

ouvert au changement

CHIFFRES & TENDANCES

DOSSIER

COMBIEN D'INDÉPENDANTS EN
2016? LES STARTERS EN HAUSSE?
ON VOUS DIT TOUT!

“QUI SOMMES-NOUS?”

DÉCOUVREZ NOS MISSIONS, NOS RESPONSABILITÉS,
NOS VALEURS ET BIEN PLUS !

SÉQUOIA, LE MOTEUR PENSION, WALINA, MOUSEION, ...

DÉCOUVREZ LES PROJETS MENÉS EN 2016 !

SOMMAIRE

ÉDITO	P5
“QUI SOMMES-NOUS?” Découvrez nos missions, nos responsabilités, nos valeurs et bien plus!	P6
OUR WAY OF WORKING	P16
GESTION FINANCIÈRE GLOBALE	P18
DOSSIER “CHIFFRES ET TENDANCES” Combien d’indépendants en 2016? Les starters en hausse? On vous dit tout!	P28
NOS PROJETS	P38



2016

édito

L'INASTI en 2016 ... ouvert au changement

2016 ... toujours plus d'indépendants

2016 ... toujours plus de changements pour l'INASTI

2016 ... une nouvelle présidence du Conseil d'administration.

La tendance à la hausse se poursuit : 691.564 hommes et 366.958 femmes ont exercé une activité indépendante en 2016; c'est une progression de 23.053 unités par rapport à 2015 pour atteindre un total de 1.058.522 travailleurs indépendants affiliés.

2016 fut aussi une année riche en nouveautés pour l'entrepreneur indépendant : création du nouveau statut d'étudiant-indépendant, droit passerelle, allocation d'aidant proche, etc., mais aussi pour notre Institut qui, outre une nouvelle présidence, a reçu de nouvelles compétences. En vue d'améliorer l'efficacité des services, le gouvernement a notamment décidé de renforcer dès 2017 notre inspection sociale dans le cadre de la lutte en faveur d'une concurrence plus loyale. D'autres missions nous ont en outre été confiées comme la Commission des dispenses des cotisations et le contrôle des caisses d'assurances sociales.

Bien entendu, 2016 a vu se poursuivre les projets stratégiques comme "Séquoia", "Mouseion" ou "Walina",

garants de l'avenir de notre Institution et de l'amélioration continue de la qualité des services, dématérialisés ou non, au client indépendant.

Le moteur pension a lui aussi poursuivi son évolution : grâce au site "MyPension", le citoyen connaît désormais la date à laquelle il pourra partir au plus tôt à la pension et ce, dans chaque régime. Cette date est calculée en extrapolant la carrière déjà prestée.

Nous avons aussi mis sur pied un cycle de formation multidisciplinaire pour nos nouveaux collaborateurs. Malgré le contexte budgétaire, tous les défis ont été relevés avec brio grâce à la motivation, au knowhow et à la compétence de notre personnel.

Ce rapport annuel est pour nous une tribune privilégiée pour remercier de tout coeur tous nos agents pour l'efficacité de leur travail : nous sommes heureux d'être les managers d'une administration moderne, de qualité et ouverte au changement.

Anne Vanderstappen

Administrateur général

Marc Trifin

Administrateur général adjoint

Philippe Dodrimont

Président



DOSSIER

QUI SOMMES-NOUS?

L'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants (INASTI) protège le statut social des entrepreneurs indépendants et participe à leur bien-être social et économique depuis le début de leur activité jusqu'après leur retraite.

Au sein des institutions publiques de sécurité sociale, l'INASTI se trouve dans une situation assez atypique liée à la grande diversité de ses missions et à l'existence d'un important réseau secondaire (comprenant notamment les Caisses d'assurances sociales).

Toute l'action de l'INASTI repose sur une mission, une vision et des valeurs bien définies depuis 2003 et réétudiées tous les trois ans.

Notre Institut, sans cesse "on the move", relève au quotidien de nombreux défis, qu'ils soient d'ordre budgétaire, réglementaire ou technologique.

NOS MISSIONS

L'INASTI est une institution publique de sécurité sociale dynamique et orientée humain.

Nous protégeons le statut social des entrepreneurs indépendants - depuis l'établissement de leur

entreprise jusqu'après leur pension - en collaboration avec les organisations pour indépendants. De cette manière, nous contribuons à leur bien-être social et économique.

NOS RESPONSABILITÉS

L'INASTI protège le statut social des entrepreneurs indépendants sur plusieurs fronts.

Nous exécutons, dans une approche intégrée, les tâches suivantes:

- Veiller à ce que les entrepreneurs indépendants respectent leurs obligations, en tenant compte du contexte national et international.
- Calculer et octroyer les pensions d'indépendants.
- Percevoir les cotisations et gérer la Caisse nationale auxiliaire, la Caisse d'assurances sociales de l'INASTI.
- Garantir la gestion financière globale du statut social.
- Participer à la lutte contre la fraude et l'utilisation inadéquate du statut social.

NOS VALEURS

Dans toutes ses activités, l'INASTI se veut orienté client, objectif, orienté humain, innovant, efficace, transparent et stimulant. Nous sommes en quelque sorte le GPS (Guide Personnalisé du Statut social) de tous nos clients, en synergie avec nos partenaires. La durabilité est bien entendue elle aussi au cœur de nos préoccupations.

Orienté client

Le client est toujours au cœur de nos préoccupations. Nos clients indépendants et nos partenaires peuvent compter sur un service professionnel, correct et accessible.

Objectif

L'INASTI est impartial, fiable et intègre. Chacun est traité avec équité et la sécurité juridique de nos décisions est garantie.

Orienté humain

L'INASTI développe une culture basée sur le sens des responsabilités, la prise d'initiatives et la créativité.

Innovant

Le monde entrepreneurial change constamment. Nous tenons compte de ces évolutions afin de lui offrir un service de qualité.

Efficace

L'INASTI gère ses moyens humains et budgétaires de manière optimale pour atteindre ses objectifs.

Transparent

Nous communiquons ouvertement et en toute transparence, tant en interne (collaborateurs) qu'en externe (entrepreneurs indépendants, partenaires).

Stimulant

L'épanouissement personnel est un droit. L'INASTI stimule ses collaborateurs pour qu'ils développent leurs compétences et occupent des responsabilités au sein de l'organisation.

NOTRE VISION

L'INASTI est le centre de connaissances et d'expertise en matière de protection sociale des entrepreneurs indépendants. Nos collaborateurs veulent être le lien entre les indépendants, les entreprises, les Caisses d'assurances sociales et les autres partenaires.

- Rassembler et gérer, à l'aide de bases de données, les informations concernant les entrepreneurs indépendants et les entreprises.
- Informer et communiquer de manière ciblée.
- Répondre aux nouvelles attentes de nos partenaires notamment par des études, des initiatives et des propositions.
- Accompagner le Comité général de gestion pour le statut social des travailleurs indépendants (CGG), participer à ses activités et en assurer le secrétariat.

“L'INASTI, votre partenaire innovant pour la protection sociale dans un monde entrepreneurial”

CAISSE NATIONALE AUXILIAIRE

La Caisse nationale auxiliaire de l'INASTI (CNH) a reçu pour mission d'affilier d'office les travailleurs indépendants qui n'ont pas choisi de caisse d'assurances sociales dans le délai prévu par la loi. En 2016, ces affiliés représentaient 77% des affiliations à la CNH. Ces dossiers demandent une approche personnalisée, une connaissance technique étendue et beaucoup d'empathie de la part des gestionnaires de dossiers.

Plus de la moitié des affiliés à la CNH disposent, en plus des revenus découlant de leur activité indépendante, d'une autre source de revenus comme une pension ou une activité salariée. C'est surtout le nombre d'affiliés en activité complémentaire qui a augmenté. En 2016, il s'élève à 30,2%. En 2016, le nombre de membres qui bénéficient d'une pension s'élève à 27,9%. En outre, le revenu annuel moyen des membres de la CNH est le plus faible du pays : 13.852,44 EUR (moyenne nationale : 17.781,56 EUR)

En 2016, la CNH s'est à nouveau concentrée sur l'exécution correcte de la réforme des cotisations. De nouveaux documents ont été créés et d'autres ont été simplifiés selon le principe "Only Once ". Il en va de même pour d'autres processus de travail liés. De nouveaux documents ont été créés et d'autres ont été simplifiés selon le principe "Only Once ".

Fin 2016, des tests approfondis ont été menés de façon à pouvoir effectuer correctement les premières régularisations selon le nouveau mode de calcul des cotisations et délivrer immédiatement un décompte correct aux clients.

Le passage au dossier électronique, qui avait été amorcé en 2015, a été poursuivi en 2016. L'ensemble des dossiers pendants au sein des bureaux et de l'administration centrale ont ainsi été scannés. Cela a permis à un nombre plus important de collaborateurs de bénéficier du télétravail.

L'utilisation d'une méthode de travail uniforme au sein de la CNH devient dès lors capitale. En 2016, des experts de l'ensemble des bureaux se sont réunis en un groupe de travail. Ils se sont penchés sur l'harmonisation des procédures et ont entre-temps élaboré une série de propositions.



SOCIÉTÉS

Après plusieurs mois de développement et de tests, le dossier électronique est entré en production durant le 2^{ème} trimestre 2016. L'entrée en production du dossier électronique a permis à la fois de commencer à dématérialiser des dossiers existants sous format papier (+/- 40.000) et d'intégrer la nouvelle correspondance dématérialisée par le service Postkamer.

Suite au passage au dossier électronique, la transmission des demandes de renonciation au paiement des majorations destinées au service Sociétés de la direction Obligation

a été complètement informatisée de façon à répondre aux exigences de l'application informatique "Séquoia".

Le passage au dossier électronique a permis aux collaborateurs du service de télé-travailler un deuxième jour par semaine. Afin de garantir un bon niveau de communication, un système de questions/réponses a été intégré dans l'application informatique utilisée dans le service. Elle permet à chacun de rester en contact avec ses collègues pour demander un conseil ou pour obtenir une autorisation.

Enfin, depuis plusieurs années le service Sociétés de la Caisse nationale auxiliaire s'efforce d'améliorer la proactivité en matière de recouvrement des cotisations : aller au-devant des sociétés restant en défaut de paiement peut permettre de trouver une solution moins douloureuse et moins coûteuse que le recouvrement judiciaire. Cette organisation du travail n'est possible qu'avec un outil de suivi des sociétés. Les attentes des collaborateurs du service ont été étudiées et, dans la mesure du possible, retenues pour l'amélioration d'un écran spécifique de suivi.



DE NOUVELLES COMPÉTENCES POUR L'INASTI

Le programme de redesign de l'administration résulte d'une décision du Conseil des Ministres du 3 juillet 2015. Ce vaste projet vise à accroître l'efficacité des pouvoirs publics fédéraux et à améliorer le service aux citoyens et aux entreprises. L'INASTI est concerné au plus haut point par cette importante décision stratégique. Plusieurs moments de concertation ont été organisés en 2016.

En avril 2016, le Gouvernement a chargé certains de ses membres d'étudier une série de synergies possibles au sein des services publics, dont celles qui existent entre la Direction Générale Indépendants (DGI) du SPF Sécurité sociale et l'INASTI.

Plusieurs rencontres trilatérales entre le Cabinet du Ministre de tutelle, le DGI et l'INASTI ont dès lors eu lieu pour déterminer les transferts de compétences et de services possibles dans l'optique d'une meilleure efficacité. Elles se sont déroulées dans un climat constructif et avec la volonté commune de moderniser la politique qui traite du statut social des indépendants.

C'est le 10 novembre 2016 que le Conseil des Ministres a, en concertation avec les fonctionnaires dirigeants du SPF et le management de l'INASTI, décidé de transférer certains services de la DG Indépendants vers l'INASTI.

Il s'agit en l'occurrence des services d'inspection des Caisses d'assurances sociales pour travailleurs indépendants, de la Commission des Dispenses et de la petite compétence en matière de législation applicable. Les transferts devront être clôturés pour le 1^{er} janvier 2019 au plus tard. L'INASTI sera en quelque sorte le centre opérationnel du statut social des indépendants.

Par ailleurs, le service d'inspection de l'INASTI sera considérablement renforcé dès 2017, dans le cadre du plan contre le dumping social du 22 avril 2016 d'une part, et de la réorganisation des services de l'Inspection sociale d'autre part. L'INASTI deviendra par conséquent un véritable pôle de lutte contre la fraude au statut social du travailleur indépendant.

Ces modifications importantes nécessiteront une adaptation de la structure de l'INASTI.

ONLY ONCE

La simplification administrative en général -et "Only Once" en particulier- font aujourd'hui partie de la vie quotidienne de l'INASTI. En d'autres termes, ils ne sont plus considérés comme des démarches séparées avec des projets spécifiques. Ainsi, ils sont intégrés au sein des projets stratégiques importants comme "Séquoia" ou encore le "Moteur Pension".

La portée de la législation "Only Once" va cependant bien au-delà de l'INASTI, puisqu'elle implique également les Caisses d'assurances sociales pour travailleurs indépendants (CAS) et la Direction Générale Indépendants (DGI) du SPF Sécurité sociale.

Un certain nombre de documents, de formulaires, qui s'adressent en premier lieu aux indépendants, sont imposés par des textes réglementaires (Arrêtés royaux, ministériels, ...); ils doivent donc être modifiés dans les règles pour répondre aux principes de la collecte unique des données. L'approche choisie est collective et collaborative : depuis novembre 2016, un groupe de travail restreint (composé de deux représentants des CAS, deux représentants de la Caisse Nationale auxiliaire de l'INASTI (CNH), d'un représentant de la DGI et d'un coordinateur de l'INASTI) se réunit chaque mois pour adapter les formulaires obligatoires. Il peut s'agir de formulaires existants mais aussi de nouveaux documents liés à de nouvelles initiatives législatives (statut de l'étudiant-indépendant, droit passerelle, aidant proche...).

Par ailleurs, de nombreux documents internes de la CNH ont eux aussi été améliorés et adaptés, y compris en matière de lisibilité. Au sein de l'Institut, la CNH doit en fait être considérée comme service pilote-Only Once : son core business repose en effet sur le service aux clients. Leur simplifier la vie est par conséquent primordial.

Enfin, en 2016, le travail de formation s'est poursuivi en parallèle avec le travail sur le terrain: les principes "Only Once" ont été présentés systématiquement aux nouveaux collaborateurs lors de leur trajet d'intégration.





GESTION DES PLAINTES

Le système d'enregistrement et de traitement des plaintes existe depuis 8 ans à l'INASTI. Notre Institution ne fait évidemment pas cavalier seul et participe activement aux travaux du Réseau fédéral de la gestion des plaintes et de l'orientation client.

Dans le cadre du réseau Fédéral de l'orientation client, le projet de standard fédéral en matière d'accueil a été examiné avec les services concernés de l'INASTI et validé par le Conseil de direction. Annuellement, le service des plaintes veille aussi à transmettre un rapport de la gestion des plaintes au réseau fédéral.

Le service des plaintes et le service Pensions de l'INASTI ont en outre établi un nouveau protocole de collaboration avec les services du Médiateur pension pour améliorer encore la collaboration à l'avenir.

Enfin, dans le cadre de l'optimisation de la gestion des plaintes, les premières démarches ont été entreprises pour mettre en ligne un formulaire de plainte qui répond aux normes "Only Once".

QUELQUES CHIFFRES DE 2016

Sur un total de 200 plaintes :

- 29 concernaient des demandes d'information,
- 10 concernaient des dossiers de fraude sociale,
- 54 concernaient des services extérieurs,
- 65 concernaient des problèmes de communication,
- 29 concernaient des problèmes d'organisation,
- 11 concernaient des problèmes techniques,
- 2 concernaient des problèmes relationnels.

Remarquons que seules 47 plaintes étaient fondées.

En plus de ces 200 plaintes, le service Pensions de l'INASTI a reçu 89 plaintes provenant du Médiateur pensions. En outre, l'INASTI a reçu 9 plaintes via le Médiateur fédéral; le service des plaintes en a été informé conformément au protocole de collaboration.



LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

En 2016, il y a eu 3509 jours de formation. Cela représente 1712 jours de plus qu'en 2015. Il y a eu plus de jours de formation en 2016 grâce à la mise en place de formations communes destinées aux nouveaux agents.

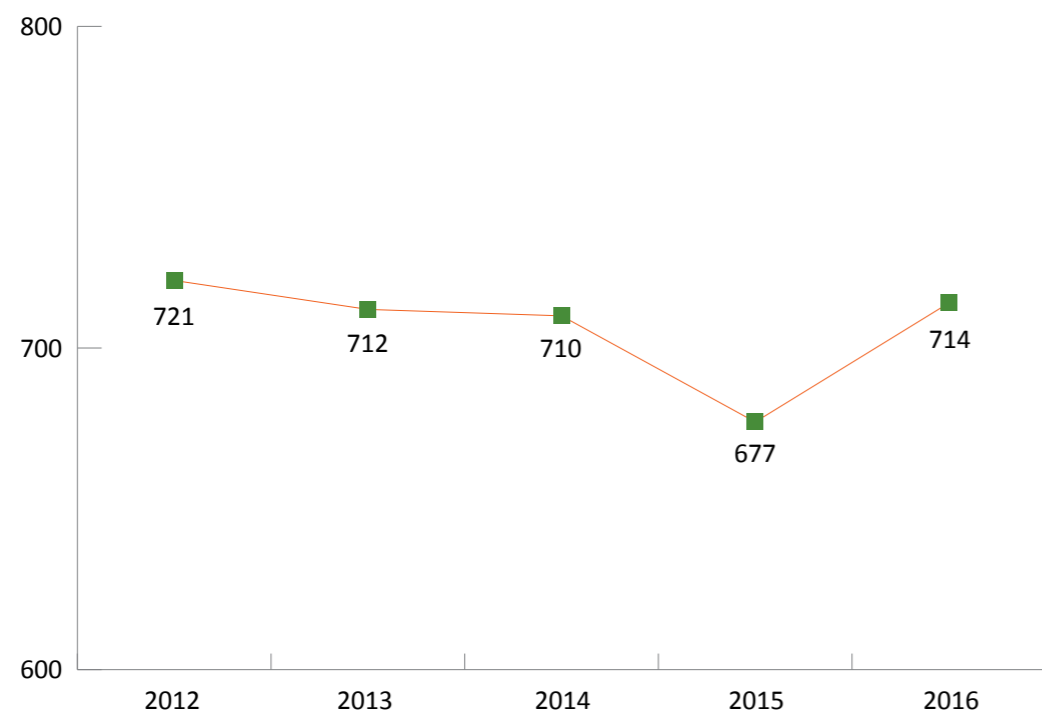
En 2016, la plupart des actions de formation étaient axées sur le développement des compétences techniques. Elles permettent aux agents d'approfondir leur connaissance de la législation et de la réglementation en matière de statut social et d'utiliser de façon optimale les applications mises à leur disposition.

Les agents de l'INASTI peuvent également suivre des formations à l'Institut de formation de l'Administration fédérale (IFA) ou dans d'autres centres de formation reconnus. En 2016, on comptait 67 inscriptions à des formations en matière de langues, de management, d'efficacité personnelle et d'aptitudes PC. 36 agents ont également participé à une formation certifiée.

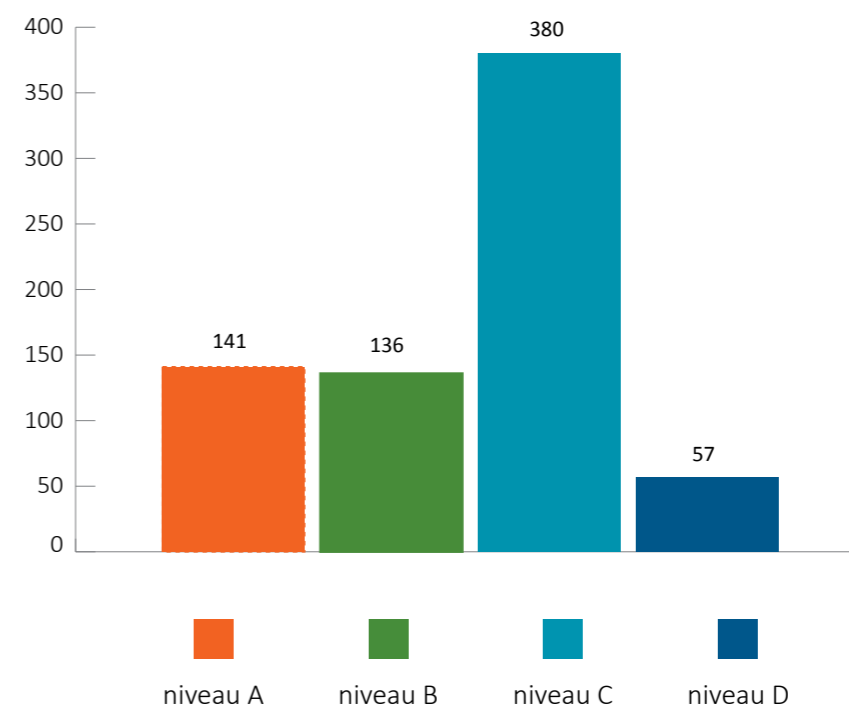
INTÉGRATION DES NOUVEAUX AGENTS

En 2016, l'INASTI a organisé 3 formations communes (formations socle commun) destinées aux nouveaux agents. La formation socle commun comporte 18 jours de formation lors desquels les nouveaux agents ont acquis une vue d'ensemble des tâches de l'INASTI et du statut social. De plus, ils ont eu l'occasion de faire connaissance avec le management et les uns avec les autres.

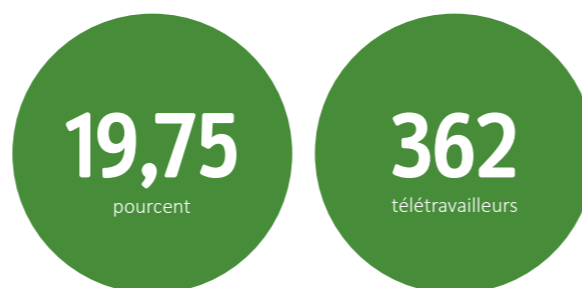
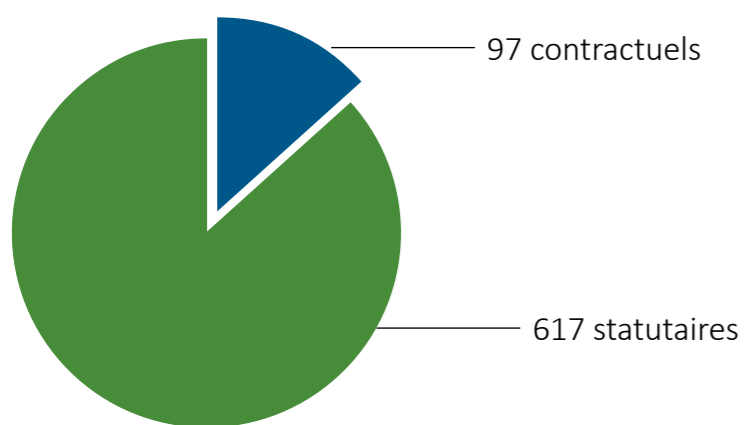
ÉVOLUTION DU NOMBRE D'AGENTS DE 2012 À 2016



RÉPARTITION SELON LE NIVEAU



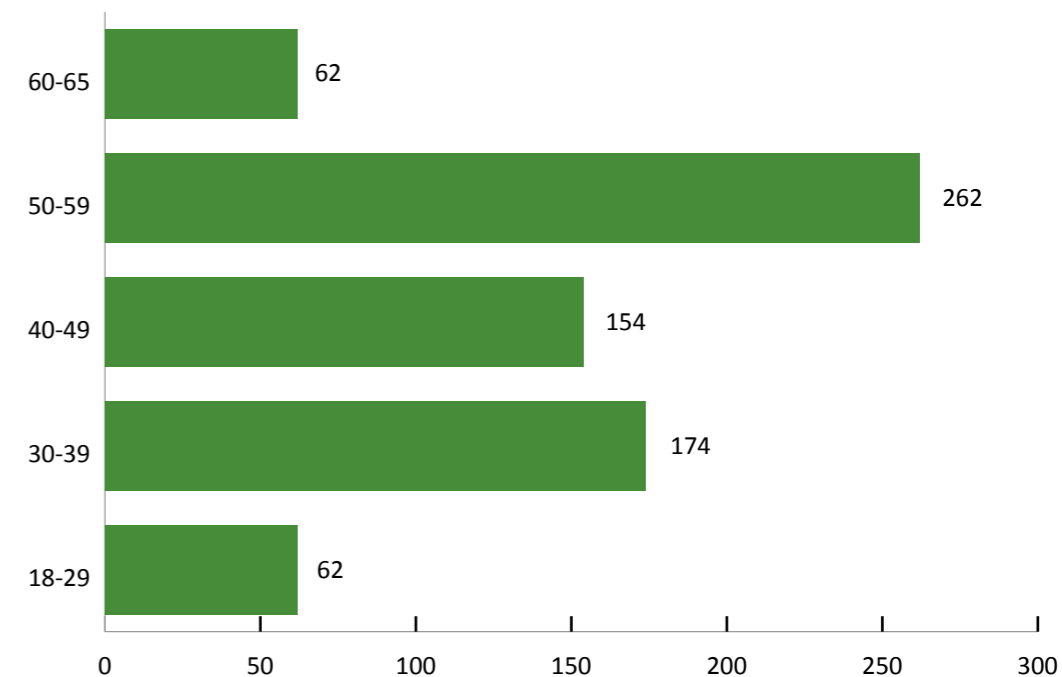
LE PERSONNEL EN QUELQUES CHIFFRES



Le télétravail est en hausse (+176 agents par rapport à 2015)

254 HOMMES
460 FEMMES

RÉPARTITION SELON L'ÂGE



Le New Way of Working, notre façon de travailler

Instauré progressivement depuis 2013 avec l'arrivée du télétravail, le New Way of Working (NWOW) s'est concrétisé pour le personnel de l'administration centrale en mai 2015 lors du déménagement au Quai de Willebroek 35 à Bruxelles.

Le personnel a pris possession de locaux lumineux aménagés en open space conviviaux. En décroissant ses bureaux, l'INASTI a résolument opté pour un mode de fonctionnement collectif et pour le travail en équipe. Ce modèle, outre l'accent mis sur l'ergonomie, l'acoustique et la convivialité des postes de travail, adopte les principes du clean-desk et du flex-desk ce qui signifie des postes de travail flexibles qui doivent être propres et débarrassés en fin de journée. En outre, une parfaite égalité spatiale est de mise, indépendamment de sa place dans l'organigramme de l'Institut national, chaque collaborateur dispose du même espace et du même poste de travail.

Ce nouveau cadre de travail offre une meilleure communication entre les différents services mais également entre les agents. A terme, cette organisation de l'espace pourrait stimuler une plus grande polyvalence entre les services. Une de ses finalités est en tout cas de décroiser les services et de susciter le sentiment d'appartenance à une organisation commune.

Progressivement, les bureaux régionaux suivent la même voie soit via l'aménagement des locaux actuels (voir encadré) soit via un déménagement.

LIBERTÉ ET CRÉATIVITÉ POUR ATTEINDRE LES OBJECTIFS

Le NWOW est bien plus que l'aménagement du lieu de travail, c'est une culture où chacun a plus de liberté et de créativité quant aux moyens pour atteindre les objectifs. Ceci se traduit notamment par la possibilité de ne plus enregistrer son temps de travail et donc d'organiser librement celui-ci et celle d'effectuer du télétravail 2 jours maximum par semaine.

En 2016, seuls 134 agents pointent encore sur un effectif total de 714 personnes et plus de 50 % du personnel effectue du télétravail à raison d'un jour ou deux par semaine.

Tout cela a impliqué un profond changement dans la manière de travailler. C'est pourquoi durant 2016, de nombreuses actions ont été menées pour rassurer, conseiller et permettre à chacun de s'adapter au changement et d'adopter le comportement adéquat.

Des communications régulières ont eu lieu via l'intranet, des objectifs communs ont été établis pour préciser les attentes en matière de travail d'équipe et de disponibilité à l'égard des clients, de nombreuses formations ont été organisées : sur le télétravail; sur le leadership, sur le suivi du cycle d'évaluation, sur l'utilisation d'un calendrier Outlook ouvert à tous, etc.

En plus, une enquête a été menée auprès des responsables d'équipe afin de connaître leurs éventuelles difficultés. En effet, avec cette nouvelle culture, le rôle des responsables est sensiblement modifié. Si pour certains, l'abandon du contrôle du temps de présence au travail ne pose aucun problème, pour d'autres cette perte de repère n'est pas évidente.

C'est pourquoi, le Conseil de direction a précisé et uniformisé les grands principes de l'organisation du travail en NWOW, à savoir :

- le respect d'une charge de travail équilibrée correspondant à 38 heures par semaine;
- le suivi objectif des résultats au niveau qualitatif et quantitatif;
- l'importance de la collégialité et du travail en équipe;
- Les principes de confiance et responsabilisation;
- la flexibilité attendue de tous pour assurer la continuité du service et des permanences;
- les obligations des télétravailleurs.

LE BUREAU RÉGIONAL DE GAND FAIT PEAU NEUVE

Le bureau régional occupait jusqu'alors 1200m² répartis sur deux étages dans le cadre d'une architecture classique, cloisonnée, peu lumineuse et composée de bureaux collectifs et individuels.

A l'issue de travaux de rénovation et d'optimisation énergétique un nouveau cadre de travail a été proposé. Désormais le bureau est constitué d'un grand plateau ouvert, lumineux, doté d'un coffee corner, de deux bureaux de concentration et de deux salles de réunions.

Au niveau du nombre de postes de travail, le bureau régional compte 40 postes de travail, ce qui ramené à l'effectif du bureau régional, donne un généreux ratio poste de travail/effectif de 88%.

La digitalisation des dossiers papiers et la suppression des espaces de classement ainsi que la suppression des murs et cloisons ont permis une diminution par deux de l'espace occupé sans que cela se fasse au détriment du confort des agents. En effet, le nouveau plateau de bureaux a été pensé pour redistribuer l'espace et allouer un maximum de celui-ci aux collaborateurs. Les bureaux individuels, les couloirs et cloisons ainsi que certains locaux devenus obsolètes ont cédé leur place à une architecture aérée et modulable qui place le collaborateur et ses besoins au centre de celle-ci.

UN CONCEPT QUI SÉDUIT

De nombreuses délégations, tant belges qu'étrangères, ont visité l'INASTI en 2016 pour en savoir plus sur notre manière de travailler.

C'est une délégation du Fonds des maladies professionnelles (FMP) qui a ouvert le bal en février 2016. Forte de quelque cinquante personnes, elle a visité l'Administration centrale et a eu l'occasion d'y organiser un brainstorming sur cette nouvelle manière de travailler envisagée également au sein de leur institution.

En mars 2016, une rencontre a eu lieu avec la responsable de l'introduction du Dynamic Office au sein du SPF Finances pour détailler la manière dont l'INASTI a abordé le passage au NWOW et partager les enseignements que l'INASTI en a tirés.

C'est en août 2016 que la première réunion du groupe de travail New Way of Working des Institutions publiques de Sécurité sociale (IPSS) s'est tenue à l'INASTI. Ce groupe de travail va développer des outils de support communs pour guider l'extension des nouvelles méthodes de travail. La réunion s'est clôturée par une visite des bâtiments pour permettre aux membres de visualiser le NWOW sur le terrain.

En novembre 2016, l'INASTI a reçu une délégation de l'INAMI. Un échange de vue avec les responsables IT de l'Institut s'est en outre avéré des plus fructueux, le tout couronné par une visite des locaux agrémentée d'explications sur notre manière de travailler au quotidien.

Enfin, une délégation du National Health Insurance Service de Corée du Sud, accompagnée d'un conseiller de l'Ambassade et d'un interprète, a été reçue en décembre 2016. Après une introduction à l'assurance maladie présentée par l'INAMI, les membres de la délégation ont pu faire connaissance avec l'INASTI, sa stratégie et son fonctionnement avant que la Direction Générale Indépendants du SPF Sécurité sociale, ne leur explique le mode de calcul des cotisations sociales pour le travailleur indépendant en Belgique.



LA GESTION FINANCIÈRE GLOBALE

L'INASTI est chargé de l'exécution de la gestion financière globale du statut social des travailleurs indépendants sous l'autorité du Comité général de gestion et du Ministre de tutelle. Cela signifie que toutes les recettes du régime sont globalisées afin d'être ensuite réparties, en fonction des besoins, entre les différents secteurs du statut social. Une partie des recettes est cependant prélevée afin de payer principalement les frais d'administration de l'INASTI et des "organismes tiers".

L'exercice 2016 est important à plusieurs titres. En effet, le Gouvernement a notamment apporté des améliorations significatives au statut social des indépendants, introduit des mesures taxshift, poursuivi la lutte contre la fraude sociale, neutralisé l'impact de la 6ème réforme de l'Etat dans l'attente de la réforme en profondeur du financement de la sécurité sociale.

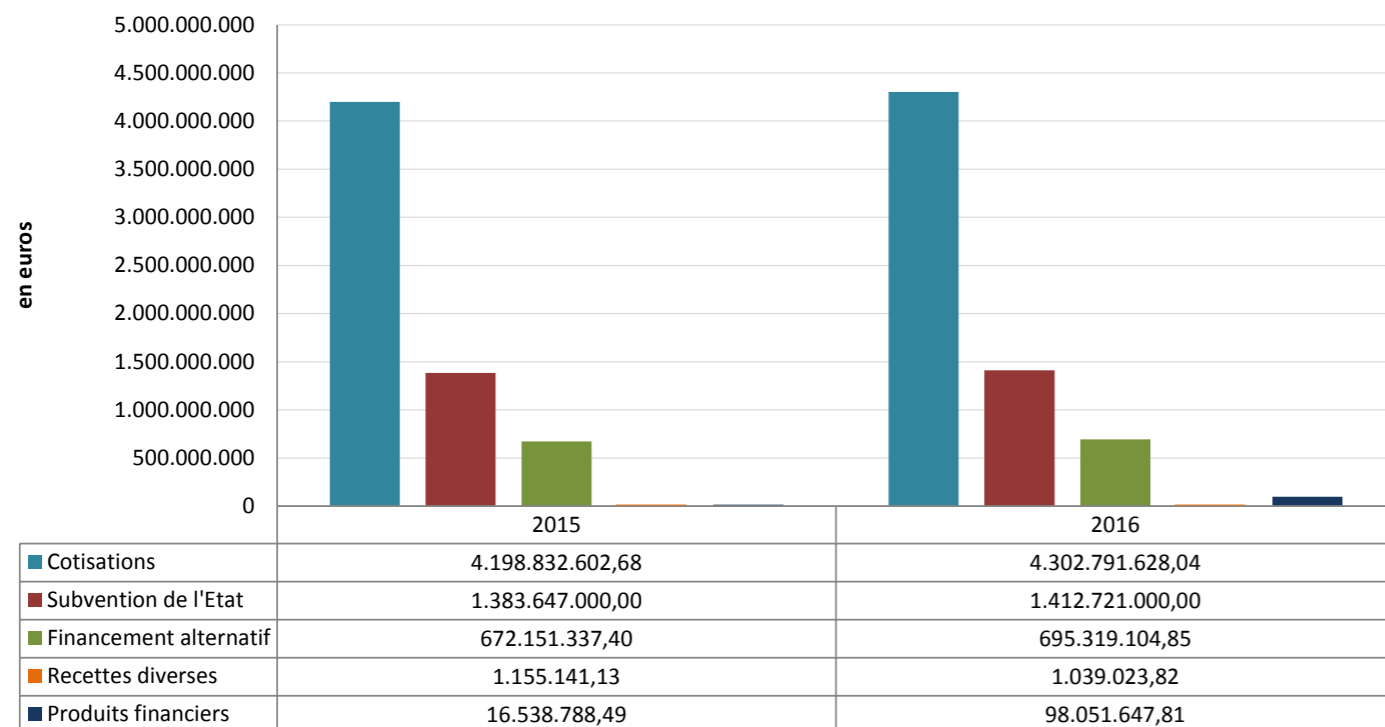
Les incidences de ces différentes mesures sont renseignées dans les rubriques concernées.

	Résultat comptable 2015 (en milliers d'euros)	Résultat comptable 2016 (en milliers d'euros)	Evolution entre 2015 et 2016 (en milliers d'euros)	Evolution entre 2015 et 2016 (en %)
Recettes				
Cotisations	4.198.833	4.302.791	103.958	2,48
Subvention de l'Etat	1.383.647	1.412.721	29.074	2,10
Financement alternatif	672.151	695.319	23.168	3,45
Produits financiers	16.539	98.052	81.513	492,85
Recettes diverses	1.155	1.039	-116	-10,04
Total des recettes	6.272.325	6.509.922	237.597	3,79
Dépenses				
Prélèvements du statut social	242.430	291.093	48.663	20,07
Besoins à financer	5.722.268	5.846.253	123.985	2,17
Assurance maladie-invalidité – Compte courant des organismes assureurs (exercices précédents)	41.484	51.527	10.043	24,21
Total des dépenses	6.006.269	6.188.979	182.710	3,04
Résultat de la gestion globale	266.056	320.943	54.887	20,63
Fonds pour l'avenir des soins de santé	3.799	5.101	1.302	34,27
Résultat consolidé de la gestion globale	269.855	326.044	56.189	20,82

A noter que si la comptabilité de l'INASTI et la comptabilité de la CNH sont scindées, des frais communs subsistent néanmoins pour les deux établissements, qui n'ont qu'un seul budget. Lors de la consolidation en fin d'exercice, le déficit net des frais d'administration de la CNH est pris en charge par l'INASTI, en exécution de l'article 6, § 1er, de l'arrêté royal du 18 novembre 1996 visant l'introduction d'une gestion financière globale dans le statut social des travailleurs indépendants.

Le résultat positif dégagé en fin d'exercice comptable par le statut social des travailleurs indépendants est transféré au Fonds pour le bien-être des indépendants. En 2016, 320.943 milliers d'euros ont été affectés au Fonds, soit le résultat consolidé de la gestion financière globale de 326.044 milliers d'euros, diminué d'un montant de 5.101 milliers d'euros qui revient au Fonds pour l'avenir des soins de santé. Les recettes globales évoluent sensiblement :

LES RECETTES



Elles se ventilent de la manière suivante :

1 Les recettes de cotisations se sont élevées à 4.302.791 milliers d'euros et comprennent :

- Cotisations sociales des travailleurs indépendants : 4.071.403 milliers d'euros

Les mesures taxshift ont comme objectif de diminuer le taux de cotisation et de soutenir le pouvoir d'achat des indépendants. Cette baisse se déroule en 3 temps. En 2016, le taux est passé de 22% à 21,5%. Malgré cette baisse, les enrôlements nets ont augmenté de 3,71% par rapport à 2015.

En ce qui concerne les enrôlements nets, une diminution sensible des demandes de dispenses de paiement des cotisations sociales est constatée : seuls 14.578 indépendants ont introduit une telle demande en 2016, par rapport à 16.579 en 2015.

Le taux d'encaissement atteint 99,89%. Même si ce pourcentage est inférieur au taux record observé en 2015, il en reste cependant très proche.

L'encaissement est également favorablement influencé par des mesures prises dans le cadre de la lutte contre la fraude sociale, notamment en ce qui concerne le moment d'affiliation et le lien entre le paiement de la 1ère cotisation et le droit aux soins de santé.

L'exercice 2016 correspond à la seconde année du nouveau mode de calcul des cotisations sociales. 64.221 indépendants, soit 6%, ont introduit une demande pour ajuster leurs cotisations sociales trimestrielles et profitent donc de cette législation qui leur permet de coller davantage à leur situation économique réelle :

Type de demande	2015	2016
Adaptation à la hausse	14.184	38.234
Adaptation à la baisse	10.013	25.987



- Cotisations à charge des sociétés : 214.731 milliers d'euros. Les recettes progressent toujours, notamment grâce à l'excellent pourcentage d'encaissement de 102,03%, un chiffre supérieur encore à celui de 101,37% en 2015, et à un nombre croissant de sociétés actives affiliées.
- Cotisations PMP (cotisations à charge des organismes où siège au moins un mandataire public) : 8.573 milliers d'euros. Ces réalisations sont conformes à celles de 2015.
- Cotisations P2P (cotisations du deuxième pilier pension) : 8.082 milliers d'euros. Il s'agit d'une augmentation sensible par rapport aux réalisations de 2015, qui s'élevaient à 2.965 milliers d'euros. En 2016, les premières lettres de rappel ont notamment été transmises aux sociétés redevables de cette cotisation.
- Cotisations de solidarité, de modération et de consolidation : 2 milliers d'euros. Le nombre de dossiers de cette cotisation en extinction, diminue au fil des ans.

2 La subvention de l'Etat : 1.412.721 milliers d'euros

La contribution de l'Etat classique est destinée au financement des prestations du statut social des travailleurs indépendants. Elle est payée selon un calendrier défini, les montants sont fixés dans la loi relative au budget général des dépenses. Comme le nouveau financement de la sécurité sociale n'entrera en vigueur qu'en 2017, et afin de tenir compte de l'impact de la sixième réforme de l'Etat, le montant permettant d'atteindre l'équilibre dans la sécurité sociale a totalement été porté en déduction du financement alternatif et aucune dotation d'équilibre n'est intervenue.

3 Le financement alternatif : 695.319 milliers d'euros

Plusieurs composantes constituent les recettes du financement alternatif et doivent contribuer à l'équilibre financier de la gestion financière globale du statut social des travailleurs indépendants. Si certains montants attribués sont forfaitaires, d'autres varient en fonction des recettes fédérales et peuvent donc impacter sensiblement les réalisations de l'année. Il s'agit des recettes provenant de la TVA et du précompte mobilier. Dans ces deux cas précis, un montant minimum légal a été fixé par le législateur. Comme précisé ci-dessus, les réalisations de 2016 intègrent également la correction négative apportée aux recettes de la TVA pour parvenir



à un équilibre de la sécurité sociale. En outre, pour compenser partiellement la perte en cotisations sociales consécutive à la mesure taxshift, un montant forfaitaire spécifique provenant du précompte mobilier a été fixé parallèlement au montant de base attribué à la gestion globale.

4 Les produits financiers : 98.052 milliers d'euros

Les produits financiers sont dorénavant essentiellement composés du produit de la gestion des deux portefeuilles obligataires démarrés le 12 octobre 2015. Ces portefeuilles sont confiés en gestion discrétionnaire à deux institutions financières. Les recettes économiques concernant, pour 2016, la première année complète. Elles doivent être examinées parallèlement aux dépenses économiques pour la même période qui figurent dans les charges financières.

5 Les recettes diverses : 1.039 milliers d'euros

Ces recettes de missions concernent essentiellement des recettes exceptionnelles émanant des cotisations indues non remboursables (prescrites et créancier introuvable), des amendes administratives renforcées suite aux mesures de lutte contre la fraude sociale, des intérêts bancaires perçus par les caisses d'assurances sociales.

LES PRÉLÈVEMENTS

Les prélèvements du statut social effectués sur les recettes de la gestion financière globale se sont élevés à 291.093 milliers d'euros. Ils concernent :

1 Les frais d'administration de l'INASTI : 47.317 milliers d'euros

Il s'agit de 47.601 milliers d'euros de dépenses de gestion (soit 34.062 milliers d'euros en frais de personnel et 13.539 milliers d'euros en frais de fonctionnement), diminués de 284 milliers d'euros de recettes de gestion (soit les interventions de tiers dans les frais d'administration de l'INASTI).

2 Le déficit de la CNH : 11.163 milliers d'euros

Ce déficit correspond à 14.067 milliers d'euros de frais de fonctionnement diminués de 2.904 milliers d'euros de recettes nettes de gestion.

3 Les frais d'administration pour tiers : 28.877 milliers d'euros

Ces frais couvrent les frais des institutions auxquelles l'INASTI fait appel pour exécuter ses missions. Le Service fédéral des Pensions (SFP) est chargé de liquider les pensions aux travailleurs indépendants, l'Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI) se charge, avec les mutualités, du paiement des indemnités d'incapacité de travail ou d'invalidité et la Banque Carrefour de la sécurité sociale (BCSS) gère les flux et l'échange de données au sein du secteur social en général.

4 Les dépenses diverses : 759 milliers d'euros

Ces dépenses se rapportent essentiellement aux frais de contentieux qui découlent de l'exercice des missions qui sont confiées légalement à l'INASTI.

5 Les charges financières : 64.332 milliers d'euros

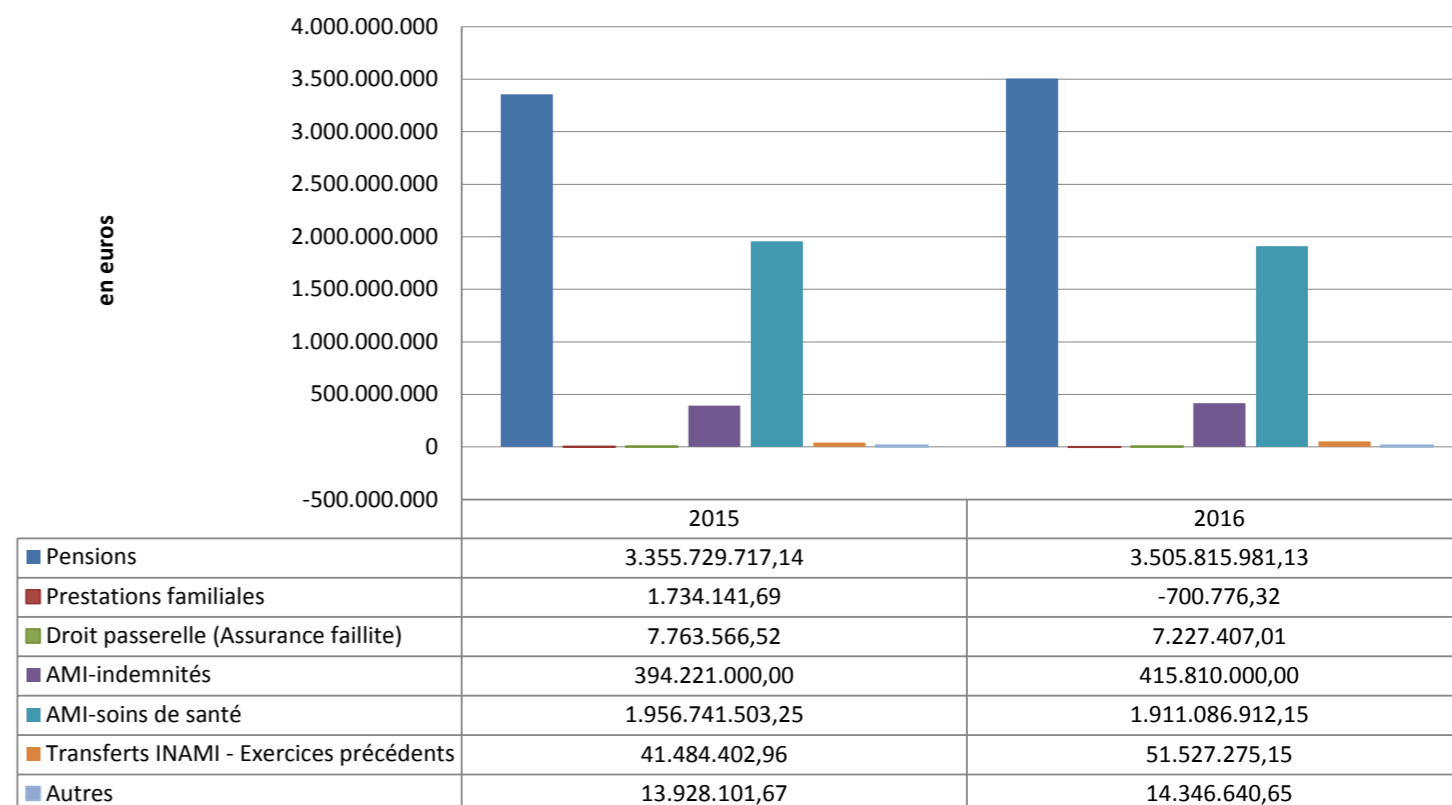
Ces réalisations résultent essentiellement de la gestion discrétionnaire par deux institutions financières des deux portefeuilles obligataires, démarrés en octobre 2015.

6 Le transfert à l'INAMI dans le cadre des carrières mixtes : 138.645 milliers d'euros.



Les besoins à financer et les décomptes INAMI relatifs aux exercices antérieurs évoluent sensiblement depuis plusieurs années :

LES BESOINS ET DÉCOMPTES INAMI



1 Secteur des pensions: 3.505.816 milliers d'euros

Ces réalisations intègrent non seulement l'impact des mesures prises avant 2016, mais aussi celui des mesures introduites par le Gouvernement au cours de cet exercice. Il s'agit notamment de la suppression de la limitation de l'activité autorisée, de l'alignement total de la pension de retraite minimum des indépendants isolés et de la pension de survie minimum sur la pension minimum des salariés, la prise en compte des derniers trimestres dans le calcul de la pension des indépendants, la prime de rattrapage unique, équivalente à 0,7% du montant de la pension minimum mensuelle en 2016, octroyée en décembre 2016 aux bénéficiaires d'une pension minimum avec carrière complète, ainsi que des mesures d'adaptations au bien-être entrées en vigueur le 1er janvier 2016 pour les pensions de 5 ans.

2 Secteur des prestations familiales: -701 milliers d'euros

Bien que cette compétence ait été transférée aux Communautés dès le 1er juillet 2014 conformément aux dispositions de la 6ème réforme de l'Etat, des réalisations négatives apparaissent en 2016. Il s'agit de la régularisation d'anciens dossiers.

3 Secteur du droit passerelle, soit l'ancienne assurance sociale en cas de faillite : 7.227 milliers d'euros

Le nouveau dispositif de droit passerelle donne désormais droit aux deux volets de couverture (prestations financières alignées sur la pension minimale de l'indépendant qui a une carrière complète et maintien des droits en matière d'assurance maladie-invalidité), dans le cadre de quatre piliers : faillite, règlement collectif de dettes, interruption forcée et dès 2017, les "difficultés économiques".

4 Secteur AMI (indemnités et soins de santé) : 2.326.897 milliers d'euros

Ce montant comprend les besoins du secteur des soins de santé, soit 1.911.087 milliers d'euros, et les besoins du secteur des indemnités, soit 415.810 milliers d'euros. Comme le secteur des soins de santé a été impacté par la 6ème réforme de l'Etat, plusieurs compétences ayant été transférées aux Régions, le montant de financement par la gestion financière globale a été fixé de manière forfaitaire. Les réalisations 2016 des secteurs indemnités et soins de santé intègrent également l'effet de plusieurs mesures prises par le Gouvernement, notamment des mesures d'économie, l'extension du système d'activité autorisée des personnes en incapacité de travail et en invalidité et des mesures dans le cadre de la lutte contre la fraude sociale.

5 Transfert de droits à pension en faveur des communautés européennes: 1.303 milliers d'euros

Il s'agit du transfert de droits à pension entre le régime belge de pension des travailleurs indépendants et les régimes de pension d'institutions de droit international public (loi du 10 février 2003).

6 Secteur de l'aide à la maternité : 4.674 milliers d'euros

Depuis 2006, l'indépendante peut, après l'accouchement, obtenir gratuitement auprès de sa caisse d'assurances sociales, 105 titres-services pour rétribuer des prestations d'aide dans les tâches ménagères. Le régime prend le financement de la part de l'utilisateur, soit 9,00 euros, totalement à sa charge. Bien que cette compétence soit défédéralisée depuis 2015, un financement public partiel via l'ONEm est encore intervenu en 2016, à raison de 4,29 euros par titre-service utilisé, destiné à financer des titres-services émis avant 2016.

7 L'allocation pour aidant proche (ancien "soins palliatifs") : 1.037 milliers d'euros

L'indépendant qui interrompt temporairement son activité professionnelle indépendante pour prendre soin d'un membre de sa famille jusqu'au 2ème degré, d'un membre de son ménage, ou d'un enfant handicapé de moins de 25 ans peut bénéficier d'une allocation forfaitaire pour aidant proche.

8 Le transfert au Fonds amiante : 106 milliers d'euros

Dans le régime indépendant, ce Fonds indemnise les victimes atteintes d'asbestose. En 2016, comme en 2015, treize travailleurs indépendants ont été indemnisés.

9 Un montant total de 51.527 milliers d'euros a été versé à l'INAMI, en plus des besoins à transférer, dans le cadre de la clôture du compte courant des organismes assureurs pour les exercices avant 2016.



EN RÉSUMÉ

- La ventilation des recettes se répartit globalement comme suit :
 - Cotisations : 66,10%
 - Subvention de l'Etat : 21,70%
 - Financement alternatif : 10,68%
 - Recettes diverses et produits financiers : 1,52%
- La ventilation des dépenses se répartit, quant à elle, comme suit :
 - Pensions : 57,09%
 - Soins de santé et indemnités : 37,89%
 - Prélèvements et autres besoins à financer : 5,02%

Les opérations de capital : le Fonds pour l'avenir des soins de santé

Ce Fonds a été créé en 2006 auprès de l'INAMI afin de participer, au plus tôt dès 2012, aux investissements nécessaires pour adapter le système des soins de santé au vieillissement de la population.

Depuis le 1^{er} janvier 2008, le Fonds appartient à concurrence de 90 % à la gestion financière globale des salariés et à concurrence de 10 % à la gestion financière globale des indépendants. C'est l'Office national de sécurité sociale (ONSS) qui le gère au nom et pour le compte de ces deux gestions globales, sur la base d'une convention.

Le Fonds pour l'avenir des soins de santé est alimenté par les éventuels bonis annuels en soins de santé de la gestion financière globale des travailleurs salariés et/ou de celle des travailleurs indépendants, ainsi que par d'autres montants qui lui sont attribués. Les montants de ces sources de financement doivent être fixés par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres. Depuis 2009, les montants de référence, que l'INAMI réclame aux hôpitaux, ont eux aussi été transférés au Fonds. Les intérêts générés par le Fonds sont capitalisés dans le Fonds.

En 2016, 5.101 milliers d'euros ont été comptabilisés par la gestion financière globale des travailleurs indépendants dans le Fonds pour l'avenir des soins de santé.

Au 31 décembre 2016, les réserves du Fonds pour l'avenir des soins de santé appartenant à la gestion financière globale du statut social des travailleurs indépendants atteignaient 149.593 milliers d'euros.



DOSSIER

CHIFFRES ET TENDANCES

L'INASTI dispose d'une large gamme de données statistiques sur le statut social des indépendants et sur les sociétés.

L'Institut national puise notamment dans cette riche source d'informations pour répondre aux questions d'autres établissements publics, pour fournir des données servant de base à des recherches scientifiques, pour faire des études et des simulations.

EVOLUTION DU NOMBRE D'AFFILIÉS PAR CAISSE D'ASSURANCES SOCIALES

Situation au 31 décembre

Caisse d'assurances sociales	2012	2013	2014	2015	2016
Group S	36.860	36.870	36.975	37.031	37.494
Xerius	110.054	115.992	123.693	133.191	143.198
Zenito	165.789	167.896	172.626	177.932	183.614
Partena	142.899	142.119	140.401	139.392	138.068
Acerta	277.169	280.008	280.625	281.688	283.573
Securex Integrity	111.495	113.297	115.634	118.244	122.648
Incozina	13.367	13.054	12.756	12.617	12.563
Multipen	12.296	11.945	11.838	11.849	11.792
L'Entraide	15.689	15.577	15.348	15.307	15.140
Caisse Wallonne d'Assurances Sociales de l'U.C.M.	89.060	90.864	93.095	96.102	98.829
Caisse nationale auxiliaire	13.889	13.479	12.911	12.116	11.603
TOTAL	988.567	1.001.101	1.015.902	1.035.469	1.058.522

L'année 2016 se caractérise une fois de plus par une augmentation du nombre total de travailleurs indépendants affiliés : ils sont au nombre de 1.058.522 (691.564 hommes et 366.958 femmes). Par rapport à 2015, cela représente une progression de 23.053 unités soit + 2,23 %.

EVOLUTION DU NOMBRE D'ASSUJETTIS (TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS + AIDANTS)

Répartition par région linguistique et nature de l'activité

Région linguistique Années ⁽¹⁾	Activité principale			Activité complémentaire			Actifs après (l'âge de) la pension			Total	
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total		
Région de langue néerlandaise	2013	270.487	149.883	420.370	91.518	52.800	144.318	39.715	11.886	51.601	616.289
	2014	272.291	151.424	423.715	91.684	55.019	146.703	41.945	12.735	54.680	625.098
	2015	276.378	153.891	430.269	91.785	56.874	148.659	43.588	12.991	56.579	635.507
	2016	280.641	156.065	436.706	93.330	59.605	152.935	46.170	13.754	59.924	649.565
Région de langue française	2013	117.350	62.039	179.389	41.903	26.156	68.059	17.923	6.956	24.879	272.327
	2014	117.860	62.664	180.524	41.649	27.438	69.087	19.211	7.330	26.541	276.152
	2015	118.884	63.636	182.520	41.806	28.832	70.638	20.305	7.587	27.892	281.050
	2016	119.613	64.237	183.850	42.566	30.736	73.302	21.533	7.966	29.499	286.651
Région bilingue Bruxelles-Capitale	2013	55.394	19.756	75.150	8.560	5.713	14.273	4.581	1.868	6.449	95.872
	2014	57.239	20.257	77.496	8.605	5.918	14.523	4.782	1.971	6.753	98.772
	2015	59.495	20.877	80.372	8.734	6.081	14.815	5.002	2.106	7.108	102.295
	2016	60.617	21.005	81.622	8.998	6.423	15.421	5.285	2.159	7.444	104.487
Région de langue allemande	2013	2.807	1.589	4.396	964	409	1.373	552	223	775	6.544
	2014	2.767	1.588	4.355	895	410	1.305	610	227	837	6.497
	2015	2.700	1.578	4.278	862	412	1.274	637	225	862	6.414
	2016	2.664	1.579	4.243	849	427	1.276	668	229	897	6.416
Le Royaume	2013	446.038	233.267	679.305	142.945	85.078	228.023	62.771	20.933	83.704	991.032
	2014	450.157	235.933	686.090	142.833	88.785	231.618	66.548	22.263	88.811	1.006.519
	2015	457.457	239.982	697.439	143.187	92.199	235.386	69.532	22.909	92.441	1.025.266
	2016	463.535	242.886	706.421	145.743	97.191	242.934	73.656	24.108	97.764	1.047.119
Etranger ⁽²⁾	2013	4.643	1.547	6.190	2.353	594	2.947	798	134	932	10.069
	2014	4.420	1.525	5.945	1.879	504	2.383	885	170	1.055	9.383
	2015	5.164	1.770	6.934	1.669	458	2.127	957	185	1.142	10.203
	2016	5.965	2.026	7.991	1.586	515	2.101	1.079	232	1.311	11.403
Total régime	2013	450.681	234.814	685.495	145.298	85.672	230.970	63.569	21.067	84.636	1.001.101
	2014	454.577	237.458	692.035	144.712	89.289	234.001	67.433	22.433	89.866	1.015.902
	2015	462.621	241.752	704.373	144.856	92.657	237.513	70.489	23.094	93.583	1.035.469
	2016	469.500	244.912	714.412	147.329	97.706	245.035	74.735	24.340	99.075	1.058.522

(1) Situation au 31 décembre

(2) Il s'agit des travailleurs indépendants non domiciliés en Belgique mais y exerçant leur activité.

Le nombre d'indépendants en activité principale passe de 704.373 à 714.412 unités (ou + 1,43 %).

Cette progression est due autant à l'augmentation du nombre d'activités principales exercées par des hommes (de 462.621 à 469.500 unités ou + 1,49 %), qu'à celle des femmes (de 241.752 à 244.912 unités ou + 1,31 %).

Le nombre d'indépendants en activité complémentaire a lui aussi augmenté en 2016 : 245.035 contre 237.513 en 2015.

Le nombre de titulaires masculins a augmenté et passe de 144.856 à 147.329 (+ 1,71 %) tandis que le nombre de titulaires féminins connaît une augmentation plus forte de 92.657 à 97.706 (+ 5,45 %).

EVOLUTION DU NOMBRE D'ASSUJETTIS (TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS + AIDANTS)

Répartition par région linguistique et branche d'activité

Région linguistique Années ⁽¹⁾	Branche d'activité							Total	
	Agriculture	Pêche	Industrie	Commerce	Prof.libérales	Services	Divers		
Région de langue néerlandaise	2013	51.458	445	133.638	211.084	156.217	52.697	10.750	616.289
	2014	52.441	421	135.548	209.824	163.476	52.693	10.695	625.098
	2015	55.072	433	132.647	208.241	168.213	57.303	13.598	635.507
	2016	57.788	402	142.524	206.941	180.787	52.609	8.514	649.565
Région de langue française	2013	25.409	115	54.428	88.978	81.180	20.713	1.504	272.327
	2014	25.778	108	55.141	88.648	84.321	20.644	1.512	276.152
	2015	26.199	111	56.166	88.158	87.199	21.110	2.107	281.050
	2016	27.267	116	57.448	87.583	91.843	20.872	1.522	286.651
Région bilingue Bruxelles-Capitale	2013	709	16	25.728	29.227	33.477	5.387	1.328	95.872
	2014	877	17	27.095	29.110	34.803	5.563	1.307	98.772
	2015	1.319	18	28.727	28.862	36.151	5.620	1.598	102.295
	2016	1.858	14	29.883	28.382	37.584	5.731	1.035	104.487
Région de langue allemande	2013	1.286	4	1.561	1.684	1.383	598	28	6.544
	2014	1.278	4	1.520	1.650	1.427	587	31	6.497
	2015	1.237	4	1.473	1.613	1.437	596	54	6.414
	2016	1.226	4	1.435	1.608	1.533	583	27	6.416
Le Royaume	2013	78.862	580	215.355	330.973	272.257	79.395	13.610	991.032
	2014	80.374	550	219.304	329.232	284.027	79.487	13.545	1.006.519
	2015	83.827	566	219.013	326.874	293.000	84.629	17.357	1.025.266
	2016	88.139	536	231.290	324.514	311.747	79.795	11.098	1.047.119
Etranger ⁽²⁾	2013	216	13	2.393	4.534	2.163	495	255	10.069
	2014	257	14	2.211	4.267	1.989	445	200	9.383
	2015	388	17	2.551	4.357	2.179	484	227	10.203
	2016	525	17	2.944	4.534	2.627	542	214	11.403
Total régime	2013	79.078	593	217.748	335.507	274.420	79.890	13.865	1.001.101
	2014	80.631	564	221.515	333.499	286.016	79.932	13.745	1.015.902
	2015	84.215	583	221.564	331.231	295.179	85.113	17.584	1.035.469
	2016	88.664	553	234.234	329.048	314.374	80.337	11.312	1.058.522

(1) Situation au 31 décembre

(2) Il s'agit des travailleurs indépendants non domiciliés en Belgique mais y exerçant leur activité.

Les professions libérales continuent leur forte expansion : de 295.179 à 314.374 soit + 6,50 %.

L'industrie a connu également une forte augmentation : de 221.564 à 234.234 soit + 5,72 %.

Le secteur primaire affiche de nouveau une forte augmentation de 5,21 %.

Le secteur de l'agriculture progresse de 5,28 % (de 84.215 à 88.664), tandis que le secteur de la pêche connaît une diminution : de 583 à 553 ou - 5,15 %.

Le secteur des services et le commerce ont subi une diminution de respectivement - 5,61 % (de 85.113 à 80.337) et - 0,66 % (de 331.231 à 329.048).

EVOLUTION DES STARTERS

Répartition selon la branche d'activité

Année	Agriculture	Pêche	Industrie	Commerce	Professions libérales	Services	Professions diverses	Total général
2012	3.338	25	24.761	28.885	26.000	7.239	2.993	93.241
2013	4.022	32	22.887	28.941	26.243	7.234	1.700	91.059
2014	5.155	19	24.175	29.826	29.471	6.663	1.535	96.844
2015	6.951	19	25.595	29.626	29.052	6.563	5.394	103.200
2016	8.370	41	29.316	31.343	31.688	6.980	1.457	109.195

EVOLUTION DU NOMBRE DE CONJOINTS AIDANTS

Année (situation au 31 décembre)	Mini-statut			Maxi-statut			Total		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
2012	540	8.534	9.074	3.074	21.587	24.661	3.614	30.121	33.735
2013	472	7.324	7.796	3.105	21.115	24.220	3.577	28.439	32.016
2014	421	6.310	6.731	3.115	20.645	23.760	3.536	26.955	30.491
2015	350	5.421	5.771	3.176	20.209	23.385	3.526	25.630	29.156
2016	281	4.578	4.859	3.161	19.678	22.839	3.442	24.256	27.698

Ces dernières années, le nombre de conjoints aidants affiliés a diminué. La tendance se poursuit en 2016.

Au 31 décembre 2016, 27.698 personnes (3.442 hommes et 24.256 femmes) étaient affiliées en qualité de conjoint aidant [mini-statut : 4.859 (281 hommes et 4.578 femmes) ; maxi-statut : 22.839 (3.161 hommes et 19.678 femmes)], ce qui représente un recul de 1.458 unités soit - 5,00 % par rapport à 2015.

Tant le mini-statut que le maxi-statut enregistrent cette tendance à la baisse : - 912 unités ou - 15,80 % pour le mini-statut ; - 546 unités ou - 2,33 % pour le maxi-statut.

EVOLUTION DU NOMBRE D'ASSUJETTIS ET DU NOMBRE DE STARTERS

Répartition selon la nationalité pour la période 2014-2016

Nationalités	Nombre d'assujettis (31 décembre)			Nombre de starters		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Nationalités faisant partie de l'Union européenne						
Belgique	911.935	925.294	943.299	74.417	78.380	82.437
Allemagne	2.561	2.561	2.572	318	317	307
Grèce	1.423	1.498	1.570	235	242	258
Espagne	2.925	3.235	3.382	668	736	733
France	11.822	12.440	12.919	1.818	1.934	1.883
Italie	10.601	10.765	10.855	1.289	1.350	1.340
Pays-Bas	16.086	16.255	16.612	1.978	2.066	2.204
Portugal	3.614	4.152	4.564	963	1.226	1.223
Royaume-Uni	2.697	2.720	2.690	309	319	356
Pologne	8.248	8.397	8.440	1.615	1.609	1.573
Bulgarie	5.269	5.360	5.363	2.099	2.133	2.256
Roumanie	18.035	20.761	23.450	6.071	7.314	8.843
Autres Etats membres UE	2.830	2.906	3.074	622	584	650
Sous-total 1.	998.046	1.016.344	1.038.790	92.402	98.210	104.063
Nationalités ne faisant pas partie de l'Union européenne						
Maroc	2.401	2.614	2.692	643	754	734
Turquie	2.260	2.409	2.491	535	650	608
Inde	917	986	1.042	178	196	224
Chine	1.553	1.675	1.846	283	285	308
Pakistan	906	962	980	233	270	265
Etats-Unis	563	559	565	71	63	78
Autres Etats non-membres UE	8.919	9.515	10.115	2.356	2.561	2.915
Sous-total 2.	17.519	18.720	19.731	4.299	4.779	5.132
Nombre total étrangers	103.630	109.770	115.222	22.284	24.609	26.758
Nationalité non connue						
Non connue	337	405	1	143	211	0
Total général	1.015.902	1.035.469	1.058.522	96.844	103.200	109.195

Au 31 décembre 2016, la Belgique comptait 115.222 travailleurs indépendants et aidants affiliés de nationalité étrangère.

Par rapport à 2015, il y a une augmentation de 5.452 unités ou + 4,97 %. Les nationalités roumaine, néerlandaise et française sont les plus représentées. Le nombre de Roumains a fortement augmenté par rapport à 2015

(de 20.761 en 2015 à 23.450 en 2016 soit une augmentation de + 12,95 %). Par rapport à l'année précédente, le nombre de Néerlandais a connu une augmentation (de 16.255 en 2015 à 16.612 en 2016 soit + 2,20 %). Par rapport à 2015, on note également une augmentation du nombre de Français (de 12.440 à 12.919 ou + 3,85 %).

En 2016, 26.758 étrangers ont débuté une activité. Ils représentent 24,50 % de l'ensemble des starters (109.195 unités), soit presque 1/4 (23,01 % en 2014 et 23,85 % en 2015).

Au sein du groupe de starters non-Belges, la nationalité roumaine se retrouve en 2016 à la 1^{ère} place du classement de la "plus forte représentation de nationalité non-belge" avec un chiffre de 8.843 débutants.

Par rapport à 2015 (7.314 débutants roumains), cela représente une augmentation de 20,91 %.

Dans le même classement, la Bulgarie occupe la 2^e place (de 2.133 en 2015 à 2.256 en 2016 ou + 5,77 %) et les Pays-Bas la 3^e place (de 2.066 en 2015 à 2.204 en 2016 ou + 6,68 %).

EVOLUTION DES REVENUS MOYENS ⁽¹⁾

Répartition par branche d'activité

Dénombrement au 31 décembre
Année de revenus = année du dénombrement -3
En euros

Années du dénombrement / Années de revenus	Agriculture	Pêche	Industrie	Commerce	Professions libérales	Services	Professions diverses	Total général
2012 / 2009	10.573,28	32.184,20	19.467,61	18.344,39	30.313,75	12.351,93	18.746,90	20.492,75
2013 / 2010	13.408,94	32.589,22	19.065,40	18.316,33	29.448,40	12.352,62	21.941,92	20.528,54
2014 / 2011	13.198,88	32.948,95	19.678,47	18.837,34	29.636,22	12.882,53	15.526,44	20.941,88
2015 / 2012	14.001,04	41.157,24	20.020,76	19.956,15	29.896,84	13.580,16	15.268,60	21.556,25
2016 / 2013	15.074,21	36.230,73	20.137,68	20.613,65	31.094,40	13.436,20	16.727,09	22.450,31

(1) Il s'agit des revenus professionnels bruts, diminués des dépenses et charges professionnelles et, le cas échéant, des pertes professionnelles, fixés conformément à la législation relative à l'impôt sur les revenus.

La moyenne des revenus nets, qui sert de base au calcul des cotisations sociales, a augmenté en 2016. En effet, la moyenne des revenus de référence 2013 (servant au calcul des cotisations provisoires 2016) s'est élevée à 22.450,31 euros, ce qui représente une augmentation de + 4,15 %. A titre de comparaison, la moyenne des revenus de référence 2012 (cotisations provisoires 2015), s'élevait à 21.556,25 euros.

Les écarts entre secteurs restent importants. Les revenus de référence moyens les plus élevés sont ceux du secteur de la pêche (comprenant les compagnies d'armateurs) : 36.230,73 euros, malgré une diminution de revenu moyen de 4.926,51 euros (- 11,97 %).

Le secteur des professions libérales arrive en seconde position avec un revenu de référence moyen de 31.094,40 euros.

Les revenus professionnels moyens pour les autres branches d'activité sont en hausse par rapport à l'année précédente, excepté pour le secteur des services où il y a une légère diminution :

- Agriculture: + 1.073,17 euros ou + 7,66 %
- Industrie: + 116,92 euros ou + 0,58 %
- Commerce: + 657,50 euros ou + 3,29 %
- Services: - 143,96 euros ou - 1,06 %

EVOLUTION DU NOMBRE DE SOCIÉTÉS ASSUJETTIES

Répartition par caisse d'assurances sociales

Situation au 31 décembre

Caisse d'assurances sociales	2013	2014	2015	2016
Group S	19.698	19.606	20.375	20.918
Xerius	70.423	73.059	78.980	85.028
Zenito	73.411	74.468	78.654	82.505
Partena	52.581	51.871	52.838	53.617
Acerta	111.829	110.414	114.016	116.329
Securex Integrity	51.479	51.524	52.737	54.381
Incozina	5.070	4.992	5.092	5.249
Multipen	5.298	5.256	5.487	5.570
L'Entraide	5.385	5.420	5.259	5.359
Caisse wallonne d'assurances sociales de l'UCM	30.518	30.646	31.321	32.108
Caisse nationale auxiliaire d'assurances sociales pour travailleurs indépendants	58.539	59.064	55.983	55.710
Total	484.231	486.320	500.742	516.774

EVOLUTION DU NOMBRE DE SOCIÉTÉS ASSUJETTIES

Répartition par région

Situation au 31 décembre

Région	2013	2014	2015	2016
Région flamande	299.617	299.682	309.958	320.093
Région wallonne	111.458	112.236	114.750	118.377
Région bruxelloise	72.071	73.222	74.848	77.051
Adresse inconnue	1.085	1.180	1.186	1.253
Total	484.231	486.320	500.742	516.774

En 2 ans, la progression du nombre de sociétés redevables de la cotisation annuelle a augmenté de plus de 30.000 unités (486.320 en 2014 / 500.742 en 2015 / 516.774 en 2016).

EVOLUTION DU NOMBRE DE SOCIÉTÉS FAILLIES

Répartition par région

Situation au 31 décembre

Région	2013	2014	2015	2016
Région flamande	4.392	4.347	3.510	3.594
Région wallonne	2.225	2.249	1.688	1.407
Région bruxelloise	2.046	1.953	1.731	1.594
Adresse inconnue	5	3	6	6
Total	8.668	8.552	6.935	6.601



RÉPARTITION DU NOMBRE DE PENSIONNÉS SELON LE SEXE ET LA NATURE DE LA PENSION

Evolution du 1.01.2013 au 1.01.2016

Mariés, pension de retraite taux "ménage"			
Années	Hommes	Femmes	Total
1.01.2013	105.332	460	105.792
1.01.2014	104.343	384	104.727
1.01.2015	102.602	410	103.012
1.01.2016	99.945	421	100.366
Mariés, pension de retraite taux "isolé"			
Années	Hommes	Femmes	Total
1.01.2013	70.352	61.213	131.565
1.01.2014	75.020	63.175	138.195
1.01.2015	78.960	64.947	143.907
1.01.2016	83.304	66.279	149.583
Non mariés, pension de retraite taux "isolé"			
Années	Hommes	Femmes	Total
1.01.2013	63.617	47.720	111.337
1.01.2014	66.704	50.204	116.908
1.01.2015	69.071	52.279	121.350
1.01.2016	72.603	55.008	127.611
Pensions de retraite et de survie			
Années	Hommes	Femmes	Total
1.01.2013	5.155	97.154	102.309
1.01.2014	5.383	97.689	103.072
1.01.2015	5.594	97.937	103.531
1.01.2016	5.649	97.320	102.969
Pensions de survie			
Années	Hommes	Femmes	Total
1.01.2013	329	58.462	58.791
1.01.2014	344	56.402	56.746
1.01.2015	358	54.238	54.596
1.01.2016	355	51.938	52.293
Total			
Années	Hommes	Femmes	Total
1.01.2013	244.785	265.009	509.794
1.01.2014	251.794	267.854	519.648
1.01.2015	256.585	269.811	526.396
1.01.2016	261.856	270.966	532.822

Dans le régime des travailleurs indépendants, le nombre total de pensionnés augmente, passant de 526.396 en 2015 à 532.822 en 2016 (date du dénombrement = 1^{er} janvier).

L'augmentation du nombre d'indépendants pensionnés se reflète surtout chez les personnes qui bénéficient d'une pension de retraite au taux isolé (autant chez les mariés que chez les non mariés).

NOS PROJETS



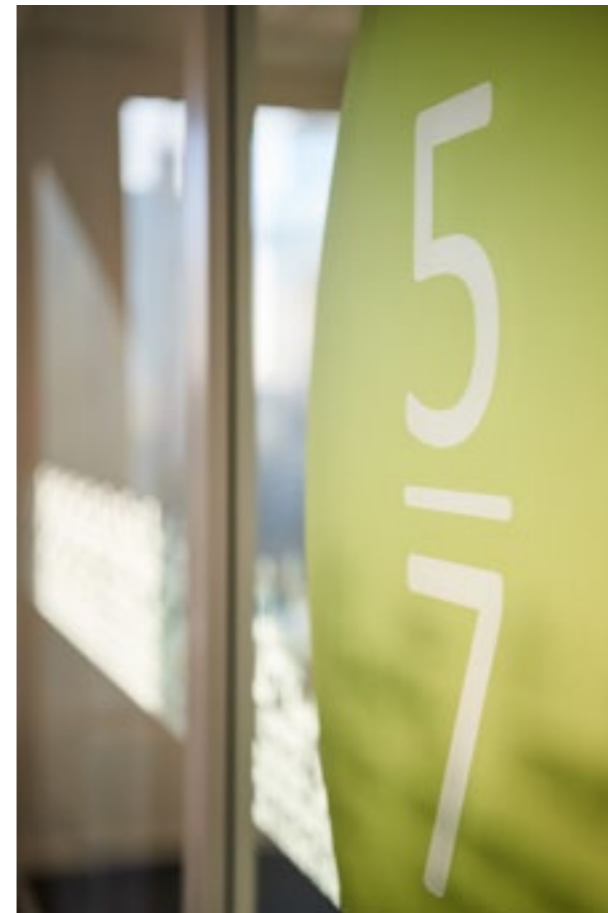
SÉQUOIA

P40



G-CLOUD

P48



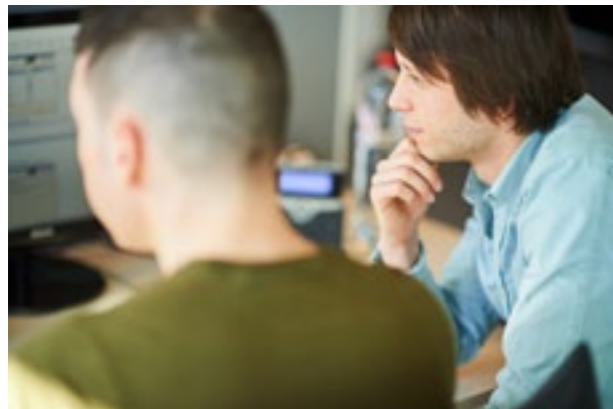
MOUSEION

P54



WALINA

P56



MESURE DU TRAVAIL

P44



AGILE

P50



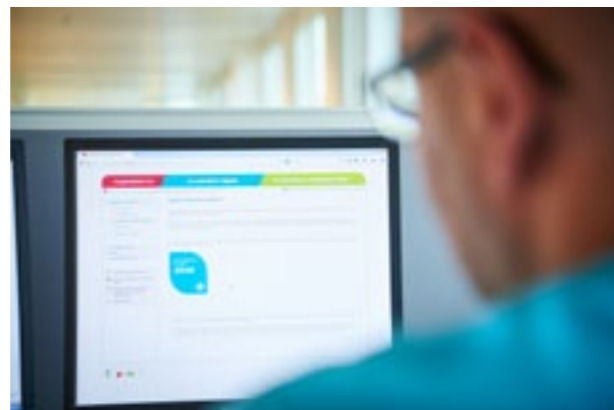
COMITÉ D'AUDIT ET AUDIT INTERNE

P58



ARNO

P46



MOTEUR PENSION

P52

Séquoia

Le projet "Séquoia", du nom du plus grand arbre au monde, est l'un des plus ambitieux projets de l'INASTI: à partir de 2018, chaque indépendant et chaque entreprise disposera d'un dossier électronique unique reprenant toutes les informations relatives à son statut social.

L'objectif de "Séquoia" est multiple : moderniser des applications devenues obsolètes, éliminer des doublons au niveau des données et des fonctionnalités et accélérer les processus de travail. Grâce à "Séquoia", les collaborateurs de l'INASTI et ceux de nos partenaires (comme les caisses d'assurances sociales ou la Direction générale Indépendants du SPF Sécurité sociale) seront en mesure d'exécuter parfaitement leurs tâches selon les principes de la collecte unique de données (principe "Only Once").

UN PROJET SUBDIVISÉ EN TROIS VOLETS : SOCIÉTÉS, DONNÉES EXTERNES ET INDÉPENDANTS

Le Répertoire général des Sociétés ou "Séquoia RGS" a été lancé début 2015. En février 2016, les procédures de travail internes ont été lancées de façon à ce que les gestionnaires de dossiers puissent, par voie électronique, répondre de manière professionnelle et en temps voulu aux questions des sociétés et des caisses d'assurances sociales. Le canevas de ces procédures de travail servira d'exemple pour le traitement des dossiers des indépendants.

Le work package "Données externes" mérite une mention spécifique. Ce package permet aux utilisateurs de "Séquoia" d'accéder aux données provenant de sources de données externes. En fonction des travaux préparatoires à la Banque-Carrefour de la Sécurité sociale (BCSS) les sources de données externes sont, l'une après l'autre, systématiquement mises en production dans "Séquoia". Les premières données à avoir été mises à disposition, en 2015, étaient les données CPAS. Dès 2016, les utilisateurs ont pu également consulter les données Sigedis et ONEm dans "Séquoia".

Le volet le plus important et le plus complexe de "Séquoia" est sans aucun doute la modernisation du Répertoire général des travailleurs indépendants (RGTI). Vu l'ampleur de la tâche, l'analyse a été subdivisée en plusieurs work packages : données externes, gestion des données, obligation d'affiliation, obligation de cotisation, droits et attestations.

Si à l'origine, il avait été convenu que tous ces work packages seraient mis en production dans leur totalité une fois l'analyse complète et la phase de test terminées, une partie du work package "gestion des données" a déjà été mise à disposition dans "Séquoia" en 2016. Celle-ci comprend les données signalétiques des travailleurs indépendants, y compris les affiliations et les revenus. Cela répondait aux besoins du service Pensions, qui a ainsi pu procéder aux travaux préparatoires requis en vue du passage au dossier transversal, qui permettra d'uniformiser la procédure au sein de l'INASTI.

A l'exception des adaptations législatives prévues à court terme telles que le statut du conjoint aidant, l'analyse du work package "obligation d'affiliation" a été pratiquement achevée en 2016. En raison de l'élargissement du projet résultant des nouvelles dispositions légales, seul l'ancien RGTI sera intégré dans "Séquoia" au cours de la deuxième moitié de

2018, y compris les améliorations prévues en matière de performance, ainsi que le volet "revenus" du work package "obligation de cotisation".

C'est la raison pour laquelle le nouveau dossier électronique pour les services Obligations et Inspection, qui fera partie de "Séquoia", sera développé ultérieurement. Ce point sera examiné dans le cadre des work packages "obligation de cotisation", "droits" et "attestations".

Tous les tests, analyses et préparatifs sont effectués en concertation avec nos partenaires, comme les caisses d'assurances sociales et la Direction générale Indépendants du SPF Sécurité sociale.

L'internalisation des connaissances et la gestion propre du développement technique et de la maintenance du système constituent un autre aspect important du projet. En outre, le caractère transversal de "Séquoia" est dévelop-

pé plus avant dans un work package dédié aux aspects sécurité, droits d'accès, monitoring, logging et traitement électronique du courrier entrant. Les risques liés, par exemple, aux ressources et à l'interdépendance avec des systèmes tiers, ne sont évidemment pas perdus de vue.

IMPACT À GRANDE ÉCHELLE

"Séquoia" a et continuera à avoir un impact sur tous les membres du personnel, du service Pensions au service Logistique, et du bureau régional de Libramont à celui de Bruges, mais aussi sur nos partenaires traditionnels (par exemple les caisses d'assurances sociales).

Plus qu'un simple projet, il s'agit indiscutablement de l'expression d'une nouvelle culture toujours en mouvement...



UN AUDIT DE QUALITÉ DU CODE SOURCE DE SÉQUOIA

En septembre 2016, un Software Improvement Group (SIG) s'est attaché à évaluer les frais de maintenance actuels et futurs de "Séquoia" en se basant sur les résultats d'une analyse des risques (Software Risk assessment) datant de 2015. L'une des principales recommandations découlant de cette étude visait à améliorer la maintenance du code source. Un certain avancement du processus de développement était toutefois requis. C'est la raison pour laquelle le SIG a lancé le projet "Development Process Assessment" (DPA).


DÉVELOPPER SOI-MÊME UN CODE SOURCE CONVIVIAL ET PERFORMANT

Le SIG recourt au DPA pour assurer le suivi de l'évolution de "Séquoia" et garantir la réalisation d'un nouveau code source atteignant en matière de maintenance un score de quatre étoiles selon le modèle de qualité SIG. Ce modèle est basé sur les normes certifiées ISO25010 et le SIG Benchmark. De même, le code source existant est suivi de près afin de garantir l'obtention d'un niveau de trois étoiles minimum.

A cette fin, le SIG fournit tout d'abord les instruments de mesure. In fine, l'objectif est de permettre à l'équipe "Séquoia" de développer elle-même le software en disposant des connaissances requises pour en assurer la convivialité et la performance. A ce niveau, l'un des objectifs concrets est la mise en place par l'équipe "Séquoia" d'un instrument de mesure propre (basé sur SonarQube) conforme à la méthode de mesure SIG.

Entretiens, le processus et la technologie ont été paramétrés afin de pouvoir effectuer des analyses hebdomadaires. Les résultats sont utilisés comme base en vue d'adaptations éventuelles et des directives relatives au code produit ont été établies. Le transfert des connaissances est assuré par le groupe Code Enthousiasts, qui transmet les actions d'amélioration aux développeurs.





LA MESURE DU TRAVAIL

La mesure du travail est une méthodologie qui permet de déterminer sur une base objective, les besoins en personnel nécessaires afin que les missions prévues soient réalisées. Cette méthodologie a été uniformisée pour l'ensemble des IPSS. Le résultat des mesures du travail permet de déterminer le plan de personnel en toute connaissance de cause et de justifier celui-ci auprès des instances concernées (Ministre de tutelle, Ministre du budget, Commissaire du gouvernement, etc.). La mesure du travail permet également une répartition équilibrée de la charge de travail et une plus grande transparence en matière de planification du personnel. In fine, l'INASTI peut ainsi gérer au mieux ses ressources humaines en fonction des priorités et des objectifs du contrat d'administration.

Depuis le lancement du projet en 2013, 13 mesures ont été réalisées et ce essentiellement pour les missions opérationnelles. Ainsi, au 31 décembre 2016, 97,5 % des activités opérationnelles ont été couvertes par une mesure du travail.

En 2016, une deuxième mesure a été réalisée pour les activités opérationnelles pour lesquelles les processus ou l'organisation du travail ont fortement évolué depuis 2013, soit :

- les services de la Caisse nationale auxiliaire des bureaux régionaux
- les services pensions des bureaux régionaux

En 2016, a également été réalisée la première mesure pour un service de support, à savoir pour le service Logistique.

Pour que la mesure du travail soit un outil de pilotage réel, il est très important d'actualiser régulièrement les données notamment suite à l'évolution du volume des affaires. Cette adaptation a eu lieu début 2016 et a permis de mettre en évidence un déficit de 52 unités de travail pour faire face aux missions essentielles prévues dans le contrat d'administration et assurer le suivi des projets stratégiques.

LE FUTUR

En 2017, les mesures pour les services de support se poursuivront notamment pour le service du Personnel. De même, la fonction de chef d'équipe, c'est-à-dire de tout membre du personnel ayant un rôle en tant qu'évaluateur, fera également l'objet d'une mesure.

Pour l'avenir, il importera aussi d'adapter les mesures du travail aux évolutions importantes que va connaître l'INASTI, notamment en matière de lutte contre la fraude sociale et le dumping social et les nouvelles missions résultant de l'intégration d'une partie des services de la Direction Générale Indépendants (contrôle des caisses, commissions des dispenses de cotisations, etc...).



LE MOTEUR SALARIAL COMMUN ARNO

Le renforcement des synergies entre Institutions publiques de sécurité sociale, prévues dans les engagements communs du contrat d'administration 2016-2018, s'est traduit par la création d'un service central des salaires au sein de l'ONSS. Ce service veille à ce que le moteur salarial "Arno" fonctionne correctement et selon des règles communes. Sept IPSS ont fait appel au moteur salarial commun dès le 1^{er} janvier 2016 et quatre autres institutions dont l'INASTI les ont rejoints à partir du 1^{er} janvier 2017.

La tâche principale du service central des salaires est de calculer les salaires, primes et avantages de tous les membres du personnel des IPSS sur la base d'un cadre réglementaire unique et d'assurer l'ensemble des déclarations fiscales et sociales qui découlent du calcul des salaires.

Outre cet objectif, le service central des salaires s'est également engagé, dans le cadre de la limitation des flux papier, à mettre à la disposition des membres du personnel des fiches mensuelles de salaire ainsi qu'une fiche fiscale par la voie électronique via l'utilisation de l'e-box citoyen.

Le service du personnel de l'INASTI, quant à lui, gère l'ensemble des données introduites dans le système afin de conduire les carrières des agents et d'effectuer le calcul des salaires.

UN IMPORTANT TRAVAIL D'IMPLÉMENTATION...

Ce passage d'un système à l'autre a nécessité un minutieux travail d'analyse et de préparation. L'une des principales difficultés au cours de l'implémentation a été de migrer les données du logiciel Peoplesoft vers le moteur salarial "Arno". Les différences de calcul ont été identifiées, analysées et élucidées afin de détecter d'éventuelles divergences dans l'interprétation des règles légales, notamment en matière de précompte professionnel. Un autre défi fut d'obtenir du fournisseur de logiciel des développements sur mesure.

... POUR UNE COLLABORATION TOUJOURS PLUS ÉTROITE ENTRE IPSS

Le fonctionnement du nouveau système repose sur une collaboration étroite entre le service du personnel de l'INASTI et le service central des salaires. Pour l'INASTI, la plus-value est double : les problèmes d'interprétation des dispositions légales peuvent être préalablement concertés avec les autres IPSS. En outre, le travail de paramétrisation et de mise à jour du cadre réglementaire commun est désormais réalisé par le service central des salaires pour les IPSS clientes. Il n'en reste pas moins qu'un important travail en amont et en aval du calcul des salaires est effectué par le service du personnel de l'INASTI afin de s'assurer que les données nécessaires à ce calcul soient correctes et produisent le résultat attendu.

Les IPSS qui font appel au moteur salarial "Arno" se sont engagées à élargir progressivement les compétences du service central afin qu'il puisse à moyen terme remplir des missions de reporting (telles que le Pdata, le Fed 20, les données du Medex et de l'IFA) et fournir aux managers des IPSS des indicateurs fiables exportés à partir d'un seul et même système.



G-CLOUD

VERS UNE
NOUVELLE
PLATEFORME
DE STOCKAGE

Dans sa recherche d'une nouvelle plateforme de stockage et afin d'anticiper les problèmes de performance, l'INASTI a opté pour Storage-as-a-Service dans le "G-Cloud", la plateforme de stockage de l'administration fédérale.

LE PASSAGE À UNE PLATEFORME DE STOCKAGE COMMUNE

Le "G-Cloud" est une plateforme hybride qui comprend une infrastructure ICT commune pour les services publics fédéraux, les institutions de sécurité sociale et le secteur des soins, mais avec des environnements distincts. Ainsi, la sécurité et la confidentialité des données restent quand même garanties.

L'INASTI utilise, dans ce "G-Cloud", Storage-as-a-Service et a déplacé plus de 200 terabyte. Storage-as-a-Service est proposé dans quatre paquets de services garantissant un certain espace disque et une certaine performance.

L'INASTI travaille en étroite collaboration avec l'équipe opérationnelle du "G-Cloud" afin d'entretenir la plateforme de stockage. Le "G-Cloud" est chargé de la gestion du Storage-as-a-Service. Les informaticiens du "G-Cloud" sont responsables de l'installation de nouvelles versions de plateforme, de l'entretien et de la disponibilité de la plateforme. L'INASTI veille aux exigences en matière de performance et de capacité.

OPTIMISATION DES COÛTS VIA ÉCONOMIE D'ÉCHELLE

En passant au "G-Cloud" avec d'autres institutions publiques, l'INASTI réalise une économie grâce aux économies d'échelle et aux synergies. Le "G-Cloud" permet de réaliser cette économie en achetant du matériel qui pourra être utilisé par plusieurs institutions publiques. Le passage au "G-Cloud" est, de ce fait, neutre sur le plan budgétaire et entraîne une économie au niveau des coûts à plus long terme. De plus, le délai de livraison pour une capacité supplémentaire de stockage est beaucoup plus court. L'INASTI examine, en ce moment, la possibilité d'utiliser un nouveau service "G-Cloud" (Hypervisor-as-a-Service) qui remplacerait les serveurs de l'INASTI.



AGILE

DES APPLICATIONS INFORMATIQUES FLEXIBLES POUR UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL FLEXIBLE

Afin de permettre à l'INASTI de faire face aux changements de manière rapide et efficace, les applications du service Informatique sont développées selon la méthode "Agile" (flexible). Désormais elles sont développées pour et avec l'utilisateur final.

De petites équipes multidisciplinaires établissent ensemble clairement les besoins et examinent comment ils peuvent être traduits dans une application. Des cycles de développement succincts qui accordent une attention particulière à une communication transparente et à un apprentissage continu occupent, dans ce cadre, une place centrale.

PROJET PILOTE "BUILD 4"

Le développement de la méthode "Agile" a été lancé en 2016 via le projet pilote "Build 4". Ce projet applique la technologie moderne au système de suivi des tâches pour les dossiers de pension.

L'équipe du projet était composée d'informaticiens et d'agents du service Pension. Les agents du service Pension ont travaillé avec les informaticiens qui ont, de leur côté, dans un cycle court de deux semaines, analysé, développé et testés l'application. A la fin du cycle, les nouveaux développements ont été montrés aux agents du service Pension. De cette manière, la convivialité a été garantie et la communication tout à fait transparente. Cela a contribué au développement positif de l'application finale ainsi qu'à un résultat positif pour toutes les personnes concernées.

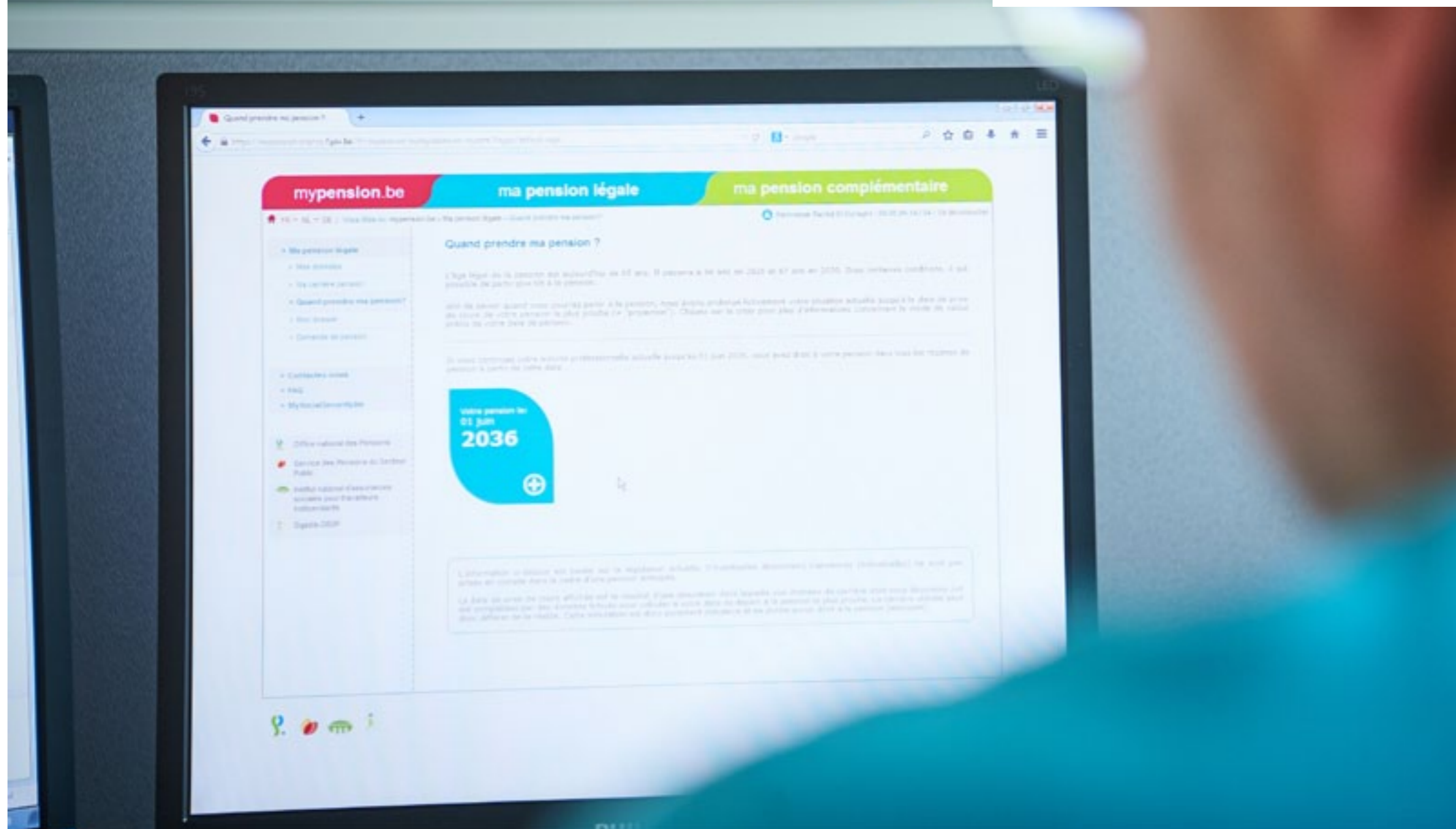
AVANTAGES DE LA MÉTHODE "AGILE"

Cette étroite collaboration entre le service Informatique et les utilisateurs d'applications a plusieurs avantages :

- L'application contient moins d'erreurs à la livraison.
- Le délai de traitement entre la demande effective et la réalisation de l'application est beaucoup plus court.
- L'implication et la collaboration sont plus importantes entre les utilisateurs d'applications et le service Informatique.
- Le statut du projet est transparent pour toutes les parties pendant toute la durée du projet.
- Les membres de l'équipe de projet peuvent se concentrer de manière ciblée sur le travail.

En 2017, le service Informatique poursuit cette méthode "Agile" et prévoit sept équipes "Agile".

MOTEUR PENSION



Suivant qu'un citoyen ait travaillé, successivement ou en même temps, en tant que salarié, fonctionnaire ou indépendant, il sera confronté à trois régimes de pensions. Ces trois régimes sont gérés par 2 organismes : l'INASTI et le Service fédéral des Pensions.

Auparavant, pour connaître sa carrière, la date à laquelle il pourra partir à la pension ou encore les informations concernant l'instruction de son dossier, le citoyen devait s'adresser à chaque organisme séparément.

Le projet "Moteur Pension" (démarré en 2013) vise à éliminer progressivement cette perte de temps et d'énergie en se basant sur deux modules : une base de données commune aux trois régimes et une interface électronique baptisée "My Pension".

En outre, le travail des agents est facilité car ils peuvent désormais consulter la carrière globale d'un citoyen, les régimes concernés par les demandes et l'évolution du dossier dans les autres régimes. À terme, ce projet permettra l'introduction automatique dans le programme de calcul de l'INASTI tant des données "Carrière" que des données "Calcul".

Un projet d'une telle ampleur ne peut se réaliser sur un seul exercice. Il a donc été découpé en phases.

- 2014 : La base de données commune a été mise en production. Elle contient les carrières de tous les citoyens quel que soit le secteur dans lequel ils ont travaillé.
- 2015 : Le citoyen peut désormais se connecter (via sa carte d'identité électronique) au site "My Pension" et consulter l'aperçu de sa carrière ou encore l'état d'avancement de son dossier "Pension" (s'il a effectué une demande ou si un examen d'office de ses droits est en cours). De même il peut consulter

les courriers que les deux organismes lui ont envoyés, mettre à jour ses données personnelles (téléphone, email, langue de correspondance, ...) et demander pro-activement des ajustements de carrière.

- 2016 : Le citoyen connaît, toujours au travers du site "My pension", la date à laquelle il pourra partir au plus tôt à la pension et ce, dans chaque régime. Cette date est calculée en extrapolant la carrière déjà prestée.
- 2017 : Outre la date à laquelle le citoyen pourra prendre sa pension, un montant net et brut couvrant tous les régimes y sera associé. La mise en production de cette phase aurait dû avoir lieu début 2017.

Mais, de nouvelles dispositions législatives entrant en vigueur en 2018 et 2019, il est apparu judicieux de reporter la mise en production jusqu'à l'adaptation des programmes de calcul aux nouvelles règles afin de ne pas donner au citoyen une information erronée. La mise en production est donc prévue fin 2017.

- 2018 : Le citoyen pourra simuler la suite de sa carrière et constater l'impact de cette simulation sur la date de prise de cours de sa pension et son montant (ex.: je suis actuellement salarié mais j'envisage, dans quelques mois/années de m'installer comme indépendant).

- A terme, L'outil "Moteur Pension" permettra de calculer les dossiers "Pensions" et de notifier par un seul document le montant obtenu quel que soit le régime dans lequel le pensionné a travaillé.

Lorsque l'instruction d'un dossier de pension nécessitera des renseignements émanant du citoyen, les questions ne lui seront plus posées qu'une seule fois et les réponses seront envoyées à tous les organismes intéressés (en application du principe "Only once"); s'il le désire, le citoyen pourra opter pour un questionnaire électronique.

MOUSEION



Avec le projet "Mouseion", l'INASTI développe un système unique de rapportage centralisé. Ce système d'aide à la décision extrait les données des applications de base de l'institution, les intègre et les regroupe dans une vaste banque de données, pour les exploiter ensuite de façon maximale. Grâce à cet outil, les rapports sont générés rapidement et sur mesure, afin d'optimiser la qualité des informations et de pouvoir satisfaire rapidement aux questions internes et externes de tout ordre. "Mouseion" permettra notamment de mettre l'accent sur les points forts et faibles du fonctionnement de l'institution, d'analyser l'impact de nouvelles mesures (notamment dans le domaine de la lutte contre la fraude sociale, ...), ...

"Mouseion" ambitionne d'être un système de rapportage central, dans lequel les utilisateurs peuvent retrouver et visualiser facilement des informations qui proviennent d'applications de base et qui sont converties dans un système de rapportage dynamique.

En pratique, la première phase technique du processus est l'Extraction, Transform & Load des données de base issues des systèmes de production de l'INASTI. En d'autres termes, les données sont extraites, transformées et chargées dans une base de données centralisée, appelée Datawarehouse.

Au cours de la seconde phase, les données enregistrées sont transformées en informations utiles grâce à l'outil OBIEE (Oracle Business Intelligence Enterprise Edition). On parle de "business intelligence" (BI). L'objectif final est de créer des synergies entre le rapportage des services et de répondre à des besoins d'informations transversaux. "Mouseion" doit également permettre de réaliser des mesures et d'émettre des messages d'alerte dès que l'atteinte d'un objectif est mise en péril.

LES OBJECTIFS DE "MOUSEION"

- Une "business intelligence" performante: axée sur la qualité des données; les gestionnaires peuvent par conséquent se concentrer davantage sur leurs tâches-clés et ne perdent plus un temps précieux pour récolter chiffres et statistiques;
- Une "business intelligence" mature: un système flexible, fiable, complet et toujours disponible, où l'analyse des informations se fait de manière uniforme, et qui permet de répondre dans des délais très courts;
- Un "business intelligence" Competence Center permet aux utilisateurs de gérer en grande partie leurs besoins BI grâce à un système convivial, et où la consultation sur mesure des informations disponibles dans "Mouseion" est un geste à la portée des utilisateurs;
- Une "business intelligence" rentable (réduction des coûts); la multiplication des anciennes applications et licences de tous ordres est non seulement onéreuse mais implique une dépendance de l'INASTI par rapport à

des prestataires externes. Le nouveau système remplace et simplifie les systèmes actuels.

LES DIFFÉRENTS TRAJETS DE MOUSEION

Le projet "Mouseion" est subdivisé en plusieurs "trajets". Plusieurs d'entre eux ont déjà été développés dans le nouveau système. En 2015 et 2016 "Mouseion" s'est entre autres focalisé sur les données des pensions, les données des affiliés de la Caisse Nationale auxiliaire, les aspects "Security & logging" et le répertoire des sociétés. Ces 'trajets' ont lieu parallèlement au projet "Séquoia" et en concertation avec les experts des services et des directions concernées pour s'assurer de la bonne interprétation des informations et de leur finalité.

De plus, un des trajets principaux de 2016 a été le "remake" dans "Mouseion" des rapports "business intelligence" développés dans le passé. En effet, plusieurs datawarehouses différents ont été créés, le "remake" dans "Mouseion" de ces rapports, a permis de les améliorer et de regrouper les rapports historiques dans une seule et même application.

L'année 2016 a également été marquée par l'augmentation considérable du nombre d'utilisateurs de l'application OBIEE. Ainsi, les utilisateurs des bureaux régionaux ont un accès direct à plusieurs données primordiales pour l'exécution de leurs tâches. De plus, les canaux de diffusion de l'information "business intelligence" ont aussi été augmentés (p.e. des tableaux de bord). Cet effort pour diffuser l'information de différentes manières sera poursuivi en 2017.

En 2017, "Mouseion" continuera à évoluer parallèlement au projet "Séquoia". Dès lors, le Répertoire général des travailleurs indépendants, la lutte contre la fraude sociale et le dumping social seront des points d'attention. En outre, l'accent sera mis sur le peaufinage des trajets déjà en production et la formation continue des utilisateurs.



Walina

"Walina", pour Wavre, Libramont, Namur, symbolise la symbiose mise en place en septembre 2016 entre ces 3 bureaux régionaux. L'idée est de rassembler leurs services Obligations/Inspection, Caisse nationale auxiliaire, Services généraux et gestion du futur Front office et Pensions dans 4 grandes coordinations opérationnelles.

Comme projet pilote, "Walina" s'inscrit dans un projet plus vaste, à l'échelle de l'INASTI, visant à créer à terme un service transversal par matière qui fonctionnera comme "back office" et une première ligne commune qui remplira le rôle de "front office".

Ce concept devra inspirer notre nouvelle façon de travailler, notre manière d'accueillir les visiteurs, de répondre efficacement, rapidement et uniformément à leur questions, etc. Et ce quelque soit l'endroit où se trouve l'agent (siège central, bureau régional, domicile).

DES AVANTAGES INDÉNIABLES POUR LES SERVICES OPÉRATIONNELS DÉJÀ CONSTATÉS

La présence d'un seul responsable par matière, le "Coordinateur", permet de manager les services de manière uniforme et d'éviter les doubles emplois en termes de communication ou d'interprétation des décisions de l'Administration Centrale. Les formalités administratives qui en découlent sont dès lors simplifiées, tant pour les instances centrales que pour les agents locaux.

Les services étant fusionnés dans une Coordination, les écueils qui découlent parfois d'absences de longue

durée ou de départs à la retraite sont mieux anticipés en répartissant la charge de travail sur un plus grand nombre d'agents. Les principes de solidarité entre collègues sont donc mieux dynamisés et mieux exploités en cas de nécessité.

EN 2016 ET EN 2017

La symbiose réalisée entre les 3 bureaux régionaux en septembre 2016 se poursuit dans le travail d'intégration des services et l'uniformisation des procédures mais aussi dans la préparation de la mise en place d'un Front Office pilote.

Intégration et uniformisation des procédures

Un grand travail d'uniformisation des procédures et des pratiques au sein des 3 bureaux a déjà été réalisé et se poursuit.

Pour nos clients, le principal avantage de ce nouveau système est de se voir appliquer la réglementation propre aux trois matières opérationnelles de manière uniforme et univoque par le Back Office.

Préparation de la mise en place d'un Front Office pilote

Il est prévu, qu'en 2017, un Front Office pilote soit constitué dans "Walina" et évalué fin de cette même année.

Si ces tests se révèlent concluants, le personnel devrait pouvoir mieux appréhender la gestion en expertise du travail de dossier, en toute quiétude et celle, tout aussi importante, de l'accueil du citoyen, plus généraliste, sur place ou par téléphone ou voie électronique en veillant à la prise en charge de ses questions dans les meilleurs délais.

Dans le même temps, le citoyen devrait pouvoir être reçu de la même manière dans les 3 implantations de "Walina" avec une prise en charge des questions et des réponses données de manière identique.

L'évaluation finale de ces tests est prévue pour le dernier trimestre 2017.

COMITÉ D'AUDIT ET AUDIT INTERNE

Depuis 2015, le Comité d'audit soutient les gestionnaires dans leur fonction de contrôle en surveillant et en évaluant l'effectivité, l'efficacité et la qualité de la maîtrise de l'organisation. Le Comité d'audit souhaite ainsi contribuer à la réalisation des objectifs stratégiques et opérationnels et garantir le service offert à l'entrepreneur indépendant. Le Comité soutient le cycle d'amélioration continue de notre organisation.

Le Comité d'audit se compose de 2 experts indépendants : Mark Vandersmissen et Gerrit Sarens, et trois représentants du Conseil d'administration : Niki Luyten, Renaud Francart et Jan Steverlynck.

Le service Audit interne disposait d'un auditeur à mi-temps. Depuis novembre 2016, celui-ci est employé à temps plein pour des tâches d'audit.

En 2016, le Comité d'audit s'est réuni 4 fois. Il a pris une décision sur les audits à effectuer, a suivi durant l'année la réalisation des audits (Coupole fraude et Echange de données avec les institutions coopérantes) et a communiqué les résultats y afférents au Conseil d'administration.

Le Comité a pu constater que les audits ont bel et bien un impact sur la gestion des risques.

En effet, il est ressorti du suivi que les recommandations de l'audit sont exécutées et que les risques sont, de ce fait, maîtrisés. Résultat : les objectifs peuvent être atteints de manière plus efficace.

Le Comité d'audit a évalué l'affectation des moyens du service Audit interne, le fonctionnement de l'auditeur interne et a également réalisé une auto-évaluation au niveau de son propre fonctionnement. L'évaluation s'est révélée positive même s'il est toujours possible d'effectuer des améliorations.

Le Comité s'est également orienté vers une concertation avec le Comité d'audit commun aux IPSS afin d'aboutir à une délimitation claire des tâches.

RÉDACTEUR GÉNÉRAL

Floriane De Muyter
Thierry Elsoucht

RÉDACTION FINALE

Katleen Van Muylders
Shavawn Somers
Sofie Jacobs

GRAPHIC DESIGN

Stephanie Ansenne

ONT COLLABORÉ À CE RAPPORT ANNUEL

Annelies Zegels, Bertrand Baivier, Brigitte Saussez, Erwin Tavernier, Filip De Koninck, Frieda Olbrechts, Godelieve Vande Moortel, Greet De Cat, Guy Wetz, Hedwig Billiet, Isabelle Duroy, Jo Verspeet, Jorge Van der Straten, Julie Devlaminck, Katelijne Minnaert, Laurent Tenteniez, Leentje Motte, Luc Crucifix, Luc Lievens, Marc Trifin, Marie Lejeune, Marie-Thérèse Beckers, Marina Geeraert, Nathalie Catoire, Pascale Van Glabeke, Patrick Vanderbauwede, Paul Verelst, Peter Arryn, Philippe Bleus, Philippe Defraene, Philippe Etienne, Priscilla Baras, Quentin Lequeu, Sacha Bourque, Sinda Schelfhout, Stephan De Rouck, Steven Engelen, Sven Verheyden, Thierry Elsoucht, Thomas Van den Eynde, Vicky Leyn.

PHOTOGRAPHIES

© INASTI

EDITEUR RESPONSABLE

Anne Vanderstappen

ADRESSE

35 quai de Willebroeck
1000 Bruxelles

TÉLÉPHONE

+32 546 42 11

E-MAIL

info@rsvz-inasti.fgov.be

WEBSITE

www.inasti.be

DÉPÔT LÉGAL

D/2017/1683/9



