dépenses de personnel ;

- les dépenses de fonctionnement ordinaire ;

- les dépenses de fonctionnement informatique ;

- les dépenses d'investissements divisées en trois parties : biens immobiliers, informatique et biens mobiliers ;

- les dépenses de fonctionnement non-limitatives.

-

La Commission de Normalisation de la comptabilité des IPSS est chargée de la détermination du contenu concret des concepts crédits limitatifs et crédits non-limitatifs.

Art.121. Le budget de gestion ne comporte que des crédits limitatifs, à l'exception des crédits relatifs :

- aux impôts directs et indirects,
- aux redevances dues en vertu de dispositions fiscales,
- aux dépenses dans le cadre de procédures ou décisions judiciaires, pour autant qu'elles ne ressortissent pas au budget des missions.

Les crédits non-limitatifs ne peuvent, par nature, jamais faire l'objet d'économies linéaires ou de compensation et sont mentionnés dans une catégorie séparée du budget de gestion.

Art.122. En cas de modifications budgétaires ou comptables sur le plan de la répartition entre le budget des missions et le budget de gestion pendant la durée du contrat d'administration, l'Etat s'engage à tenir compte des conséquences budgétaires ou opérationnelles sur le fonctionnement des IPSS concernés, si nécessaire selon les principes et procédure d'adaptation prévus aux articles 126 et 127.

Chapitre 2 : Les avis du Commissaire du Gouvernement du Budget concernant le budget, la comptabilité, le personnel, l'ICT...

Art.123. L'Etat s'engage à ce que le Commissaire du Gouvernement du Budget respecte les délais prévus aux articles 12, 14 et 19 de l'AR du 3 avril 1997.

Les délais de transmission des avis du Commissaire du Gouvernement du Budget pour les autres demandes d'avis seront fixés, en concertation entre l'Institution et le Commissaire du Gouvernement, dans le protocole de collaboration qui sera rédigé dans le courant du contrat d'administration. L'Etat s'engage à ce que le Commissaire du Gouvernement du Budget respecte les délais fixés.

Dans des cas extrêmement urgents, l'institution pourra invoquer l'urgence pour des demandes d'avis. L'institution justifiera clairement cette urgence. Dans ce dernier cas, le Commissaire du Gouvernement du Budget essaiera de rendre un avis aussi vite que possible.

Art.124. Toute demande nécessitant l'accord du Ministre ayant le budget dans ses attributions (comme par exemple un recours contre un avis négatif d'un Commissaire du Gouvernement, une demande d'accord sur le budget ou une demande de redistribution) sera communiquée préalablement ou au même moment au Ministre de Tutelle.

Chapitre 3 : L'adaptation du budget de gestion à la suite de remaniement entre articles budgétaires

Art.125. Au cours d'un même exercice, les transferts entre crédits, tels que prévus par l'article 14, § 1, de l'AR du 3 avril 1997, seront traités par le Commissaire du Gouvernement au Budget dans le délai prévu au premier alinéa de l'article 123.

En vue de permettre une bonne gestion, une flexibilité maximale est autorisée entre les crédits de fonctionnement et d'investissement (y compris immobilier). Les économies imposées, les

ROI et les crédits supplémentaires peuvent être redistribués sur l'ensemble des crédits budgétaires de dépenses du budget de gestion, afin de réaliser de manière optimale le 5ème contrat d'administration.

Chapitre 4 : Adaptation du Budget de gestion suite aux modifications de circonstances

Art.126.. Les thématiques suivantes seront discutées, à l'initiative de l'institution, entre le(s) Ministre(s) de Tutelle, le Ministre ayant le budget dans ses attributions, et si nécessaire le Ministre ayant la fonction publique dans ses attributions de manière à ce que des crédits supplémentaires puissent avant l'entrée en vigueur éventuellement être accordés, après une décision du Gouvernement :

- Nouvelles missions
    - Si durant la durée du contrat d'administration, l'institution doit exécuter une mission supplémentaire, dont on constate, après une analyse préalable, que celle-ci ne peut être réalisée dans les crédits de gestion alloués et qu'elle entrainera donc une augmentation des dépenses de gestion (compte tenu des coûts uniques de démarrage, principalement informatiques, et des frais récurrents annuels de personnel et de fonctionnement en vitesse de croisière),
- Personnel
    - Si le montant global des crédits de personnel calculé selon la formule de l'article 135 est inférieur au montant obtenu au moyen de la méthode de calcul propre de l'institution, mentionné à l'article 134 du présent contrat d'administration, et pour autant que cela mette en danger la réalisation d'objectifs déterminés ou la réalisation de projets déterminés, repris dans le contrat. Les dépenses de personnel nécessaires, obligatoires et imprévues supplémentaires, qui sont la conséquence d'une décision du Gouvernement, seront ajoutées au crédit de personnel,
- Fonctionnement et investissement
    - Si l'application de l'évolution des crédits de fonctionnement et d'investissement en fonction de l'indice santé de l'article 135 met en danger la réalisation d'objectifs déterminés ou la réalisation de projets déterminés, repris dans le contrat.

En cas de nouvelles dépenses engagées en vue de se mettre en règle avec les obligations légales (telles que, par exemple, les dispositions environnementales, l'analyse des risques des ascenseurs, les cotisations sociales, les assurances).

Chapitre 5 : La diminution ou la non-adaptation du budget de gestion à la suite d'une nouvelle mission ou sans nouvelle mission

Art.127. Si les moyens disponibles (humains ou budgétaires) sont réduits, ou si les missions sont élargies sans que les crédits soient majorés, ce manque de moyens pourra être répercuté dans l'exécution des objectifs du contrat.

Après concertation constructive entre les ministres de tutelle, le ministre ayant le budget dans ses attributions et les gestionnaires ayant voix délibératives désignées par l'organe de gestion

ainsi que par la personne chargée de la gestion journalière, l'institution pourra diminuer les objectifs à atteindre conformément à l'article 7 de l'arrêté royal du 3 avril 1997 et sur la base d'un instrument de mesure objectif,

Si l'Etat fédéral, dans le cadre de la politique budgétaire de l'Etat, ne peut garantir le cadre budgétaire convenu de l'article 132, en cas de diminution des moyens disponibles (humains ou budgétaires),

- Si les missions sont élargies sans que des crédits ne soient alloués,

- Si des crédits supplémentaires et nécessaires ne peuvent pas être alloués.

Et ce, pour autant que ces dispositions puissent mettre en danger la réalisation des objectifs ou projets repris dans le présent contrat.

Lors de l'évaluation du contrat, les modifications des objectifs durant celui-ci seront prises en compte.

Chapitre 6 : L'augmentation du budget de gestion de l'année en cours à la suite de l'octroi de recettes de gestion propres

Art.128. § 1er. Les recettes propres, qui résultent de prestations qui cadrent dans les missions de l'institution et qui sont effectuées pour des tiers sur la base d'un recouvrement des frais, s'ajoutent à l'enveloppe de gestion de l'année en cours en respectant les procédures d'adaptation et de fixation du budget telles que fixées par l'arrêté royal du 3 avril 1997.

§ 2. A partir de 2016, les autres recettes de gestion propres de l'institution prévues dans le budget de l'année en cours et énumérées ci-après peuvent chaque année être ajoutées à l'enveloppe de gestion de l'année en cours moyennant l'avis favorable du Commissaire du Gouvernement du Budget, et ce dans le délai fixé dans le premier alinéa de l'article 123.

Cet avis favorable consiste en un accord portant aussi bien sur le montant des recettes de gestion propres prévues dans l'année en cours que sur l'affectation de ce montant décidée par l'institution dans l'année en cours.

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

1. les recettes de gestion uniques provenant de la vente d'un bien immobilier sur la base du prix de vente intégral, pour laquelle les conditions particulières de l'article 136 ont été respectées,

2. les recettes de gestion périodiques provenant de la location d'un bien immobilier sur une base contractuelle (p. ex. un bâtiment ou l'étage d'un bâtiment) sont ajoutées au budget de gestion, soit totalement en cas de location à prix coûtant à un autre service public, soit pour moitié en cas de location au prix du marché à un autre tiers,

3. les recettes de gestion périodiques provenant du détachement de membres du personnel (p. ex. vers une cellule stratégique - hors celle(s) du (des) Ministre(s) de Tutelle de l'IPSS - ou vers une organisation syndicale) ou de la mise à disposition de membres du personnel

(p. ex. pour un service d'audit commun ou pour le SIRS…) sont ajoutées aux crédits de personnel alloués.

4. les recettes de gestion issues de la fourniture de services à prix coûtant à des tiers et à d'autres IPSS (p. ex. le scanning de dossiers pour des tiers),

5. les recettes de gestion périodiques provenant de la poursuite de l'exécution par l'Institution de certaines missions pour le compte des entités fédérées pendant ou après la phase transitoire de la sixième réforme de l'Etat, dans le cadre des conventions de coopération qui sont conclues avec les entités fédérées.

§ 3. Les autres recettes de gestion propres réalisées l'année précédente (provenant p. ex. de la fourniture d'imprimés, de la location de salles de réunion, de la délivrance d'attestations ou de l'établissement de statistiques…), les frais de personnel et autres frais de fonctionnement consentis pour cette livraison peuvent être intégralement ajoutés à l'enveloppe de gestion de l'année en cours. La différence entre le prix du marché facturé et les frais de personnel et autres frais de fonctionnement consentis peut, en tant qu'incitant pour une bonne gestion, être ajoutée pour moitié à l'enveloppe de gestion de l'année en cours moyennant l'avis favorable du Commissaire du Gouvernement du Budget, et ce dans le délai fixé dans le premier alinéa de l'article 123.

Cet avis favorable consistera en un accord portant aussi bien sur le montant des autres recettes de gestion propres enregistrées au cours de l'année passée que sur l'affectation de ce montant décidée par l'institution dans l'année en cours.

§ 4. Pour les projets de synergies, qui sont actuellement repris dans les dispositions communes, les moyens nécessaires seront prévus aux budgets de gestion des IPSS participantes. L'impact de projets de synergies (p. ex. le moteur salarial) sur les budgets de gestion des IPSS participantes sera réglé préalablement sur le plan budgétaire au sein du Collège des IPSS. Ces recettes de gestion s'ajoutent à l'enveloppe de gestion de l'Institution réalisant les prestations en faveur des autres IPSS, moyennant l'avis favorable du Commissaire du Gouvernement, et seront communiquées pour information aux Ministres de Tutelle, au Ministre ayant le budget dans ses attributions et au Ministre ayant la fonction publique dans ses attributions.

Les mêmes principes sont applicables aux projets de synergies hors sécurité sociale et aux opérations de fusion tels qu'ils sont définis dans le contrat d'administration.

§ 5. Les montants des recettes de gestion propres précitées prévues et réalisées, ainsi que l'affectation de ces montants, qui ont reçu un avis positif du Commissaire du Gouvernement du Budget, peuvent être inscrits par l'institution sur un feuilleton d'ajustement du budget de gestion de l'année en cours.

Chapitre 7 : L'augmentation du budget de gestion à la suite du transfert de crédits de l'exercice budgétaire précédent

Art.129. Le transfert de crédits de l'exercice budgétaire précédent vers l'année en cours est autorisé moyennant le respect des conditions prévues à l'article 14, § 2, de l'AR du 3 avril 1997 et moyennant l'avis favorable du Commissaire du Gouvernement du Budget, dans le délai prévu à l'article 123.

En cas d'avis favorable du Commissaire du Gouvernement du Budget, les transferts approuvés pourront être ajoutés par l'institution aux crédits de l'année en cours.

Afin de permettre aux Commissaires du Gouvernement de suivre l'avancement des projets entrepris et de pouvoir juger de leur suivi ainsi que de l'opportunité des réinscriptions, l'IPSS fera en sorte que les Commissaires du Gouvernement aient fréquemment accès au planning et aux résultats du programme des investissements. L'institution communiquera chaque semestre un état de lieu du programme d'investissement. Cela fera l'objet d'une application uniforme dans chaque institution.

Chapitre 8 : L'adaptation du budget de gestion à la suite d'une modification des cotisations sociales

Art.130. En cas de modifications des cotisations sociales relatives aux membres du personnel (principalement les cotisations de pension au Pool des parastataux), le budget de gestion sera adapté. Les montants qui serviront de base au calcul seront déterminés institution par institution en concertation par le Collège, (le cas échéant le SDPSP) et le SPF Budget et Contrôle de la Gestion. Pour info : le paiement par les IPSS des cotisations patronales de pension au Pool des parastataux constitue une opération financière et budgétaire neutre.

Pour les dépenses dans le cadre du Pool des parastataux, un nouvel article budgétaire sera proposé par la Commission de Normalisation de la comptabilité afin de reprendre les crédits budgétaires alloués à ces cotisations.

Chapitre 9 : L'augmentation du budget de gestion à la suite des paiements d'arriérés de primes de compétences

Art.131. Pour autant que ce mécanisme soit encore applicable et dans la mesure où il le sera, la provision pour le paiement des arriérés de primes de compétence qui seront dus sera constituée annuellement au SPF Budget et Contrôle de la gestion. Le montant des dépenses de personnel autorisées par IPSS tel que repris dans le contrat d'administration sera augmenté du montant nécessaire des arriérés relatifs aux primes de compétence payées entre janvier et septembre (première tranche), pour autant que la somme des montants de toutes les institutions publiques de sécurité sociale ne dépasse pas le montant total de la provision. Une deuxième tranche pourra également encore être octroyée pour les arriérés payés entre octobre et décembre.

Ces augmentations seront autorisées au plus tard le 31 janvier de l'année suivante par le Ministre ayant le budget dans ses attributions, sur proposition du ou des Ministres de Tutelle de l'institution concernée sur base des pièces justificatives des paiements effectués et de l'avis du Commissaire du Gouvernement représentant, auprès de l'institution, le Ministre ayant le budget dans ses attributions.

Chapitre10 : Budget de gestion pour les exercices 2016, 2017 et 2018

Art.132. Le budget de gestion de l'Institution pour les exercices 2016, 2017 et 2018, fixé conformément à l'article 119 et à la décision du Conseil des Ministres du 18/12/2015, est établi comme suit :

	2016	2017(1)	2018(1)
Dépenses de personnel	13.589.392	13.322.504	13.060.954
Dépenses de fonctionnement	5.363.846	6.566.596	5.438.352
Dont : Fonctionnement ordinaire	1.406.354	2.683.767	1.628.692
Informatique	3.957.492	3.882.829	3.809.660
Investissements	408.517	5.863.347	8.569.440
Dont : Investissement mobiliers	34.794	544.099	797.417
Investissements informatiques	364.789	2.857.493	3.650.343
Investissements immobiliers	8.934	2.461.755	4.121.680
Dépenses de fonctionnement non-limitatives	59.119	57.936	56.778
Total	**19.420.874**	**25.810.383**	**27.125.524**

(1) Pour les exercices 2017 et 2018 : calcul en prix de 2016

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

L'exécution du budget 2016 se fera conformément aux décisions du Conseil des Ministres du 18/12/2015.

Chapitre 11 : Montant maximal des crédits pour le personnel statutaire

Art.133. Conformément à l'article 5 de l'AR du 3 avril 1997, le montant maximal des crédits de personnel statutaire est fixé à 12.628.625 € pour l'exercice 2016, à12.486.957 € pour l'exercice 2017 et à 12.225.407 €pour l'exercice 2018.

Chapitre 12 : Révision annuelle

Art.134. Les montants budgétaires pour les exercices 2017 et 2018 sont obtenus sur base de la méthode de calcul propre à l'institution et sur base des hypothèses actuelles. Ces montants pourront faire l'objet d'une réévaluation annuelle et sont donc mentionnés à titre indicatif. Néanmoins, dans la mesure du possible et de la politique budgétaire de l'Etat fédéral, l'Etat fédéral s'engage à respecter au maximum les montants inscrits (ou réévalués en cas de réévaluation) pour les exercices 2017 et 2018.

Si l'Etat fédéral ne peut honorer ce cadre budgétaire discuté dans le contexte de la politique budgétaire de l'Etat, le contrat d'administration pourra être adapté conformément à l'article 127.

Art.135. A politique inchangée, pour les années 2017 et 2018, les montants de chaque catégorie de dépenses seront réévalués de la manière suivante, après application des

économies budgétaires décidées par le gouvernement et éventuelle renégociation subséquente des engagements des IPSS :

Section 1 : Crédits de personnel

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

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

(1) hypothèse du budget économique du Bureau du Plan

(2) Coefficient réel

Si l'évolution des crédits de personnel mettait en danger la réalisation des objectifs déterminés ou la réalisation des projets déterminés repris dans le présent contrat, le contrat d'administration sera adapté conformément aux dispositions de l'article 126, selon le cas. ou de l'article 127.

Section 2 : Crédits de fonctionnement et d'investissement en ce compris les crédits d'investissement immobiliers

Les crédits de l'année précédente évoluent en fonction de l'indice santé figurant dans le budget économique qui sert de base à l'établissement du budget de l'année concernée.

Si l'évolution des crédits de fonctionnement et/ou d'investissement mettait en danger la réalisation des objectifs déterminés ou la réalisation des projets déterminés repris dans le contrat, le contrat d'administration sera adapté conformément aux dispositions de l'article 126 ou de l'article 127, selon le cas.

Chapitre13 : Opérations immobilières

Art.136. Dans la limite de ses missions, l'institution peut décider de l'acquisition, de l'utilisation ou de l'aliénation de biens matériels ou immatériels et de l'établissement ou de la suppression de droits réels sur ces biens, ainsi que de l'exécution de pareilles décisions.

Toute décision d'acquérir, construire, rénover ou aliéner un immeuble ou un droit immobilier dont le montant dépasse cinq millions d'euros est soumise à l'autorisation préalable du (des) Ministre(s) de Tutelle et du Ministre ayant le budget dans ses attributions.

Pour autant que l'institution appartienne à la Gestion globale, l'affectation du produit de l'aliénation de ces immeubles, dont le montant dépasse cinq millions d'euros, et l'ajout de ce produit à l'enveloppe de gestion de l'année en cours doivent recevoir l'accord préalable du (des) Ministre(s) de Tutelle et du Ministre ayant le budget dans ses attributions. Cette enveloppe de gestion complémentaire doit être utilisée pour la construction ou l'achat d'un autre bâtiment ou pour des travaux de rénovation dans un bâtiment existant, dans le cadre d'une politique d'utilisation optimale des immeubles (par ex. le déploiement du télétravail ou du « New way of working ») ou dans le cadre d'une fusion.

Chapitre 14 : Comptabilité générale et analytique

Art.137. L'institution s'engage à appliquer un plan comptable conformément au plan comptable normalisé pour les institutions publiques de sécurité sociale, comme repris à l'AR du 26 janvier 2014. Le plan comptable normalisé sera approfondi par la Commission de Normalisation de la comptabilité des IPSS, en collaboration avec le SPF Budget et Contrôle de la Gestion et le SPF Sécurité sociale et suivant les délais déterminé par la Commission de Normalisation de la comptabilité des IPSS.

L'institution utilisera le système de la comptabilité analytique pour déterminer et évaluer les coûts des activités de base principales. De plus, ce système sera utilisé aussi pour déterminer le coût du développement et de l'entretien de nouveaux projets.

Chapitre 15 :Transmission des états périodiques

Art.138. Conformément aux directives du Gouvernement, l'institution communiquera mensuellement au(x) Ministre(s) de tutelle et au Ministre ayant le Budget dans ses attributions, ainsi qu'aux SPF Sécurité sociale et SPF Budget et Contrôle de la Gestion, un état des recettes et des dépenses de gestion.

Les IPSS mettent en place un suivi mensuel ou le cas échéant trimestriel, en format standardisé de leur budget de mission et demandent les données nécessaires aux organisations coopérantes de sécurité sociale s'il y a lieu.

Dans le cadre d'une communication centralisée des comptes annuels à l'UE, les IPSS s'engagent à participer, en collaboration avec le SPF sécurité sociale et le SPF Budget, à l'implémentation et à l'utilisation du système E-BMC.

Art.139. L'institution s'engage lors de chaque exercice budgétaire du comité de monitoring à communiquer les tableaux synoptiques pour les missions et pour la gestion demandés de manière correcte, complète et à temps et conformément aux structures définies en annexe des AR du 26 janvier 2014 et 22 juin 2001.

Titre4 : Participation aux projets transversaux

Art.140. Les IPSS s'engagent, chacune pour ce qui la concerne, à collaborer à l'exécution des programmes relatifs à la simplification administrative, à la lutte contre la pauvreté et à la lutte contre la fraude sociale.

Dans le cadre de leur gestion quotidienne, les IPSS prêteront également attention aux initiatives relatives à la politique du développement durable.

Une attention spécifique sera consacrée à l'application du principe de « handistreaming », conformément aux dispositions de la Convention des Nations-Unies relative aux droits des personnes handicapées, en favorisant, de manière transversale, l'intégration des personnes handicapées dans tous les domaines de la vie en société et en tenant compte dans les différentes phases de la politique de la dimension handicap. A cet effet, l'institution sera attentive à « handistreaming » dans le plan d'administration. Ce faisant, il sera fait appel au référent « Handicap » qui a été désigné dans chaque institution et dans chaque cellule stratégique et il sera collaboré avec le mécanisme de coordination fédérale établi au sein du SPF Sécurité Sociale et avec la société civile.

L'institution s'inscrira également dans la poursuite et l'intensification de la politique en place de gender mainstreaming, conformément aux dispositions de la loi du 7 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales et de ses arrêtés d'exécution.

Art.141. Les IPSS s'engagent à continuer à participer activement aux Réseaux Fédéraux Orientation Client et Gestion des Plaintes et, ce faisant, à participer au rapportage annuel des indicateurs de gestion des plaintes et à activement contribuer à la réalisation du Plan Fédéral Orientation Client qui, pour 2016, mettra l'accent sur l'optimisation de l'accueil et le catalogue des produits et services.

Les IPSS s'engagent à mesurer au moins une fois durant la durée du contrat d'administration la satisfaction client, en vue d'améliorer la fourniture de leurs produits et services.

Durant l'exécution de ce contrat d'administration et dans le but d'optimaliser les droits des assurés sociaux et d'adapter l'exercice de ces droits aux évolutions sociétales et technologiques, le Collège des IPSS et les partenaires sociaux, s'engagent à communiquer au Gouvernement fédéral des propositions concrètes visant à actualiser la Charte de l'Assuré social et ce, avec le support actif du groupe de travail Collège - SPF Sécurité sociale qui assure le monitoring de l'application de ladite Charte. Durant cet exercice, le groupe de travail Collège - SPF Sécurité sociale impliquera le plus pro-activement possible tant les assurés sociaux que les autres institutions de sécurité sociale.

Titre 5 : Dispositions finales

Art.142. Les engagements repris dans le présent contrat d'administration ne portent pas atteinte à l'obligation de l'institution de respecter les divers textes légaux et réglementaires qui contiennent des directives générales, qui s'imposent aux institutions de sécurité sociale lors de l'examen des droits à prestations et dans les relations avec les assurés sociaux, à savoir :

- la loi du 29 juillet 1991 sur la motivation formelle des actes administratifs ;
- la Charte de l'utilisateur des services publics du 4 décembre 1992 ;
- la loi du 11 avril 1994 relative à la publicité de l'administration ;
- la loi du 11 avril 1995 visant à instituer la Charte de l'assuré social.

Pour chaque service ayant des contacts avec les assurés sociaux, les dispositions de la Charte de l'assuré social s'appliquent et les engagements doivent être respectés.

Les engagements repris dans le présent contrat d'administration ne portent pas atteinte à l'obligation de l'institution d'exécuter, de manière efficace, les autres missions légales qui ne font pas l'objet d'un objectif spécifique.

Signé à Bruxelles le

En 2 exemplaires

Pour le Fonds

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

Catherine VERMEERSCH

Serge DEMARRÉE

Anne LEONARD

Estelle CEULEMANS

Pierre POTS

Administrateur général adjoint

Pour l'Etat

Maggie DE BLOCK

Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique

Sophie WILMES

Ministre du Budget

Steven VANDEPUT

Ministre de la Défense, chargé de la Fonction publique