



Rapport d'activités

2021

Ssgpi





Colophon

Editeur responsable:

Gert De Bonte

Coordination et rédaction finale:

Annelies Vaes

Rédaction:

Gert De Bonte, Sandrine Dessers, Suzanne Ramani, Carine Siffert, Annelies Vaes

Lay-out:

Carine Siffert, Annelies Vaes

Traduction:

Carine Siffert, Annelies Vaes





Table des matières

1. Colophon.....	2
2. Table des matières.....	3
3. Avant-propos.....	4
4. Vision-Mission-Valeurs.....	5
5. Organigramme.....	7
6. Communication.....	8
7. Budget.....	9
8. Covid-19 Trajets domicile- travail.....	11
9. DmfA.....	13
10. Nouveau moteur salarial.....	14
11. Ligne du temps 20-22 2PAY.....	18
12. SSGPI en chiffres.....	20
13. Tableau organique.....	25
14. Mouvement du personnel.....	26





Avant-propos

L'année 2021 a été une autre année très chargée pour le SSGPI. Tout d'abord, les conséquences de la crise du Covid19 ont continué à se faire sentir. Pendant toute l'année, il y a en effet encore eu un impact énorme de la crise sur la vie et le travail de chacun ; il suffit de penser à la quantité maximale de télétravail effectuée.

Cependant, ce n'est pas la seule chose qui s'est produite en 2021. C'est également une année au cours de laquelle de nombreux processus de changement au sein du SSGPI sont passés à la phase suivante. Il s'agissait notamment de la mise en œuvre de l'une des dernières phases de l'accord sectoriel 2018, ainsi que du démarrage du projet front-end du nouveau moteur salarial et de la mise en service du nouveau back-end. En plus de cela, il fallait bien sûr veiller à ce que les opérations quotidiennes du SSGPI ne soient pas compromises.

La mise en œuvre du back-end du nouveau moteur salarial n'a pas été sans heurts. Trois mois après le GO-live, nous devons encore conclure que l'environnement n'était pas suffisamment stable et qu'un suivi individuel trop important était encore nécessaire de la part du SSGPI et du fournisseur.

En outre, notre travail a été rendu encore plus difficile par le fait que les données du nouveau back-end ne s'affichaient pas toujours correctement dans le front-end ou que les données étaient fournies tardivement. Autant de facteurs auxquels les collaborateurs du SSGPI ont dû faire face dans leur travail quotidien.





En plus du back-end, des efforts ont également été déployés pour le nouveau front-end. Malgré les efforts de nos collaborateurs, cette mise en œuvre a été beaucoup plus lente que prévu, notamment en raison de l'ampleur et de la complexité de notre statut de police, qui a été sous-estimée par le fournisseur.

Enfin, en octobre, nous avons reçu le ministre de l'Intérieur. A cette occasion, nous avons brièvement présenté le SSGPI et discuté de certains points cruciaux pour notre organisation.

En dernier lieu, j'aimerais profiter de cet avant-propos pour remercier le personnel du SSGPI pour ses efforts. Sans leurs efforts, il aurait été impossible de mener à bien les activités décrites dans les pages qui suivent.

Gert De Bonte
Directeur SSGPI





Vision, Mission, Valeurs

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 de 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.

Mission

La **mission** du SSGPI est définie conformément à l'article 149 *octies* LPI¹.

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





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 que de chaque membre du personnel de la police intégrée.

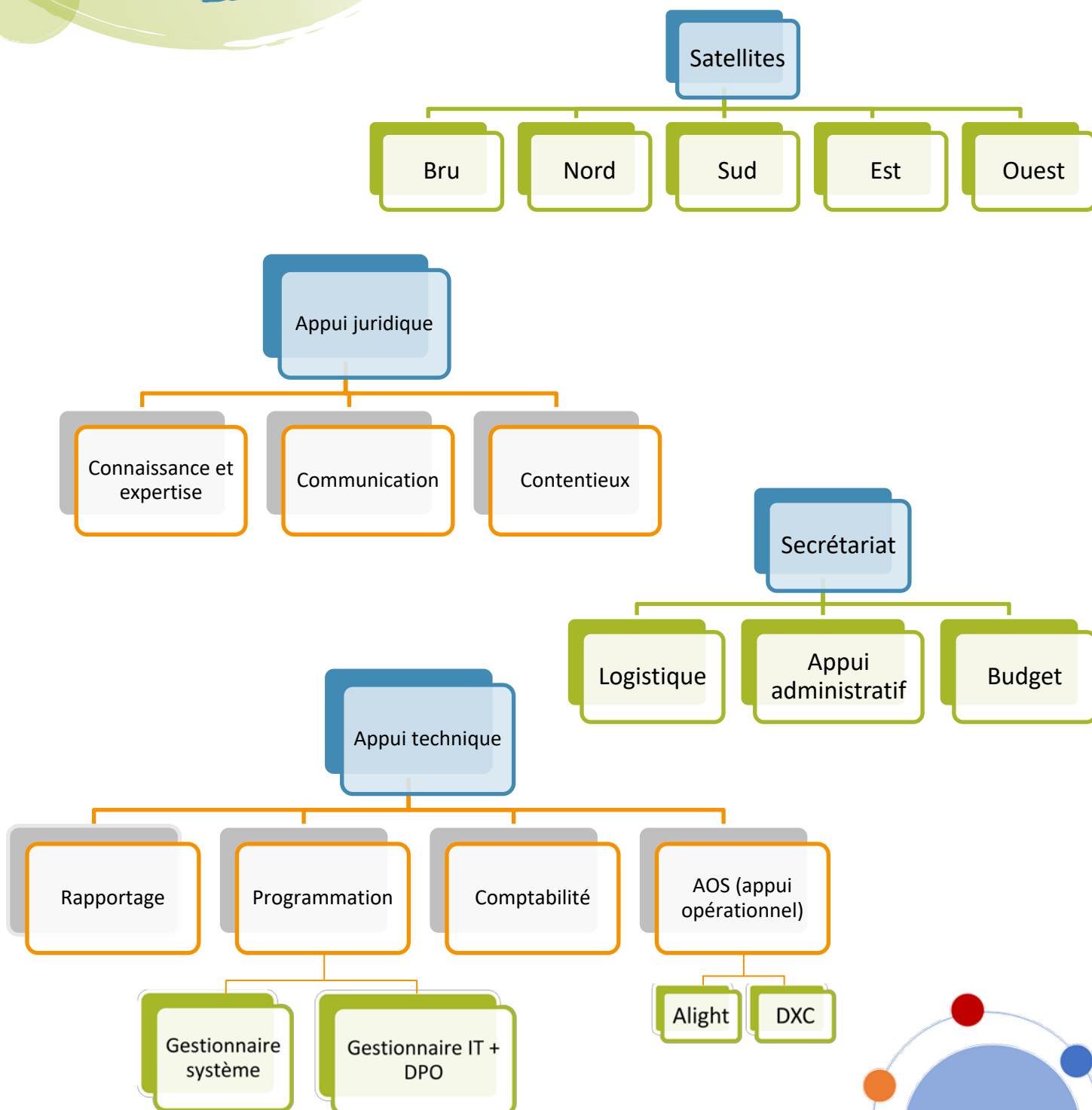
Collégialité

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.





Organigramme





Communication



Top 3 des pages **les plus fréquentées**

1. Votre traitement
2. Echelles de traitement
3. Formulaires



Entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2021, **137.000** personnes ont visité notre site internet www.ssgpi.be.

Temps d'une session

La durée moyenne d'une session est de **2 minutes et 4 secondes**.



Moyens de communication

- 63,1 % via un PC
- 34,7 % via un smartphone
- 2,2 % via une tablette

Nombre d'abonnés: **3700**

Le comptable spécial/le responsable financier, le responsable du service du personnel, le chef de corps et/ou les membres du personnel inscrits à notre abonnement Flash!SSGPI reçoivent un mailing qui signale tout changement important du statut pécuniaire.

Vous pouvez vous inscrire via ssgpi.cc.com@police.belgium.eu.



Liens

- Application sécurisée FINDOC
- Moteur salarial Themis
- Simulation du traitement
- ...



Nombre de visites

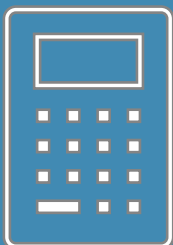
Le pic des consultations a été enregistré **fin avril 2021**.



Publications

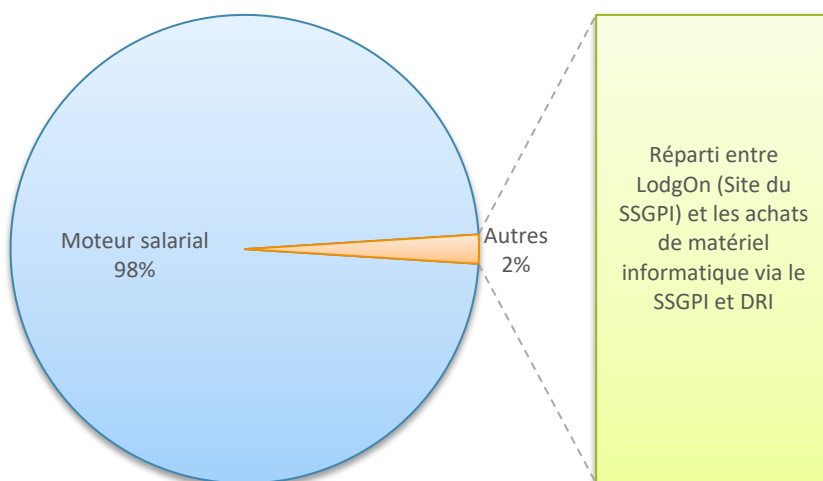
- Notes de service et FAQ : 19
- Mailings envoyés : 156



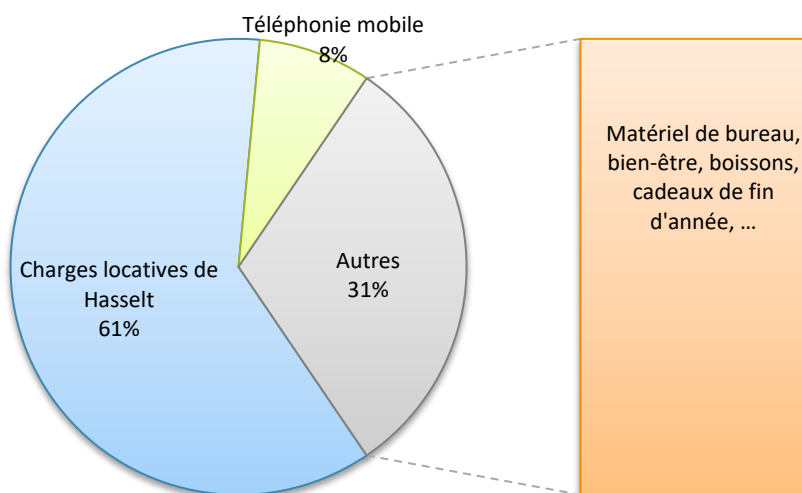


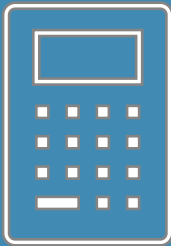
Budget

Dépenses en fonctionnement informatique

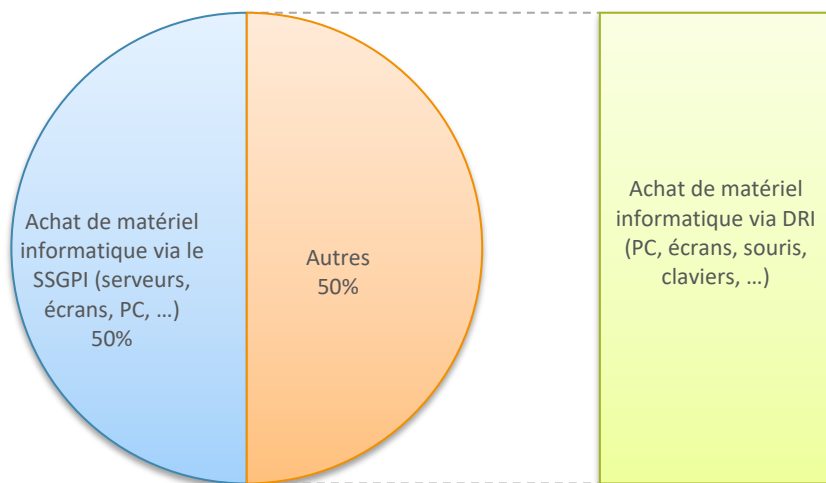


Dépenses en fonctionnement non informatique

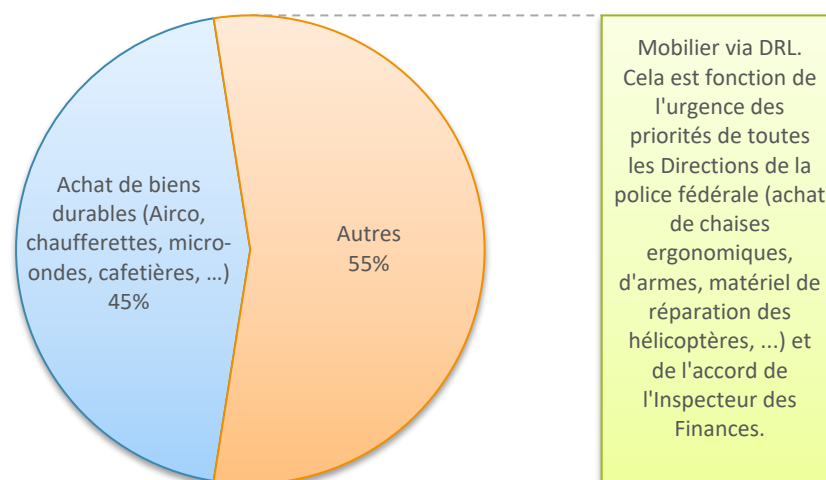




Dépenses en investissement informatique



Dépenses en investissement non informatique





Covid-19

Trajets domicile-travail

Suite à la décision de rembourser les frais de trajet domicile-lieu de travail pendant la période du COVID-19 à tous les collaborateurs de la police intégrée qui sont appelés à se rendre sur leur lieu de travail, le SSGPI a été confronté à une énorme augmentation de sa charge de travail.

Dans un premier temps, le SSGPI a procédé au paiement des formulaires pour lesquels un calcul automatique des kilomètres avait été effectué. Entre-temps, en collaboration avec DRI, nous avons examiné comment nous pourrions augmenter le nombre de kilomètres calculés automatiquement afin d'augmenter la vitesse de traitement et, par conséquent, de maintenir le délai des paiements aussi courts que possible.

Cependant, pour 40% des formulaires déjà reçus, le nombre de kilomètres avait été modifié manuellement par l'employeur, avec pour conséquence que ces formulaires ne pouvaient pas être traités automatiquement. Ceci a encore plus augmenté la charge de travail au niveau du SSGPI.

Les premiers formulaires calculés automatiquement ont été payés à partir de février 2021. En attendant, en collaboration avec DRI, nous avons cherché une solution pour le mode de calcul des formulaires modifiés manuellement afin qu'ils puissent également être calculés automatiquement à l'avenir.

60.000 formulaires F/L-081 avec un calcul automatique des kilomètres ont été traités dans le cycle de traitement du mois de septembre 2021. Une partie des 30.000 081 calculés manuellement a été traitée dans le cycle de traitement du mois de septembre 2021, la partie restante a été traitée dans les cycles de traitement d'octobre et novembre.

Le SSGPI a constaté que tous les formulaires F/L-081 ne lui étaient pas parvenus. Le SSGPI cherche une solution en collaboration avec DRI pour que ces formulaires puissent également être traités.





Fin 2021, le SSGPI a reçu au **total 93.191 formulaires F/L-081**. Parmi ceux-ci, **59.841** avec **un calcul automatique** du kilométrage. Ils ont déjà été **entièrement traités et payés**.

30.765 formulaires concernent des F/L-081 à calculer **manuellement**. Ils ont également été **traités et payés**.

1.482 demandes de **multi-routes** (différents trajets) doivent encore être calculées. Cela nécessite d'abord une **modification du programme de calcul**.

982 demandes de **doubles trajets**, cela nécessite également une **modification du programme de calcul**.

121 F/L-081 erronés doivent être examinés au cas par cas, il s'agit de données manquantes, telles que la distance ou l'adresse.





DmfA

Dans le cadre du projet de renouvellement du moteur salarial, une mise en production était prévue dès octobre 2021 pour ce qui concerne les calculs des salaires et les déclarations sociales à partir du 4ème trimestre 2021.

Le mandat pour les déclarations DmfA, qui était attribué au SSGPI jusqu'en octobre 2021, a été transféré à la société Alight. Cette société est le prestataire de services sélectionné pour le marché public en question.

Le SSGPI reste bien entendu responsable des déclarations. Selon le contrat conclu, la société Alight effectuera les déclarations périodiques. Ce transfert de mandat a des effets positifs sur les déclarations et les contrôles ONSS dans la mesure où ceux-ci sont automatisés et optimisés.

Le SSGPI reste toutefois le premier point de contact pour les zones de police en cas de messages d'erreurs ou d'autres anomalies. Les zones de police n'auront donc en principe aucun contact direct avec la firme Alight.





Back-end du nouveau moteur salarial 2PAY

Un nouveau moteur salarial, appelé “**2PAY**” est utilisé pour le calcul des traitements depuis octobre 2021 (traitement d’octobre 2021 pour les membres du personnel payés à terme échu et traitement de novembre 2021 pour les membres du personnel payés anticipativement).

Depuis 2010, le calcul des traitements, la production des fiches de salaire, la comptabilité et le précompte correspondants, ainsi que les différentes déclarations, dont la déclaration ONSS, se faisaient dans le moteur salarial “**Themis**”. Toutefois, compte tenu de la technologie obsolète utilisée, il ne pouvait plus être supporté et entretenu.

Compte tenu de la loi sur les marchés publics et pour obtenir les économies d’échelle les plus importantes, il a été décidé de créer un dossier conjoint avec la **Défense**. Fin 2018, le projet du nouveau moteur salarial commun à la Défense et à la Police intégrée a été attribué à la société “**Alight**”, optant pour un **moteur salarial “SAP”**. “SAP” signifie System Analysis Program Development et est l’un des principaux producteurs mondiaux de logiciels pour la gestion des processus d’entreprise et le traitement des données.

Une équipe de projet a été activée et après une phase de construction d’environ un an avec des phases de test indépendantes, les **tests d’intégration** ont commencé au début 2021.

A partir du cycle de traitement **d’octobre 2021**, le **back-end** du nouveau moteur salarial a été mis en service. Comme c’est souvent le cas lors de l’implémentation d’un logiciel de grande envergure, cela ne se fait pas sans heurts et il reste encore beaucoup d’**anomalies** qui doivent être suivies et résolues.





Au cours des premiers mois, nous avons rencontré quelques problèmes pour livrer tous **les fichiers output** (fiches de paie, fichiers comptables, fichiers de paiement, etc...) à temps et correctement. Cela a demandé beaucoup d'énergie au fournisseur, surtout jusqu'en décembre 2021, avec la livraison de documents bien après les dates de livraison prédéterminées demandées par le SSGPI. Entre-temps, les problèmes liés à cette situation ont été en grande partie résolus, de sorte que **les délais d'exécution normaux** sont à nouveau atteints depuis janvier 2022.

Pendant les trois premiers mois de la mise en service (octobre, novembre et décembre 2021), **l'ancien moteur salarial** a encore été utilisé **en parallèle**, afin de détecter et de résoudre les différences.

En raison de ces runs parallèles, 1 600 dossiers du personnel ont été bloqués pour être **recalculés** par le fournisseur. Il a été constaté qu'il y avait trop de différences entre les deux systèmes.

Dans presque tous les cas, ces différences concernaient des recalculs. Ce blocage avait deux conséquences. Premièrement, pour le membre du personnel, cela signifiait qu'aucun calcul définitif n'avait été effectué et donc, qu'aucune dette ou paiement supplémentaire de traitement n'avait été généré pour lui.

Une deuxième conséquence est que pour les utilisateurs du moteur salarial, ces dossiers n'étaient pas encore traités comme définitifs, ce qui rendait la lisibilité dans le moteur salarial et le suivi des dossiers plus difficiles.

Après les problèmes rencontrés pour achever les runs salariaux dans les délais, le fournisseur a commencé à analyser ces 1 600 dossiers afin que les causes puissent être traitées **de manière structurelle**.

Les plus gros problèmes auxquels le SSGPI est confronté sont principalement liés à **la gestion des dettes** et au **traitement des négatifs**.





Les problèmes suivants, entre autres, ont été identifiés :

- Le calcul des traitements des collaborateurs ayant des dettes était sujet à l'instabilité, nécessitant des interventions supplémentaires, parfois très exigeantes en main-d'œuvre, pour effectuer des corrections.
- En conséquence, les fiches de salaire ne correspondaient pas toujours au paiement.
- En novembre 2021, il y a eu un impact d'une règle de calcul qui n'a pas fonctionné correctement à 100% sur les recalculs des mois précédents.
- En décembre 2021, la combinaison de cette situation avec les paiements habituels de fin d'année (c'est-à-dire les calculs de salaires supplémentaires) a entraîné un certain nombre de défis supplémentaires.
- Sur le plan du processus, les créanciers n'étaient pas payés à chaque règlement, mais seulement avec le paiement du traitement mensuel, ce qui a entraîné des questions supplémentaires et des échanges d'informations.
- La visualisation des données calculées à partir du nouveau moteur salarial SAP dans les différents systèmes RH de la police et de la Défense n'a pas toujours eu lieu dans le format attendu.

Afin de résoudre les problèmes plus rapidement, le fournisseur a mis un **spécialiste supplémentaire** sur le terrain depuis la fin du mois de janvier 2022. Depuis, nous en voyons les fruits et nous constatons que les **premières solutions** sont proposées.

En outre, nous avons également constaté que la manière de traiter les dettes vis-à-vis de l'employeur n'est pas toujours correctement effectuée par le moteur salarial (l'application standard). Il s'agit de **la compensation** dite **automatique**. Le SSGPI avait déjà attiré l'attention sur ce point avant la mise en service.





Afin de pouvoir suivre et résoudre les anomalies, **des plans d'action** ont été élaborés. Ces plans d'action portaient essentiellement sur :

- le recours à un spécialiste supplémentaire de la gestion des dettes ;
- Le suivi plus fréquent entre le SSGPI et le fournisseur en ce qui concerne la gestion des dettes (réunions d'état des lieux quotidiennes) ;
- L'analyse des tickets ouverts et création de tickets techniques supplémentaires si nécessaire.



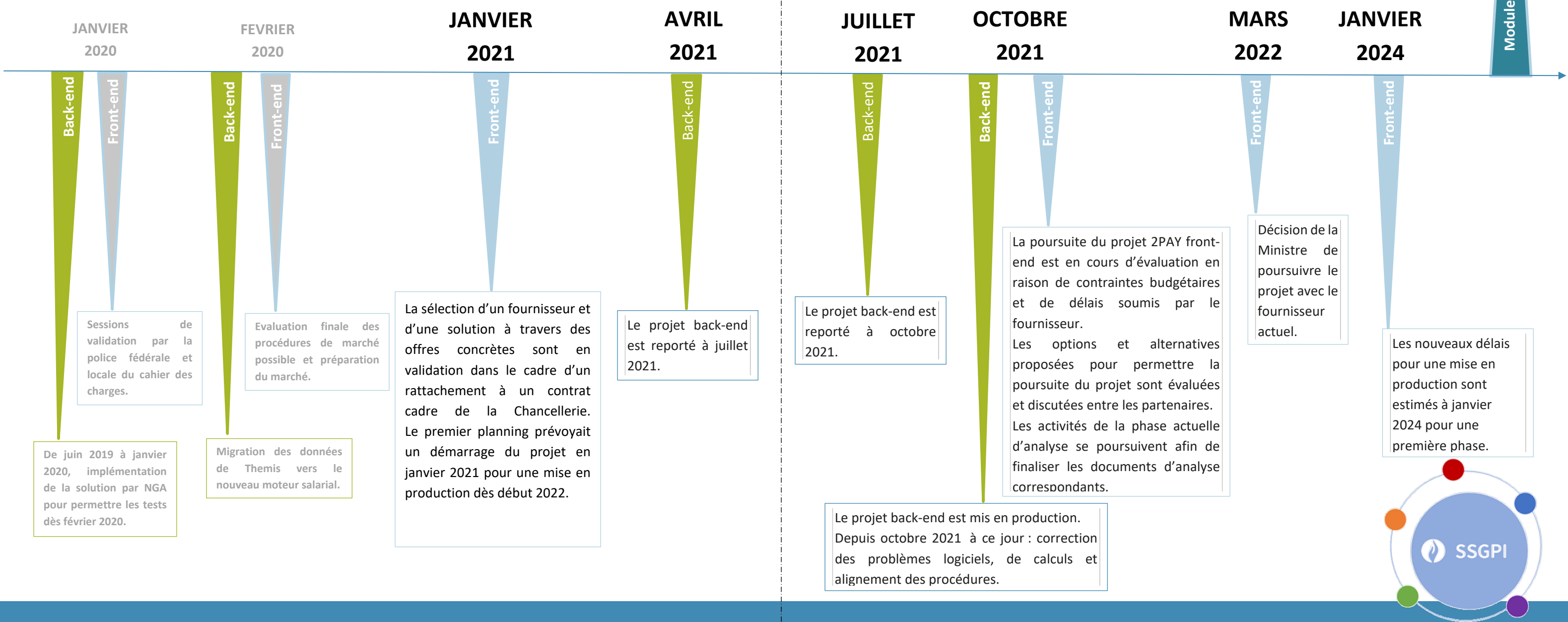


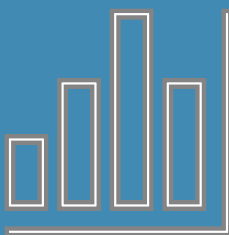
Moteur salarial 2Pay

Deux autres projets sont liés au renouvellement des logiciels de gestion salariale afin d'améliorer les services annexes :

D'une part, le projet de « **rapportage** » qui permettra d'extraire les informations liées à la paie et de les transmettre aux destinataires concernés pour des raisons statistiques et d'analyses. La **première phase** est complétée, à savoir la fourniture des fichiers BHCP et CNTL pour la comptabilité. La **seconde phase** doit être démarrée en 2022 pour enrichir les rapports avec des informations complémentaires. La **troisième phase** est dépendante de 2PAY front-end (démarrage probablement début 2023). Elle permettra de créer et enrichir les rapports avec les informations venant du front-end.

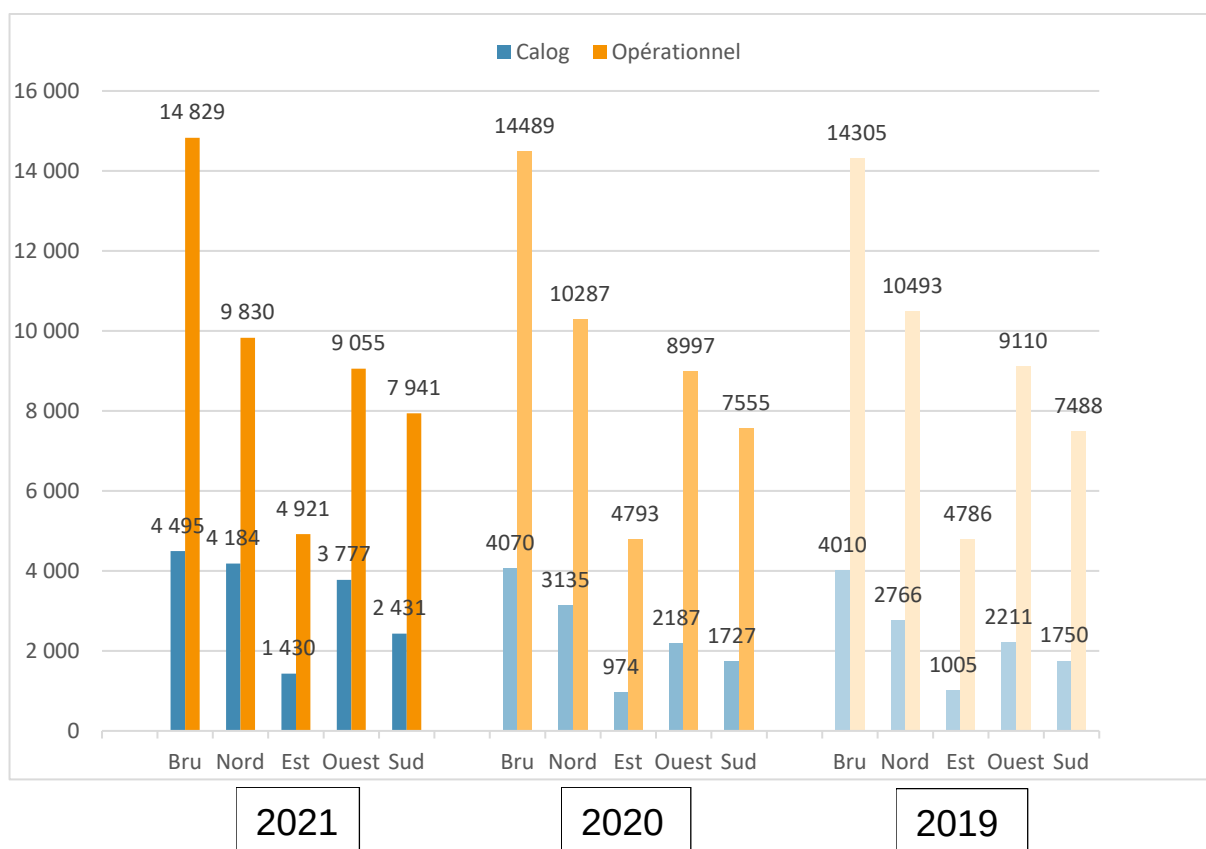
D'autre part, le projet « **module budgétaire** » qui remplacera de manière plus robuste les feuilles de calcul actuelles utilisées pour simuler et anticiper les impacts budgétaires induits par la modification de paramètres liés aux salaires du personnel. Le projet de module budgétaire est en pause en attente de décision sur les budgets et l'initiation de marché public pour la sélection et l'attribution de l'outil qui servira de base au module budgétaire.

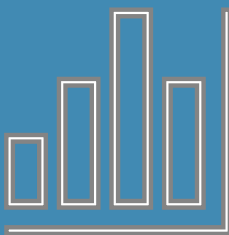




Le SSGPI en chiffres

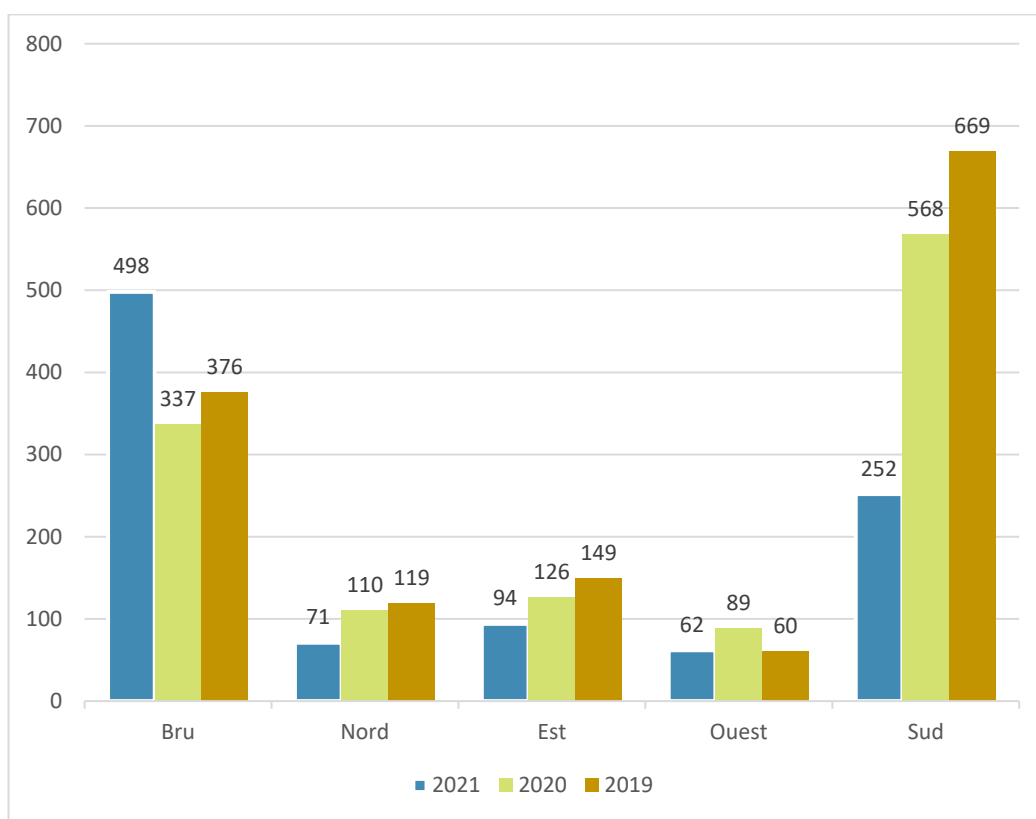
Nombre de dossiers gérés par satellite – Aperçu par an

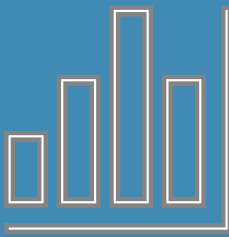




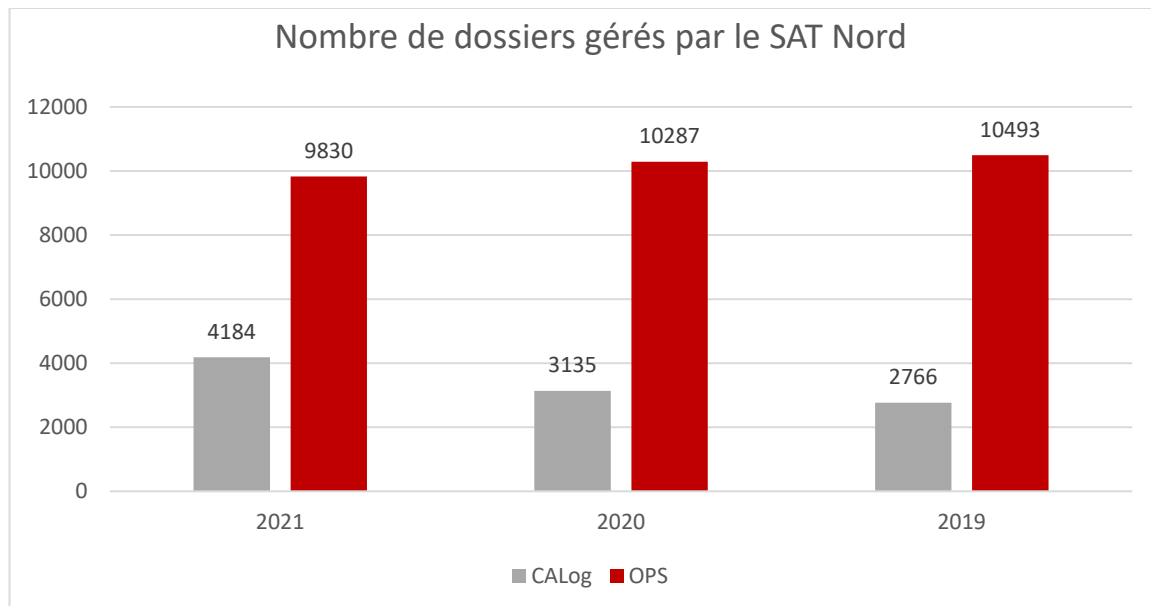
Nombre de dossiers contentieux gérés par satellite

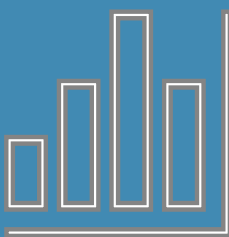
Le bureau " Contentieux " est en charge de la gestion des litiges, des saisies sur salaire et des cessions de salaire. Ceci se fait selon le modèle de décentralisation du moteur salarial choisi par chaque employeur.



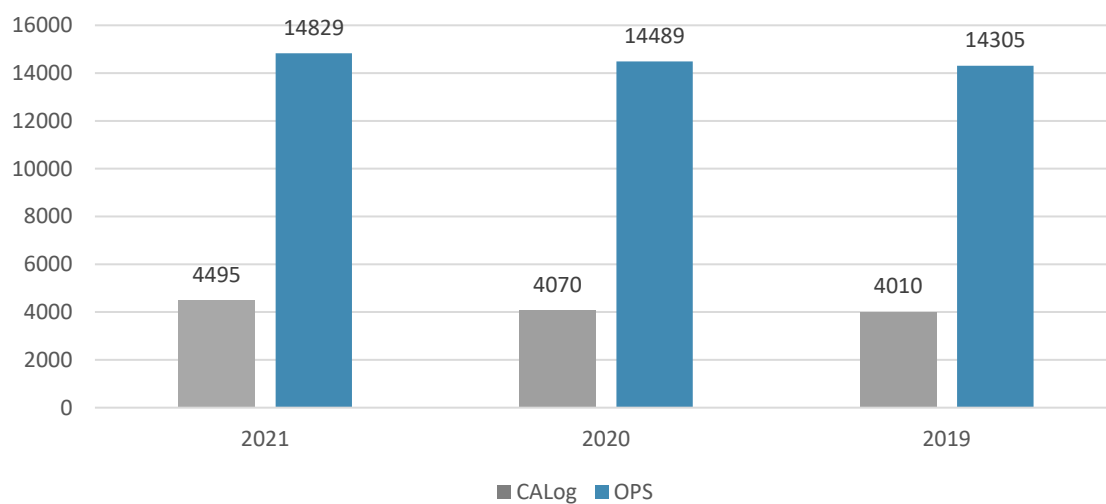


Nombre de dossiers traités par les satellites – Aperçu par satellite par an

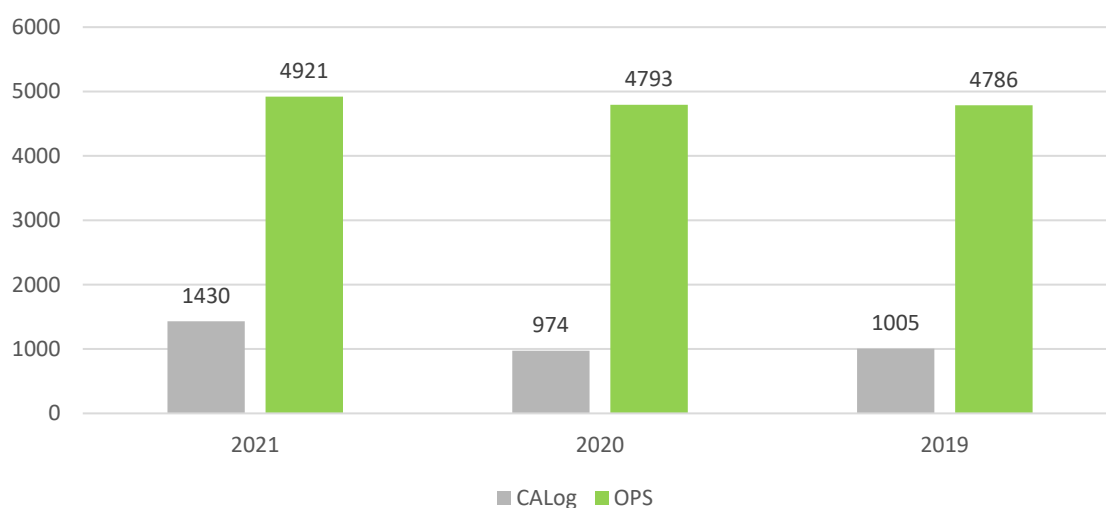


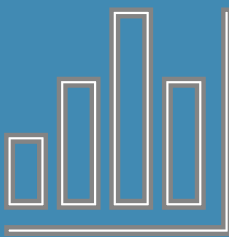


Nombre de dossiers gérés par le SAT Bru

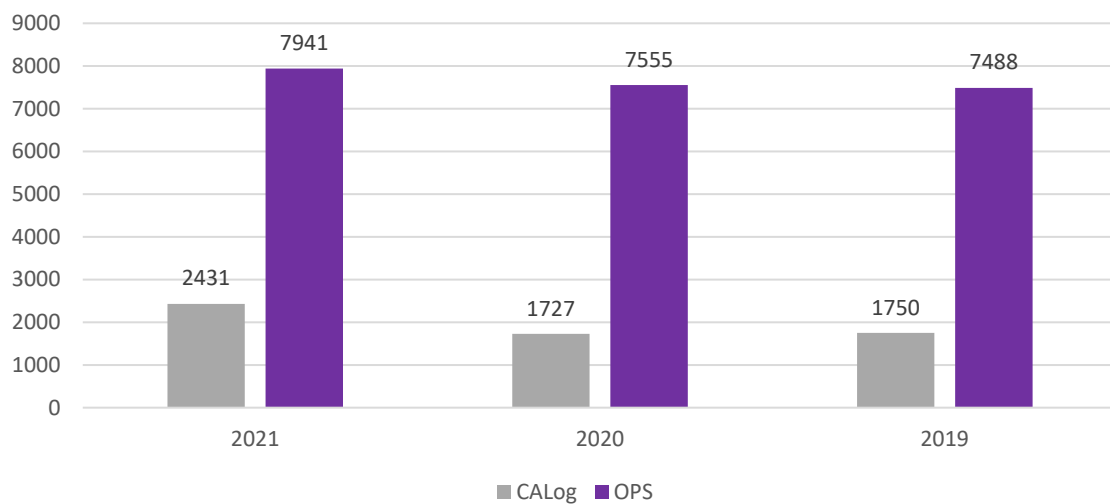


Nombre de dossiers gérés par le SAT Est





Nombre de dossiers gérés par le SAT Sud



Nombre de dossiers gérés par le SAT Ouest

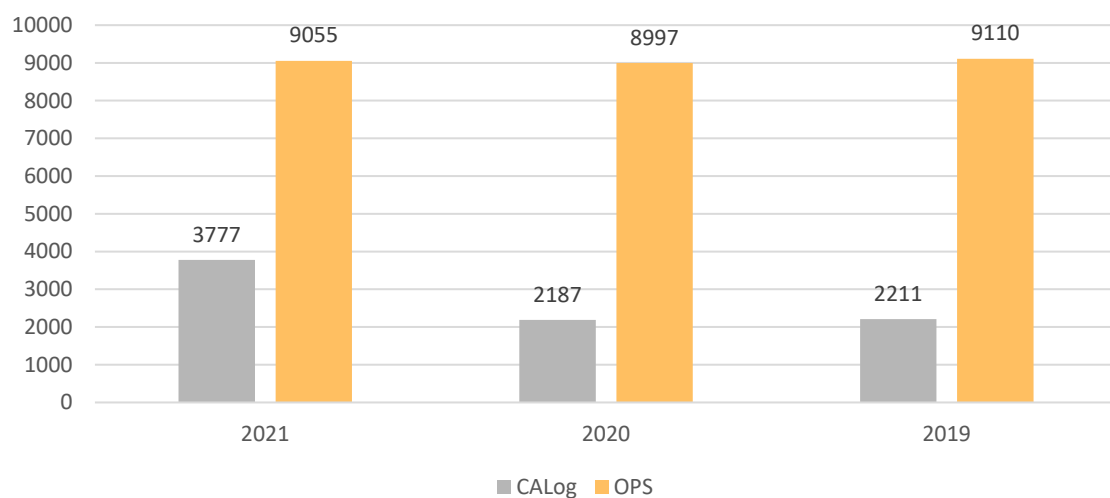
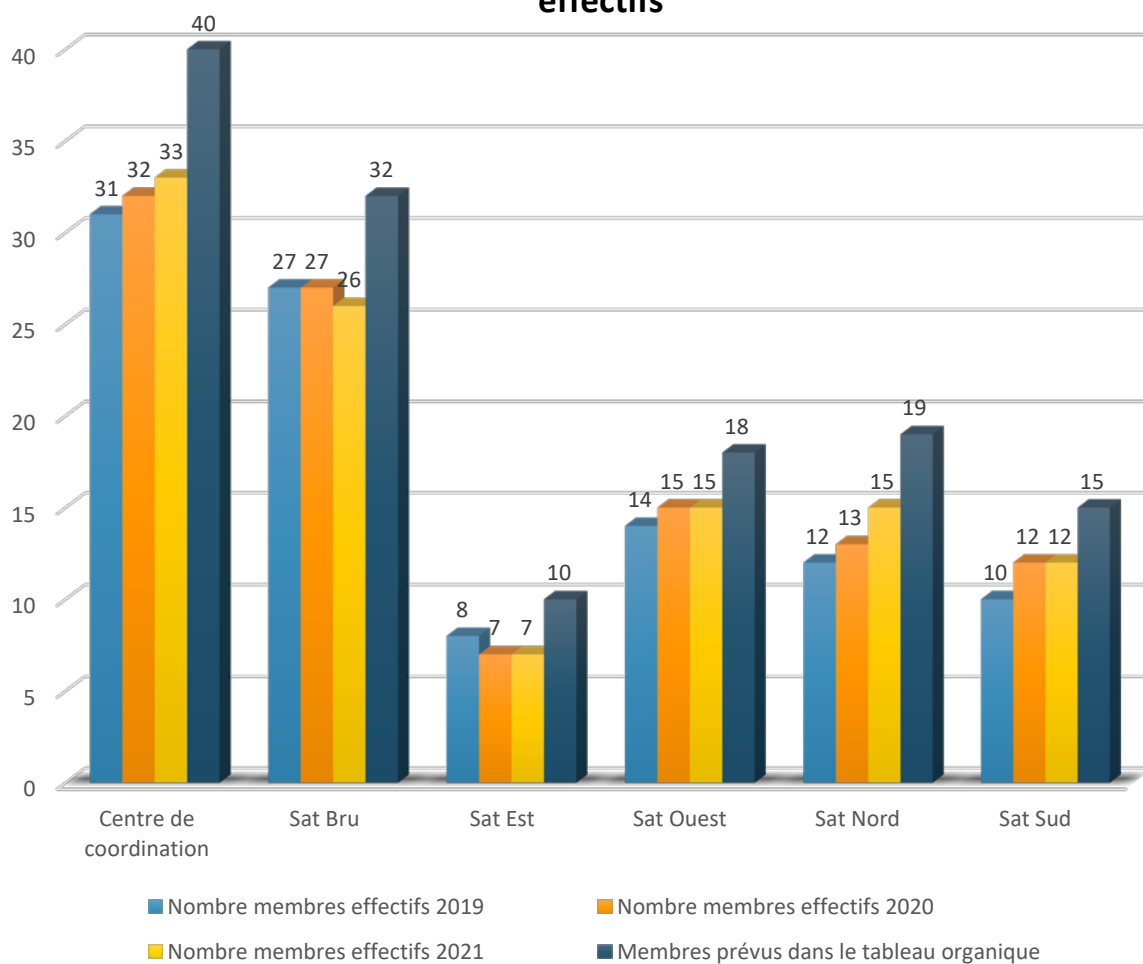
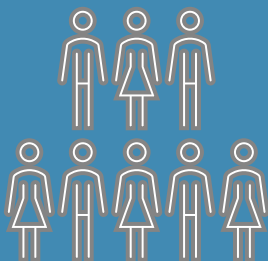




Tableau organique

Membres du personnel SSGPI prévus dans le tableau organique versus membres effectifs





Mouvements du personnel

D
E
P
A
R
T
S

- Mobilité out : 3
- Détachement out : 1
- Pension: 1
- Démission d'office : 2

- Mobilité in : 8
- Engagement : 3
- Détachement in: 1
- INEX : 3

A
R
R
I
V
E
E
S



