

Colophon:

Editeur responsable:

Emmanuel Helpens

Coordination et rédaction finale:

Annelies Vaes

Rédaction:

Sylvie Allart, Pascal Collard, Fabien Courtecuisse, Dieter Devos, Nadège Dumont, Kathleen De Cleene, Evy D'Haeseleir, Kevin Gaye, Freya Geurts, Caroline Goffin, Agnetha Knapen, Céline Odent, Annelies Vaes, Viki Van Ham

Lay-out:

Céline Odent

Traduction:

Carine Siffert, Christel Pringier

Impression:

Imprimerie Fedopress

Sommaire

2	Colophon
3	Sommaire
4 - 5	Temps forts de 2016 Edito
6 - 7	Qui sommes-nous ?
8 - 21	 « En 2016, nous avons tenu nos promesses » 1. Gestion des ressources 2. Formulaires intelligents 3. SharePoint 4. YUME 5. Reprise des dossiers BAI de la police locale par les satellites. 6. Satellite BRU 7. Audit 8. VSSE (Sureté de l'Etat) 9. SSGPI ≠ SSDGPI
22 – 33	Zom sur les bureaux du CC Communication Contentieux Budget et Bien-être Informatique Comptabilité
32 – 37	« Tout savoir sur ma fiche de paie »
38 - 39	TOP 4 des questions posées aux satellites
40 – 41	TOP 3 des questions posées au Contactcenter CGC
42 – 43	Personnel
44 – 45	Teambuilding

TEMPS FORTS 2016

« ...La qualité du travail fourni est une valeur essentielle au sein du SSGPI, tous les collaborateurs y veillent et s'y engagent ! ... »

Edito

L'on pourrait a priori imaginer qu'un secrétariat social est un service administratif poussiéreux, ennuyeux, où les collaborateurs ne parlent qu'en termes de chiffres et de calculs. Une entité spécialisée dans les salaires 'brut-net' mais qui ne produit en définitive que des résultats dépersonnalisés sans valeur ajoutée.

C'est avec le recul de près d'un an d'expérience comme directeur ad intérim du secrétariat social de la police intégrée « SSGPI » que je souhaitais couper court aux fausses idées reçues et aux raccourcis tronqués.

Avant toute chose, le SSGPI est en permanence en contact avec ses nombreux clients - ses 188 employeurs - qui lui fournissent matière première et demandes d'avis, besoins en formation, demandes de rappel de notions ou d'analyses de nouveautés légales ou jurisprudentielles.

Ensuite, le SSGPI reste aussi à l'écoute des membres du personnel de la police intégrée qui peuvent lui fournir à la demande des informations complémentaires mais aussi lui soumettre des situations individuelles délicates qu'il convient de traiter avec professionnalisme et discrétion.

Le SSGPI a également pour habitude de rencontrer dans toutes les écoles de police du pays - dès les premiers jours d'incorporation - les nouveaux collaborateurs opérationnels pour leur expliquer le plus tôt possible tous les détails de calcul d'une rémunération mais aussi l'importance de fournir des données individuelles complètes et précises. Un petit module de calcul de rémunération - simple d'usage - a aussi été élaboré par le SSGPI et mis à disposition sur le site web du SSGPI.

Pour les employeurs et leurs services DRH, le SSGPI propose aussi des formations thématiques standards ou sur mesure, afin de répondre au mieux aux besoins et attentes des clients. Une assistance personnalisée à ces employeurs est également proposée si le besoin s'en fait sentir.

Le SSGPI accorde en outre une importance toute particulière à ses canaux de communication, à la précision de ses analyses juridiques, à une gestion contentieuse confidentielle et à des extractions de données financières et budgétaires de qualité.

La qualité du travail fourni est une valeur essentielle au sein du SSGPI, tous les collaborateurs y veillent et s'y engagent!

Naturellement, les restrictions budgétaires actuelles sont également durement ressenties au sein du SSGPI mais les encouragements et la confiance de nos clients et des milliers de collaborateurs satisfaits nous renforcent dans notre conviction d'améliorer sans cesse la qualité de notre travail.

De nouvelles améliorations sont d'ores et déjà au programme de l'année 2017, basées notamment sur les résultats de l'enquête de satisfaction « YUME » (2015), sur les recommandations d'un audit de la Cour des comptes (2016) et sur les perspectives d'un nouveau moteur salarial.

Je vous souhaite une passionnante découverte de notre rapport annuel 2016 et j'en profite pour remercier très chaleureusement tous mes collaborateurs et toutes mes collaboratrices qui font du SSGPI une entité vivante, solidaire et constructive.

E. Helpens

Directeur a.i.

QUI SOMMES -

Vision, mission et valeurs

Par analogie à la mission existante – qui est définie selon l'article 149 *octies* LPI¹ - le SSGPI a développé sa vision en 2016 et a également mis en lumière un certain nombre de valeurs qui selon nous, sont cruciales pour les collaborateurs du SSGPI.

VISION

Comme unique Secrétariat social de la police intégrée, structurée à 2 niveaux, le SSGPI œuvre chaque jour à fournir un service complet et de qualité, au profit des employeurs ainsi que de chaque employé de la police intégrée.

Dans un contexte en perpétuelle évolution, nous nous efforçons constamment à satisfaire nos clients et nous appliquons strictement les missions légales pour lesquelles le Secrétariat est compétent.

Nous offrons également une grande plus-value dans différents domaines de compétence et nous avons l'ambition d'être un partenaire fiable pour nos Autorités.

VALEURS

Pour réaliser cette vision, les membres du personnel du SSGPI font preuve des valeurs suivantes :

Qualité - Professionnalisme

Les collaborateurs du SSGPI œuvrent chaque jour à fournir un travail de qualité afin de satisfaire au mieux les attentes légitimes des membres du personnel de la police intégrée.

Esprit de service

Par leur esprit d'initiative et leur empathie, les collaborateurs du SSGPI développent un grand sens des responsabilités vis-à-vis des services offerts aux clients, ainsi qu'à chaque membre du personnel de la police intégrée.

Collégialité

Au sein d'une équipe multidisciplinaire, les collaborateurs du SSGPI font preuve de solidarité et démontrent leur potentiel à travailler au sein d'une équipe soudée et motivée.

 $^{^{1}}$ Loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, M.B. 05-01-1999.

Satellite OUEST - GAND

57 zones de police

9200 dossiers

Brabant flamand

Flandre occidentale

Flandre orientale

Satellite NORD - HASSELT

77 zones de police

10000 dossiers

Anvers

Limbourg

Brabant-Flamand

Satellite SUD - JUMET

46 zones de police

7000 dossiers

Brabant wallon

Namur

Hainaut

Satellite EST – VOTTEM

26 zones de police

5000 dossiers

Liège

Luxembourg



Centre de Coordination - BRUXELLES

Assure un appui optimal aux satellites

Il se compose de différents bureaux :

NOUS?

Communication (COM), Gestion des Ressources (GR), Report, Informatique (INFOR), Connaissances et Expertise (KCE), Contentieux (CTX), IT et Appui opérationnel (AOS)

Satellite BRU - BRUXELLES

6 zones de police

Unités fédérales Bruxelles

6500 dossiers

"EN 2016, NOUS AVONS TENU NOS PROMESSES"

1. Gestion des ressources

En décembre 2016, une nouvelle cellule a été créée au sein du Centre de Coordination du SSGPI, à savoir la « GESTION DES RESSOURCES ». A sa tête, Agnetha KNAPEN.

La cellule se compose de différents services :

Secrétariat
Personnel
Budget
Logistique

Les schémas suivants expliquent la structure et les tâches des services individuels au sein de la Gestion des Ressources :



Agnetha KNAPEN

Gestion de GALoP

Suivi des présences et absences

Gestion administrative des dossiers du personnel

Gestion générale du personnel du SSGPI

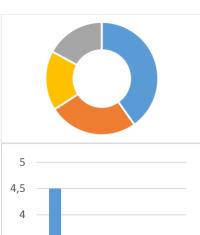
Gestion des

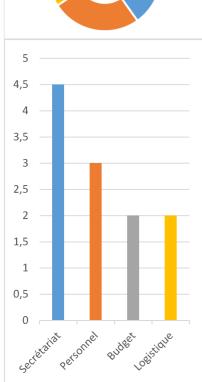
Gestion de la carrière

Processus HR

Bien-être au travail

Gestion des achats du SSGPI







Objectifs



Orientation client

Répondre aux questions de manière plus correcte et plus rapidement



Processus

Cartographier les processus des différents services au sein de la cellule Gestion des Ressources



Dossiers du personnel

Contrôle des dossiers existants Suivi des dossiers



Démarrer des nouveaux projets

Développer une politique de communication en collaboration avec le service communication. En plus d'une politique de communication, développer une politique anti-rumeurs



Formations

Développer une politique de formation Elaborer des trajets de formation individuelle



Back-up

Mise en place de différents back-ups pour différentes fonctions clés

IL SUFFIT



Formulaires



D'UN CLIC

2. Formulaires intelligents

Fin 2016, le SSGPI a entamé une réflexion en se demandant dans quelle mesure les formulaires existants pouvaient être retravaillés en formulaires "intelligents".

Nous espérons ainsi d'une part, réduire le nombre de formulaires erronés/incomplets afin de faciliter un traitement plus rapide des formulaires.

Et d'autre part, les services de traitement au sein du SSGPI pourront traiter les formulaires plus rapidement. En effet, seuls les champs requis seront repris sur le formulaire.

3. SharePoint





Sociale

DEFINITION

SharePoint est une plateforme qui sert de cadre pour la construction d'un site internet pour l'échange d'informations et pour une collaboration en ligne entre un groupe ou une organisation, comme cela se fait souvent sur intranet.



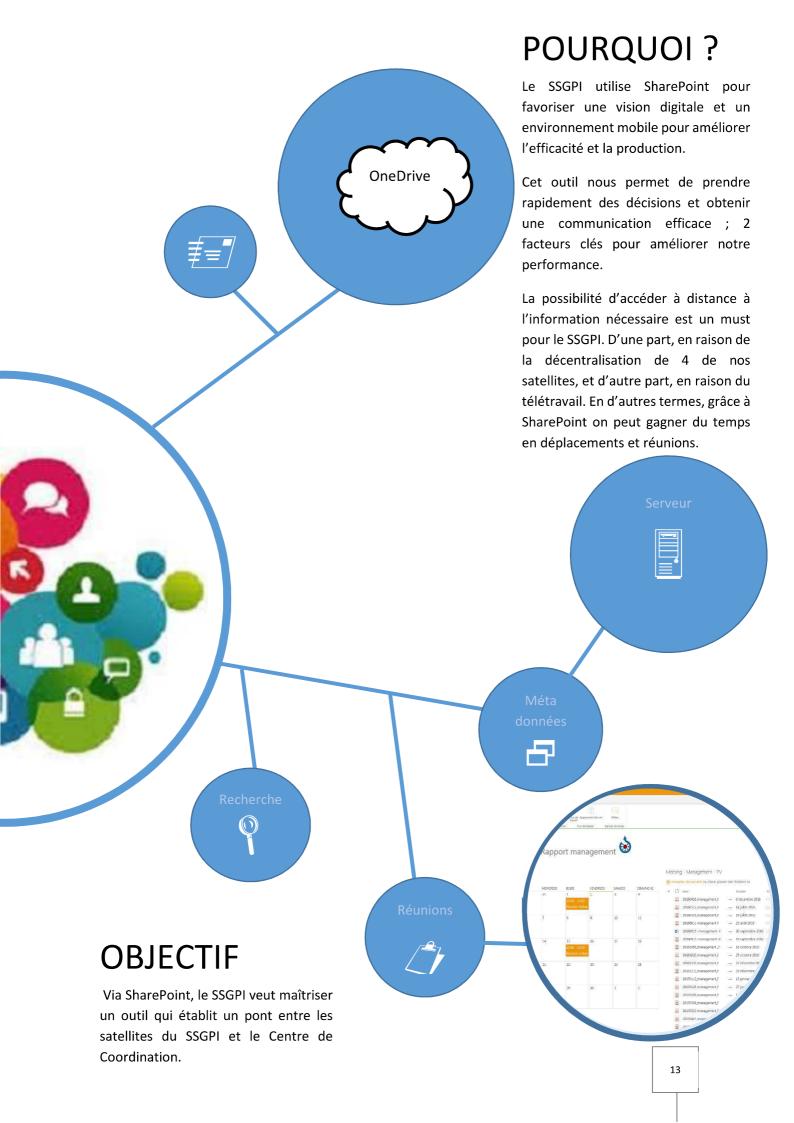




Création







Orientation client

Point d'action et objectif

La reprise des dossiers "BAI" de la police locale (déplacements de service) et les dossiers des membres du personnel fédéral par les satellites décentralisés

Situation actuelle

BAI en vigueur. Dossiers fédéraux prévu pour fin avril 2017



Dans le courant de l'année 2015, le SSGPI a organisé, en collaboration avec les responsables GRH, les responsables financiers et les autorités compétentes de la police locale et fédérale, des sessions de réflexion avec comme thème 'Yume*'.

Ces sessions avaient pour objectif, en collaboration avec les représentants locaux et fédéraux, de réfléchir à l'offre de service du SSGPI (actuelle et future) et aux fonctionnalités du moteur salarial (existantes et à venir).

Les sessions Yume ont démontré que le SSGPI est considéré comme un centre de service qui dispose de suffisamment d'expérience et de crédibilité afin de construire des relations durables avec les personnes de contact tant au niveau local que fédéral.

Des MP formés et motivés

Point d'action et objectif

Travailler sur l'accueil et l'intégration de nouveaux membres du personnel

Exemple concret

Accueil le premier jour au Centre de Coordination, accueil le 2ème jour dans le satellite, formation intégration CALoG, formation SSGPI et droit pécuniaire, entretien ciblé lors d'un départ, ...

Situation actuelle

Déjà en vigueur depuis 2016

Plateforme IT

Point d'action et objectif

Plus d'automatisation

Exemple concret

L'automatisation d'e-formulaires dans GALoP : 4/5^{ième} et congé pour raison impérieuse

Situation actuelle

En vigueur depuis 2016

Pour un exposé complet de ces sessions de réflexion, nous vous renvoyons vers le rapport d'activité 2014 & 2015 (voir www.ssgpi.be/qui sommes-nous?).

Vous trouverez sur cette page, suite à ces sessions de réflexion, un exemple concret par thème et par point d'action. Pour un aperçu complet des résultats de cette enquête auprès des clients, nous vous renvoyons vers notre site internet www.ssgpi.be/qui sommes-nous.

Orientation client

Point d'action et objectif

Accountmanagement par rapport à la police fédérale

Exemple concret

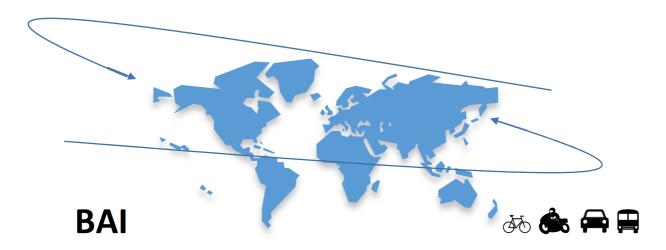
Participation active aux réseaux DRH (police fédérale, Arro Namur, ...)

Situation actuelle

En vigueur

^{* &#}x27;YUME' est le mot japonais pour rêves. Ce concept a été emprunté au SPF Sécurité sociale

5. Reprise des dossiers BAI de la police locale par les satellites



Dans le courant de l'année 2016, les tâches qui étaient auparavant effectuées par le bureau "BAI" du SSGPI au profit des zones de police ont été transférées aux satellites. Il s'agit des formulaires :

F/L 021

déplacements de service

32.000

F/L 080 -081

frais de déplacement en cas d'utilisation d'un véhicule personnel pour le trajet domicile-lieu de travail

9.100

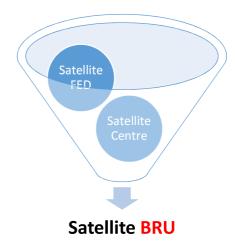
F/L 096

droits pécuniaires suite à un détachement structurel

11.200

6. Satellite BRU





Nadège DUMONT

La fusion entre le Satellite Centre (gestion des données pécuniaires des zones de police situées dans la Région de Bruxelles-Capitale) et le Satellite fédéral (gestion des données pécuniaires des unités fédérales) a eu lieu en octobre 2015.

Le nouveau satellite se nomme désormais « satellite BRU », avec comme chef de service Nadège DUMONT.

POURQUOI?

- Une collaboration plus étroite avec les services centraux de la police fédérale dans le cadre de l'optimalisation de la police fédérale;
- Mieux répondre aux objectifs que le SSGPI s'est lui-même fixés (orientation client, disponibilité, amélioration de l'expertise, ...) ainsi qu'aux nouveaux défis que cette optimalisation implique pour le SSGPI;
- Assurer plus de polyvalence de nos collaborateurs tout en conservant un contact privilégié avec nos clients.

COMMENT?

- Via la composition de nouvelles équipes, en tenant compte du régime linguistique des collaborateurs;
- Application améliorée du principe des "quatre yeux" (système de contrôle) ;
- Maintien du contact avec les différentes unités pour l'envoi des pièces justificatives nécessaires pour gérer les dossiers pécuniaires, pour mieux en assurer le suivi et plus rapidement.



7. AUDIT • • •

La Cour des comptes a effectué un audit des dépenses fédérales gérées par le "Secrétariat social de la police intégrée structurée à deux niveaux" (SSGPI) qui joue un rôle central dans la liquidation des dépenses du personnel policier.

Le SSGPI n'est pas à la base du contrôle interne des dépenses de personnel de la police fédérale. C'est pourquoi la vérification par un organisme externe indépendant est souhaitable.

Etant donné le nombre élevé d'allocations, de primes et d'indemnités et le régime réglementaire complexe, la Cour des comptes a décidé de vérifier si le SSGPI appliquait correctement les statuts. Elle s'est concentrée sur trois allocations liées à des prestations particulières :

- L'allocation pour prestations de service les week-ends et jours fériés ;
- L'allocation pour prestations de nuit (entre 19h et 22h ou entre 22h et 6h) :
- L'allocation horaire pour prestations de service supplémentaires.

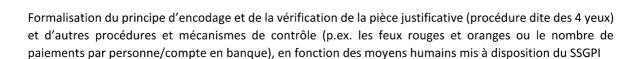
Pour contrôler ces dépenses, la Cour des comptes a examiné des données de paiement (février-avril 2015) des agents de la police fédérale attachés à la zone de Bruxelles.

Sur base des conclusions et des recommandations de la Cour des comptes, le SSGPI a élaboré un plan d'action (voir page suivante).

Le rapport de la Cour peut être consulté dans le 173^e Cahier de la Cour des comptes, volume 1 : commentaire p. 161.

Plan d'action

Renforcer la garantie de l'exactitude des prestations reprises sur le Mod 9bis (validation par l'autorité compétente)



Formaliser la procédure du transfert des données de paiement vers le SPF Finances. Rédiger des SLA (Service Level Agreement) avec les partenaires financiers

Evaluer la possibilité d'externalisation de la procédure d'encodage des données bancaires

Renforcer la spécialité comptable dans les fichiers comptables du SSGPI : Rapport comptable reprenant la concordance entre les écritures comptables, le fichier de paiement, les déclarations au précompte professionnel et le chargement de l'interface FedCom

Formaliser la procédure de chargement du Mod 9bis au sein du SSGPI

Optimalisation de l'application sécurisée FinDoc

Aujourd'hui L

Demain



8. VSSE (Sûreté de l'Etat)

Quoi?

Le 1er juin 2016, les assistants de protection de la Sûreté de l'Etat ont été transférés vers la direction protection de la police fédérale.

Cette catégorie du personnel, qui tombe entièrement sous le statut de la police, conserve les échelles de traitement de la Sûreté de l'Etat (SPF Justice) aussi longtemps qu'ils n'ont pas terminé la formation de base du cadre de base.

Une fois la formation terminée, ils seront insérés dans les échelles de traitement du cadre de base, où une sauvegarde est naturellement prévue des échelles de la Sûreté de l'Etat.

Pendant la formation de base, ces membres du personnel bénéficient d'une sauvegarde spécifique qui doit faire en sorte que le manque de certaines allocations pendant la formation de base est compensé.

Conséquences pour le moteur salarial ?

Etant donné que ni les échelles de traitement des assistants de protection de la Sûreté de l'Etat, ni la sauvegarde spécifique n'existaient dans le moteur salarial, le SSGPI a dû procéder à une modification du moteur salarial.

D'une part, les échelles de traitement ont été ajoutées et les références CAPELO ont été demandées pour ces échelles de traitement auprès du SdPSP. D'autre part, la sauvegarde spécifique a été implémentée.

9. SSGPI \neq SSD GPI









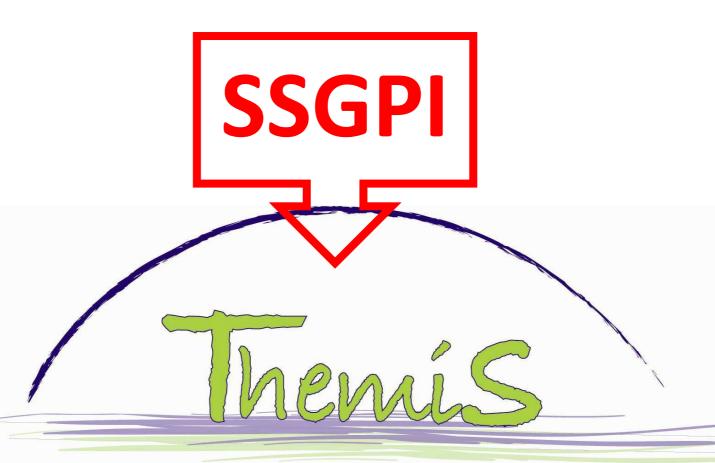












SSGPI - Traitement des salaires - GPI - Loonverwerking

Z©OM SUR LA

100

JANVIER

FÉVRIER

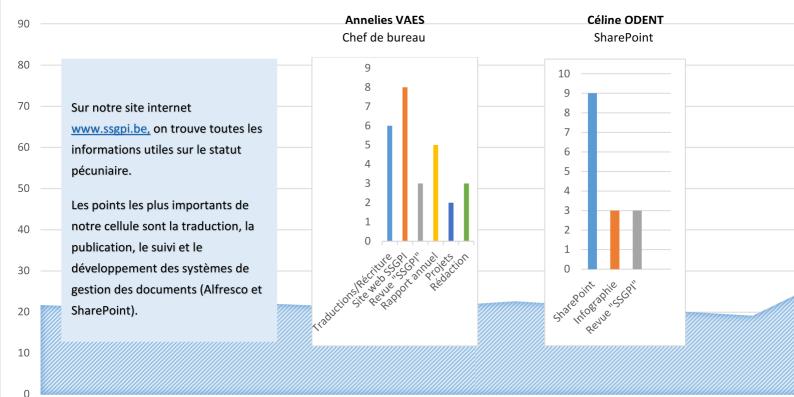
MARS

COMMUNICATION

Nous sommes une équipe composée de 4 🕴 et notre but est de diffuser l'information et de la distribuer via les différents canaux pour chaque groupe cible.

Je coordonne l'équipe, veille au respect des délais et au développement de la cellule COM.

Ma priorité : Soigner l'image et la visibilité du SSGPI.

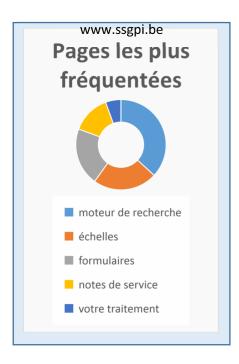


AVRIL

MAI

JUIN

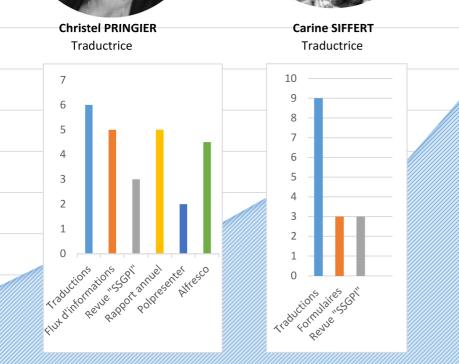
JUILLET



89 495
visites
par an

En duo, nous assurons toutes les communications en néerlandais et en français.





2016

A notre actif:

Traductions

219

Mailings

58

Abonnés au Flash! SSGPI

2074

Nos objectifs:

- Tenir à jour le catalogue de produits
- Remaniement d'Alfresco (système de gestion de documents)
- Continuer à développer SharePoint
- Composition du rapport annuel 2017
- Développer un plan de communication interne

AOUT SEPTEMBRE

OCTOBRE

NOVEMBRE

DÉCEMBRE

Fréquentation du site web SSGPI

Z©OM
SUR LE
CONTENTIEUX

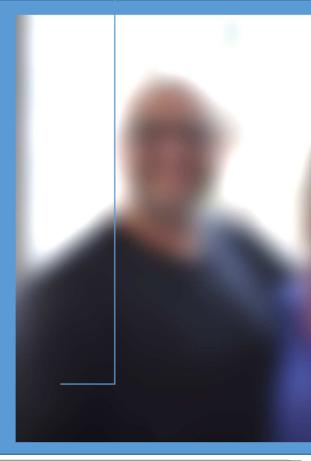
Dimitri DETAEYE

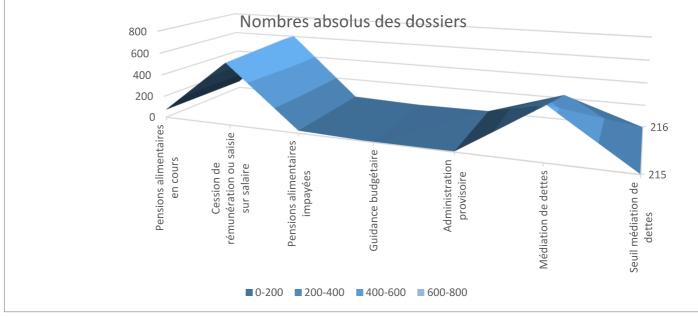
Depuis 2005, nous sommes une équipe de trois personnes.

Notre particularité c'est notre discrétion, notre disponibilité et beaucoup d'empathie.

Nos dossiers sont classés par :

- Pensions/contributions alimentaires en cours
- Cession de rémunération ou saisie sur salaire
- Pensions alimentaires impayées
- Guidance budgétaire
- Administration provisoire
- Médiation de dettes
- Jugement







Z©OM SUR LE BUDGET + Bien-être

Budget

- des achats de fonctionnement et d'investissement de l'unité,
- du traitement et du paiement de l'ensemble des factures du SSGPI.

Dans ce cadre, il y a lieu de respecter les procédures de marché public et les procédures budgétaires liées à "FedCom". Cela concerne notamment :

 les charges du moteur salarial (frais de maintenance et de consultance),

 les frais récurrents (téléphonie, connectivité, ICT, carburant, les divers achats pour le fonctionnement journalier du SSGPI et le bien-être).

Sylvie ALLARTResponsable du budget











Bien-être

En 2016, l'accent a été mis sur l'amélioration du bien-être des membres du personnel au sein du SSGPI et des satellites décentralisés.

Afin que les membres du personnel de Bruxelles puissent travailler dans un environnement agréable, le SSGPI a investi dans un local bien-être disponible au 1er étage du bloc C des "Jardins de la Couronne" et dans l'achat de décoration apportant sérénité et couleurs pour les bureaux demandeurs.

Une journée des talents, des séances de yoga, des conseils bienêtre envoyés via mail ou des temps de midi "retrouvailles" ont également été organisés dans le cadre du bien-être. Sans oublier notre teambuilding annuel qui s'est déroulé fin septembre à Maredsous.



Meryem SERTKAYA

2016

A notre actif:

Bons de commandes

112

Moteur salarial

70%

Frais récurrents

30%

Nos objectifs:

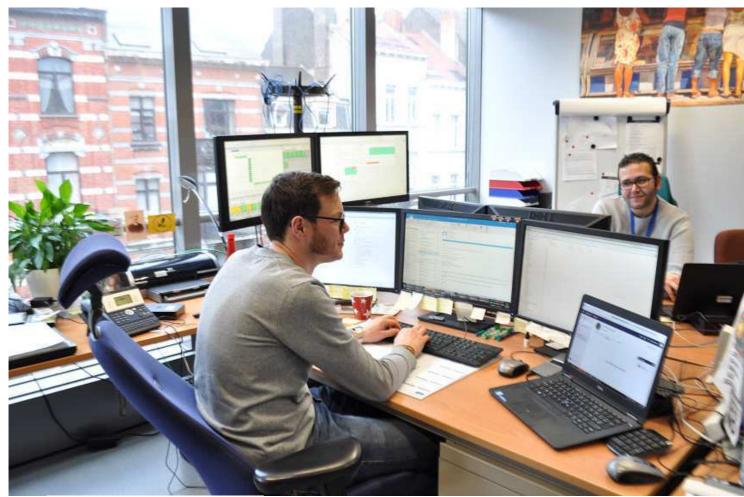
Teambuilding

Ameublement des satellites EST et OUEST

Etude de marché pour le nouveau moteur salarial

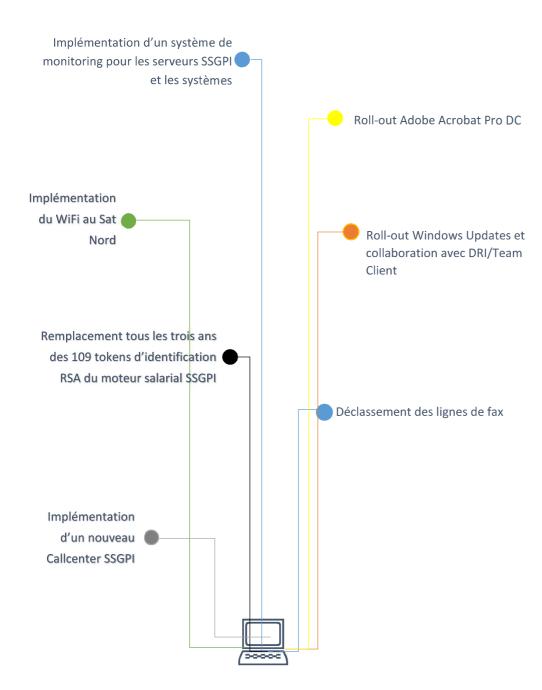
Collaboration renforcée

Z©OM SUR L' INFORMATIQUE



Tim VAN DEN BERGHE et Mohamed TMAYTI

Réalisations 2016



2016

A notre actif:



175



16



82

Nos objectifs:

Implémentation de Windows 10 pour les PC internet

Implémentation et projet de travail Office365 pour la configuration d'internet

Implémentation MSL tape backup library moteur salarial

Remplacement du système de sécurité pour l'accès par Internet au moteur salarial

Z©OM SUR LA COMPTABILITE





Note récapitulative des déclarations BOW vs 274

Fréquence : ANNUELLE

F 274



325

Base imposable à déclarer + précompte professionnel à déclarer et à payer par la zone

Fréquence : MENSUELLE



Données de Belcotax-On-Web

Fréquence : MENSUELLE

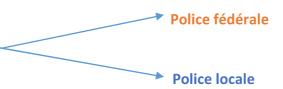


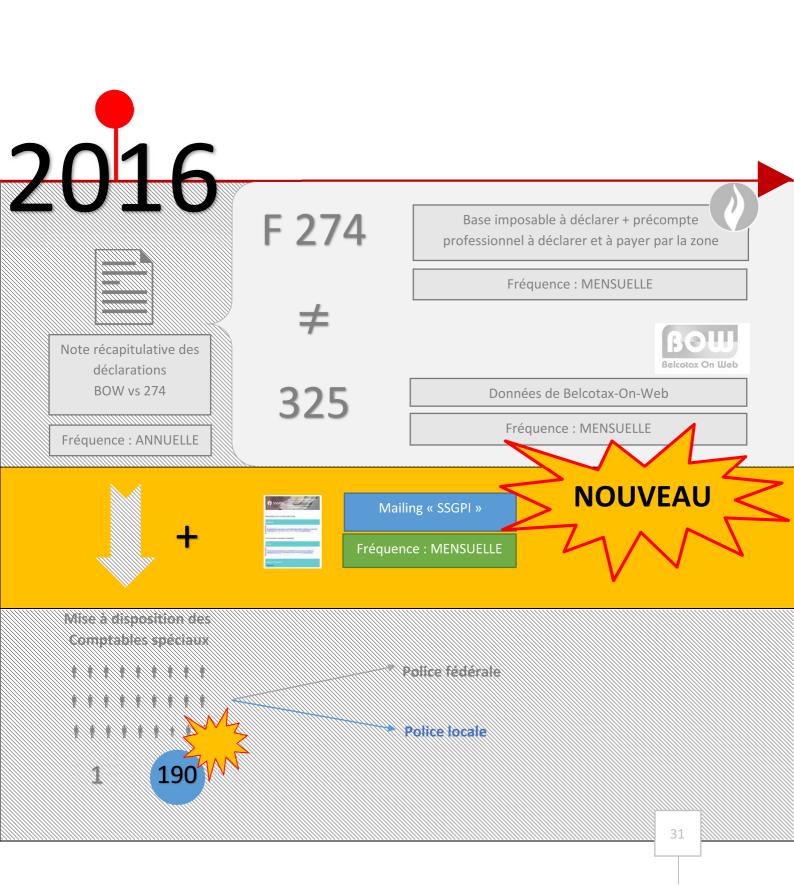
Mise à disposition des Comptables spéciaux



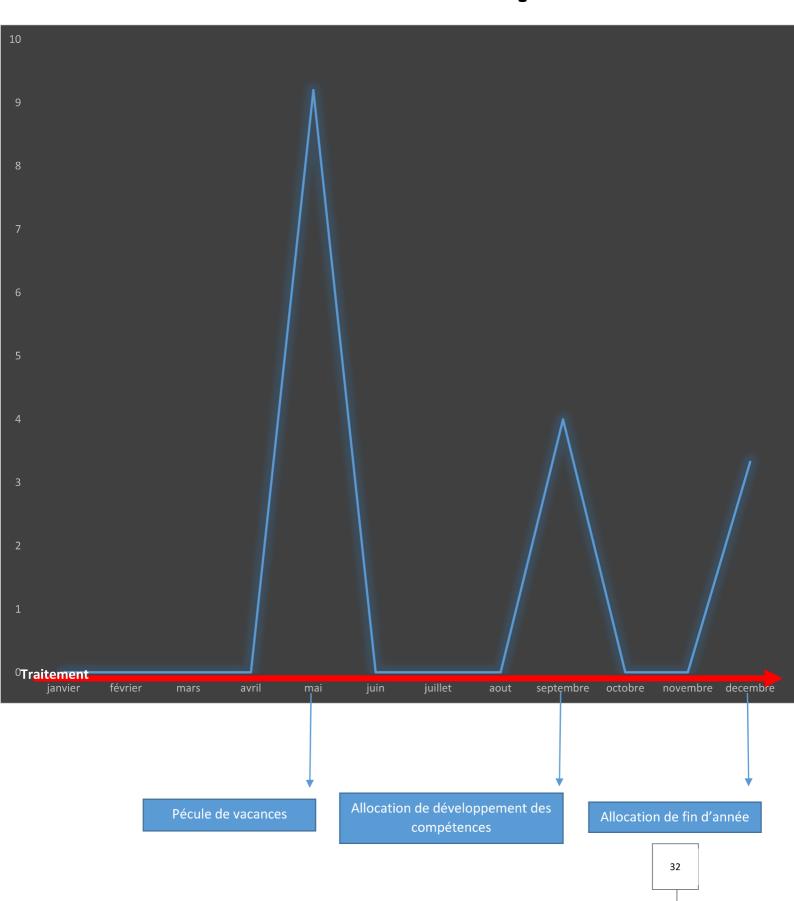
1

192





"Tout savoir sur ma fiche de paie"





Votre conseiller en gestion salariale : Service du personnel ZP Tel:

Fax: e-mail:

Données de base du calcul :

Nomination fixe Numéro de pointage : Barème de rémunération : B1 Numéro de contrat PS :

01/04/2015 Date d'ancienneté : Fraction d'emploi :

Numéro de registre national : Moment de la paie : payé à terme échu 38,00/ 38,00 1.6406

Indice :

Barème PP : Célibataire Situation fiscale:

O Enfant(s) à charge dont O handicapé O Autre(s) personne(s) à charge dont O handicapé O Autres personnes de plus de 65 ans à charge dont O handicapé

APERCU DES OPERATIONS REMUNERATION FIXE MAI 2017 (EUR)

PERIODE DE PAIE MAI 2017

Description	Code	Param.	Unité	Jours	Base	Total
Base annuelle Prestations réelles ou équivalent Loi jours fériés ou travail remplac	1000 3101 3103		159.60 15.20	21.00		16212.26
Traitement À - Police de proximité	4000 4003				16212.26 495.79	2216.49 67.78
Montant total brut Retenu pension (Police) ONSS travailleur	9011 9000	7.50 3.55			2216.49 2284.27	2284.27 -166.24 -81.09
Partie imposable A - Résidence	4035					2036.94 35.02
Base imposable Précompte barémique Cotis spèc sècurité soc / mens	9200 9102				2071.96 2284.27	2071.96 -430.26 -19.63

Montant net provisoire Montant du droit 1659.51 A recevoir sur IBAN : EUR 1659.51

(Référence REMUNERATION FIXE - CALCUL LE 19/05/2017 -

Explication partie 1

1. Fiche de paie "Traitement et allocations fixes et indemnités"

Nomination fixe ou contractuel.

Barème de rémunération sur base duquel vous êtes payés (nouveau statut ou statut d'origine). En cas de sauvegarde, c'est l'échelle de traitement

Données de base du calcul

Statut : Barème de rémunération : Bl

Date d'ancienneté :

Fraction d'emploi :

Indice :

Nomination fixe

01/04/2015

38,00/ 38,00

1,6406

La date d'ancienneté

pécuniaire qui détermine l'échelon de traitement sur votre échelle salariale.

> Pour le personnel engagé à temps plein c'est 38,00/38,00. Pour le personnel engagé à temps partiel c'est en fonction des prestations réellement effectuées.

L'index actuel sur base duquel les allocations et le traitement annuel à 100% sont indexés.

Numéro attribué People Soft dans le moteur salarial.

Numéro de police.

```
Numéro de poin age :
                       44
Numéro de contrat PS : 000
Numéro de registre national :
Moment de la paie :
                       payé à terme échu
```

Numéro de registre national	Votre numéro de registre national
Moment de paie:	Payé anticipativement ou à terme échu

Le précompte professionnel qui est retenu sur le traitement imposable dépend de votre situation fiscale (état civil, nombre de personnes à charge, époux (se) avec ou sans revenus propres, ...)

Situation fiscale:

Barème PP : Célibataire

- O Enfant(s) à charge dont O handicapé
- O Autre(s) personne(s) à charge dont O handicapé O Autres personnes de plus de 65 ans à charge dont O handicapé

Explication partie 2

Cotisations sociales ONSS (contractuel 13.07% statutaire 11,55%)

Le nombre d'heures sur lequel est basé le calcul

Ulte

Code 1000, 3101,...

Codes qui sont utilisés par le système de paiement (par exemple code 1000: base annuelle non indexée)

J DES OPERATIONS

UNERATION FIXE I 2

Code Param.

4035

9200

9102

4045

4046

Base annuelle

Votre traitement annuel à 100%, pas indexé

Prestations réelles ou équivalent

Le nombre de jours où on a travaillé ou le nombre de jours pour lesquels on est pavé

Loi jours fériés ou travail remplac

Le nombre de jours fériés légaux ou réglementaires par mois

Traitement

Votre salaire mensuel indexé (traitement annuel à 100% / 12 mois x index actuel)

PERIODE	DE	PAIE	MAI	2017

3-60			
Base annuelle Prestations réelles ou é	guivalent	000	9.60
Loi jours fériés ou trav		3 3 1	5.20
Traitement		4000	
A - Police de proximité		4003	

Montant total brut

Montant Cotal Dide		
Retenu pension (Police)	9011	7.50
ONSS travailleur	9000	3.55
SWAMERING FINANCISCO PAGEORA DE FI		

Partie imposable A - Résidence

Description

Base imposable

Précompte barémique Cotis spéc sécurité soc / mens

Montant net provisoire

I - Téléphone

I - Entretien uniforme

Montant du droit

A recevoir sur IBAN

Le numéro de compte et l'institution bancaire où sera versé votre traitement

(Référence REMUNERATION FIXE - CALCUL LE 19/05/2017 - 447849707)

Communication qui apparaîtra sur votre extrait de compte



Le montant à 100% de

(EUR)

Total	Base	Jours
16212.26		21.00
2216.49 67.78	16212.26 495.79	
2284.27 -166.24 -81.09	2216.49 2284.27	
2036.94 35.02		
2071.96 -430.26 -19.63	2071.96 2284.27	
1622.07 21.97 15.47	13.39 9.43	

Retenue pension (Police)	Retenue Fonds Pension Survie (FPS), 7,5% du montant brut soumis au FPS
ONSS travailleur	Retenue Cotisation sécurité sociale, 3,55% du montant brut soumis à l'AMI (assurance maladie-invalidité)
Précompte barémique	Précompte professionnel retenu sur le traitement imposable (en fonction de la situation fiscale du membre du personnel)
Cotis. Spéc. sécurité soc. / mens.	Cotisation spéciale de sécurité sociale. Retenue nette calculée sur le montant brut soumis à l'AMI
I- Téléphone	Description de l'indemnité et/ou de l'allocation, toujours précédée d'un I- (indemnité) /A-(allocation)

1659.51

1659.51 EUR

Le montant net qui sera versé sur votre compte

TOP 4 des questions posées aux satellites

Suite à un changement d'employeur (mobilité/INEX/promotion sociale) dans le courant de la période de référence pour le pécule de vacances (janv. – déc. année x-1) je n'ai pas reçu l'entièreté de mon pécule de vacances mi-mai (mai année x). Pourquoi ?

1

Lors d'un changement d'employeur dans le courant de la période de référence, le membre du personnel percevra un pécule de vacances anticipé le mois suivant le changement d'employeur.

Suite à un changement d'employeur (mobilité/INEX/promotion sociale) dans le courant de la période de référence pour l'allocation de fin d'année (janv. – sept. année x) je n'ai pas reçu l'entièreté de mon allocation de fin d'année mi-décembre (décembre année x). Pourquoi ?

7

Lors d'un changement d'employeur dans le courant de la période de référence, les membres du personnel payés à terme échu recevront la partie de l'allocation de fin d'année relative à la relation de travail précédente fin décembre.

Les membres du personnel payés anticipativement par contre, recevront la partie de l'allocation de fin d'année relative à la relation de travail précédente fin novembre.

J'ai signalé un changement de situation familiale/fiscale via le formulaire F/L-020. Pourtant, lorsque je consulte ma fiche de paie sur Portal, je vois que mon traitement net n'a pas changé. Pourquoi ?

3

Certaines modifications dans l'état civil/la situation familiale impliquent une modification immédiate du précompte professionnel – et donc du traitement net – (ex. de 0 à 1 enfant à charge, de 2 à 1 enfant à charge, de marié à divorcé, modification dans les revenus professionnels du conjoint, ...).

D'autres modifications n'auront de conséquences sur le précompte professionnel – et donc sur le traitement net – qu'à partir des rémunérations qui sont payées le 1er janvier de l'année calendrier suivante (ex. de célibataire à marié/cohabitant légal).



Puis-je avoir une simulation de mon traitement net si je veux travailler en 4/5ème, si je change d'échelle de traitement, si j'ai un enfant à charge, ... ? Si vous souhaitez une simulation de votre traitement, il convient de télécharger le module "Wedde_Simul_Trait.xls" via la page "Votre traitement" sur notre site internet www.ssgpi.be.

Via le menu de démarrage, vous pouvez, après avoir fait le choix de votre langue, sélectionner une simulation préprogrammée, soit comme membre du personnel CALog, soit comme membre du personnel opérationnel :

- dans la rubrique pour le membre du personnel CALog, par niveau, au minimum 20 simulations différentes sont reprises;
- pour le membre du personnel opérationnel, par cadre, est reprise une simulation du traitement de départ ainsi que du traitement consécutif au suivi de la formation ad hoc.

Après chaque sélection, une impression reprenant le calcul de traitement du brut au net, peut être obtenu.

Les simulations sont réalisées sur base de la législation en vigueur d'un point de vue social et fiscal. C'est ainsi qu'il est, entre autres, tenu compte de la législation en matière de bas salaires et de la législation modifiée concernant les véhicules de service.

L'utilisation de la 2^{ième} option "simulation personnalisée", permet plus d'options et est destinée aux services du personnel de la police intégrée.

4

TOP 3 des questions posées au Contactcenter CGC

Le statut pécuniaire

Quand les droits à mes allocations/indemnités sont-ils ouverts ?

Il faut faire la distinction entre les allocations et les indemnités payées avec le traitement et celles qui ne sont pas payées avec le traitement.

(0800/99272)

En ce qui concerne les allocations et les indemnités payées avec le traitement, on peut dire qu'en général le droit à ces allocations et indemnités est ouvert à partir du 1^{er} jour du mois qui suit la date à laquelle on peut y prétendre. Si cette date coïncide avec le 1^{er} jour du mois, le droit naît immédiatement.

Exemples: l'allocation Région de Bruxelles-Capitale, l'allocation de bilinguisme, l'allocation motocycliste, ...

En ce qui concerne les allocations et les indemnités qui ne sont pas payées avec le traitement, on peut dire qu'en général elles sont payées avec le traitement du 2^{ième} mois qui suit le mois durant lequel les prestations ont été effectuées.

Exemples: l'allocation pour mission d'enseignement, l'allocation pour des prestations de service effectuées un samedi, un dimanche, un jour férié ou durant la nuit, l'allocation contactable et rappelable, ...

Une dette a été créée. Quelle est l'origine de cette dette et quelles sont les modalités de remboursement ? Les causes de la création d'une dette sont diverses. Soit il se peut que le SSGPI soit averti trop tard d'un jour de congé pour motifs impérieux d'ordre familial ou d'un jour de grève, de ce fait, le membre du personnel a perçu un traitement indu pour ce jour, soit on a signalé via le Mod9bis plus d'heures durant la nuit qu'effectivement prestées, soit il y a eu un recalcul de la retenue CSSS (Cotisation spéciale pour la sécurité sociale), ...

S'il s'agit d'une dette de moins de € 25, la dette est récupérée via une procédure de récupération automatique.

Le collaborateur concerné est informé via un mail personnel et une mention explicative sur sa fiche de salaire du mois de la création de la dette.

La retenue se fait par tranches de € 10 par mois, sauf si le débiteur souhaite rembourser plus ou moins.

S'il s'agit d'une dette de plus de € 25, un plan de remboursement est établi en concertation avec l'intéressé et le satellite concerné du SSGPI.

En ce qui concerne la police fédérale, le Satellite Bru fait une proposition et, le cas échéant, le membre du personnel peut faire une contre-proposition. Si un accord n'est pas obtenu, le dossier sera transmis à DRF.

Mon collègue qui exerce le même travail que moi gagne plus/moins que moi.

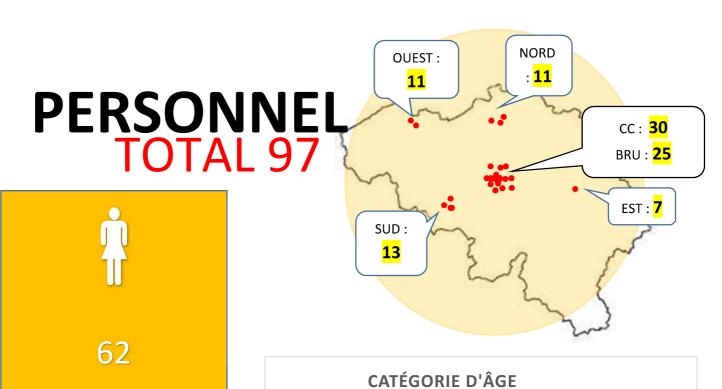
Comment expliquez-vous cela?

Cela peut avoir plusieurs causes :

- -votre collègue a, par exemple, une autre situation fiscale : plus ou moins d'enfants à charge, marié, célibataire, ... ;
- -vous avez acquis plus ou moins d'ancienneté pécuniaire que votre collègue ;
- -vous travaillez selon un autre régime de travail que votre collègue ;

-..





47%

entre 25 et 35

entre 36 et 44

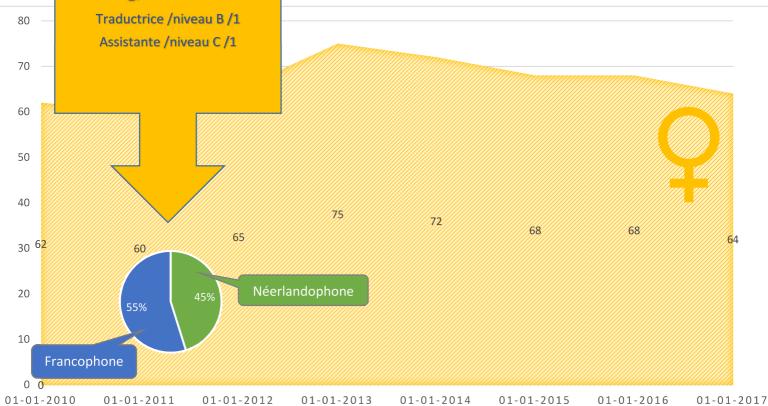
■ plus de 45

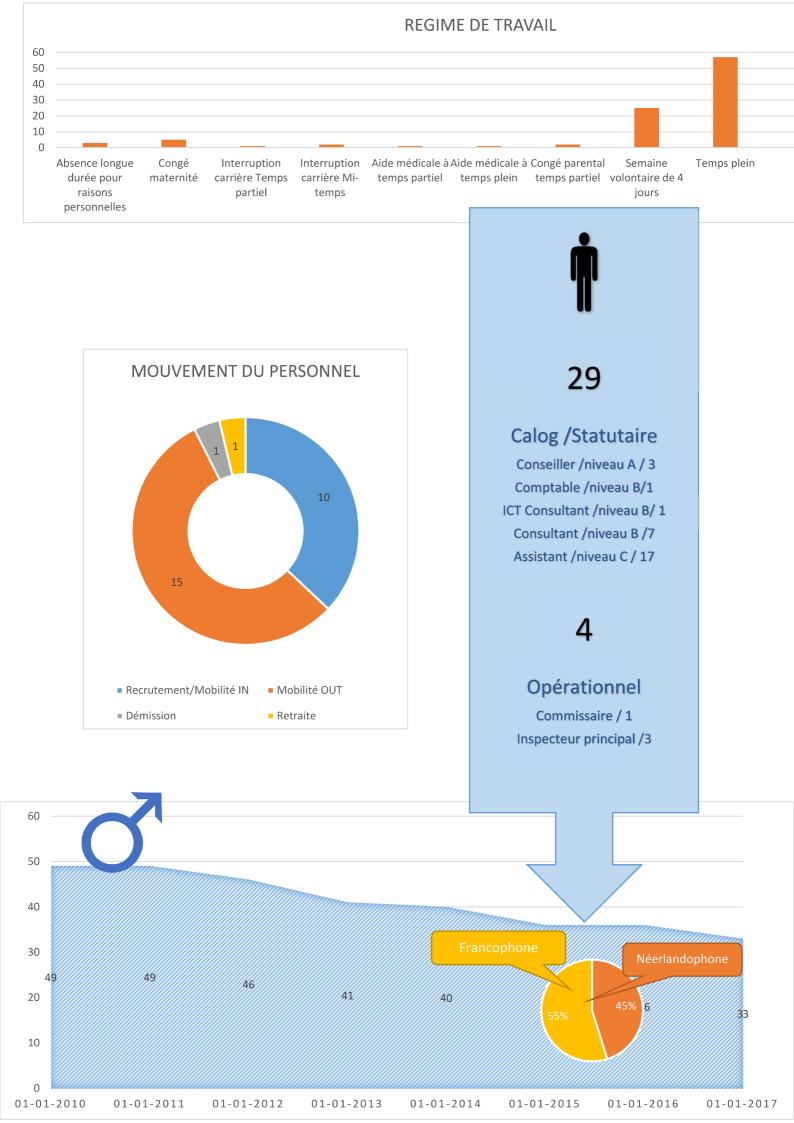
Calog /Statutaire

Conseiller /niveau A / 9
Comptable /niveau B / 1
ICT Consultant /niveau B / 2
Traductrice /niveau B / 1
Consultant /niveau B / 13
Assistant /niveau C / 35
Auxiliaire /niveau D / 1

2

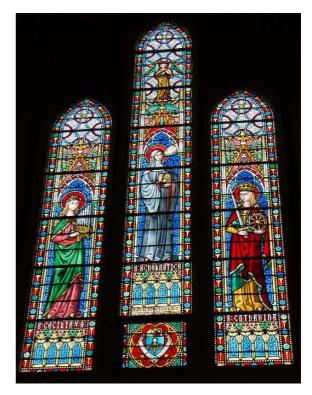
Calog/Contractuel





TEAMBUILDING MAREDSOUS





Le 30 septembre 2016, le SSGPI a organisé son teambuilding annuel à Maredsous.

Nos collaborateurs sont partis de Falaën à bord de draisines pour rejoindre Maredsous. Ensuite, une promenade à pieds les a amenés, non sans peine, à l'abbaye de Maredsous où un guide expérimenté leur a permis de mieux comprendre la richesse du patrimoine de cet endroit.

La journée s'est poursuivie autour d'un excellent repas composé de spécialités locales. C'était une bien belle journée, un grand merci au Satellite Sud pour l'organisation.



