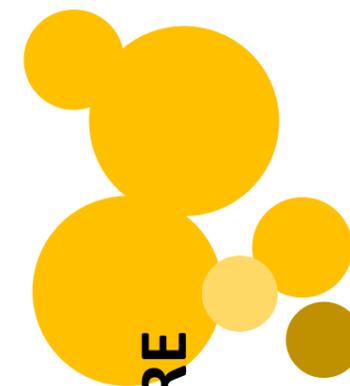


RAPPORT
D'ACTIVITES
DU *Ssapi*



Coordinatrice et rédaction finale :
Annelies Vaes
Rédaction : Sylvie Allart, Karima Benhadi, Gert De Bonte, Agnetha Knapen, Fabian Libion, Suzanne Ramani, Carine Siffert, Adem Spata, Mohamed Tmayti, Annelies Vaes
Lay-out et illustration : Céline Odent
Traduction : Carine Siffert, Annelies Vaes

Editeur responsable : Gert De Bonte



SOMMAIRE



EDITO	5	
MISSION, VISION ET VALEURS <i>du SSGPI</i>	6	3
ORGANIGRAMMES <i>Nos partenaires ...et nous, le SSGPI</i>	8	
COMMUNICATION www.ssgpi.be <i>Yammer Contactcenter</i>	10	
TECHNOLOGIE <i>Token Windows 10</i>	13	
IMPACT DES ELECTIONS COMMUNALES 2018 <i>Jetons de présence</i>	16	
MOTEUR SALARIAL <i>Actuel : Themis Futur : 2PAY</i>	18	
Le SSGPI en quelques chiffres <i>Satellites Contentieux Budget Services antérieurs Tableau organique Mouvements du personnel</i>	22	

2020

2019 a été, comme ces dernières années, une année bien remplie pour le SSGPI. Une année au cours de laquelle divers processus de changement ont été lancés ou se sont poursuivis et où, une fois encore, de nombreux défis ont dû être relevés.

Un des plus grands défis auquel le SSGPI a été confronté en 2019, a été un niveau historiquement bas de ses effectifs depuis sa création. Un fait qui a compliqué, dans certains cas, l'exécution des tâches qui lui ont été confiées. Entretemps, des mesures ont été prises pour améliorer le niveau des effectifs. Un nouveau tableau organique a été établi, il devrait recevoir son approbation finale dans le courant de l'année 2020 et plusieurs emplois vacants ont été ouverts en 2019 et pourvus systématiquement.

En 2020, le SSGPI poursuivra ses efforts pour augmenter la capacité du personnel et la formation de nouveaux collègues. En effet, en raison de la spécificité de la matière, il faut beaucoup de temps avant qu'un nouveau collaborateur soit complètement formé. Cela se ressent particulièrement dans certains satellites.

Malgré les problèmes de personnel que le SSGPI a connus en 2019, un certain nombre de projets importants ont été poursuivis, entre autres, l'implémentation d'un nouveau moteur salarial.

En ce qui concerne la partie back-end (la calculatrice) de ce nouveau moteur salarial, des étapes importantes ont été franchies en 2019. Cette partie a été analysée et adaptée aux besoins de la police intégrée (et de la Défense avec laquelle nous collaborons dans ce projet),

afin de pouvoir la tester en 2020 et la préparer à son utilisation.

Et pour ce qui concerne la partie front-end (les écrans de saisie du moteur salarial), un travail important a été réalisé en 2019 pour établir un cahier des charges qui, au moment de la parution de ce rapport, sera entièrement vérifié par des représentants de la police locale et de la police fédérale. L'objectif de cette partie du dossier est de pouvoir désigner le fournisseur pour le front-end en 2020.

Comme vous pouvez le lire, entre l'exécution des tâches quotidiennes et les projets à mener, le SSGPI a du pain sur la planche. Néanmoins, en 2020, le SSGPI se fixe également pour objectif de calculer les traitements des collaborateurs de la police intégrée en collaboration avec les différents partenaires.

Pour conclure cet avant-propos, je tiens à remercier tous les collaborateurs du SSGPI qui se sont pleinement engagés en 2019 à calculer tous les mois le traitement de quelque 55.000 membres du personnel de la police intégrée. Dans les pages suivantes de ce rapport annuel vous trouverez une description de certaines tâches qu'ils effectuent pour y parvenir.

Gert De Bonte
Directeur – Chef de service SSGPI

MISSION



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 selon l'article 149 *octies* LPI¹.

VISION



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



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.



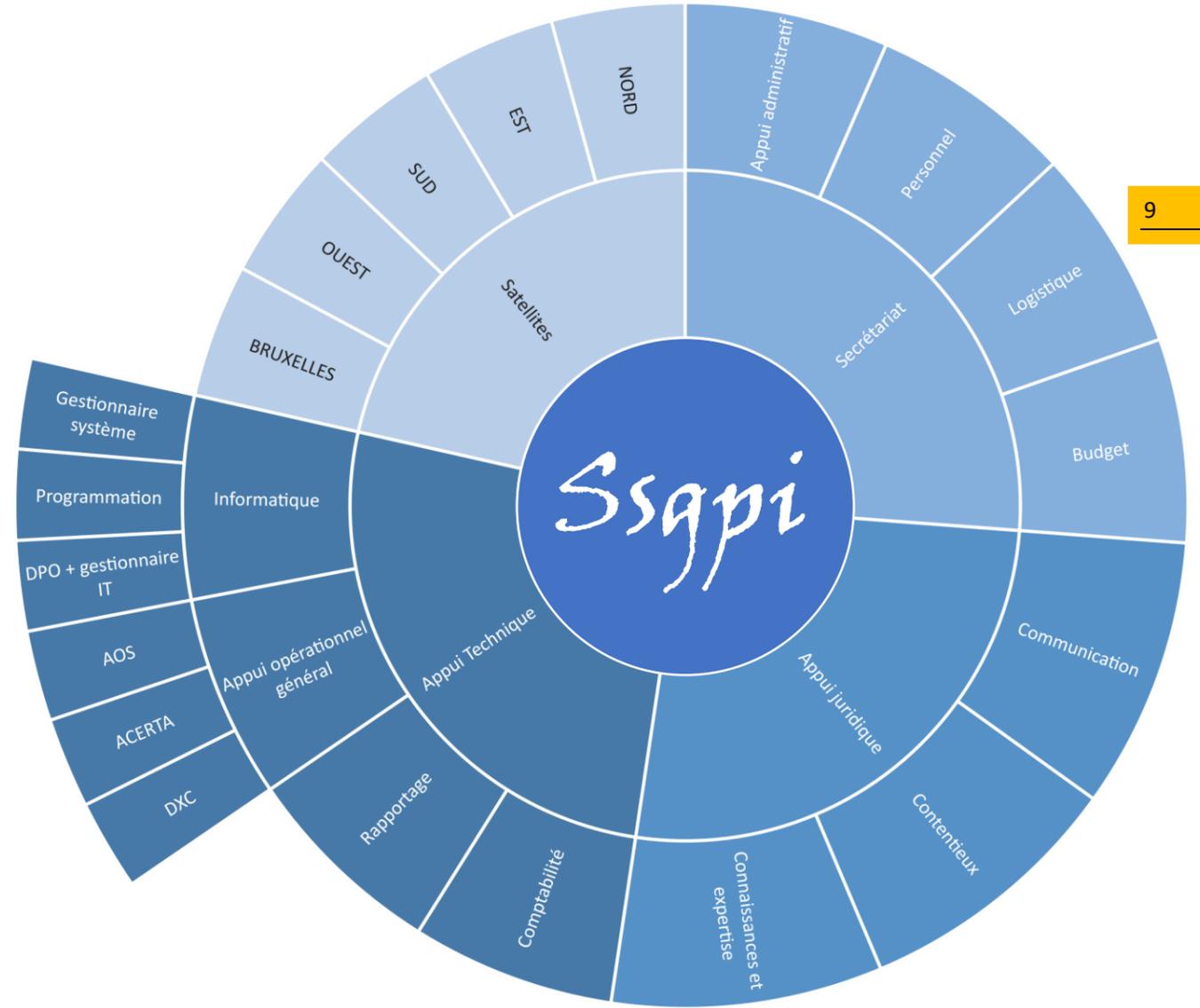
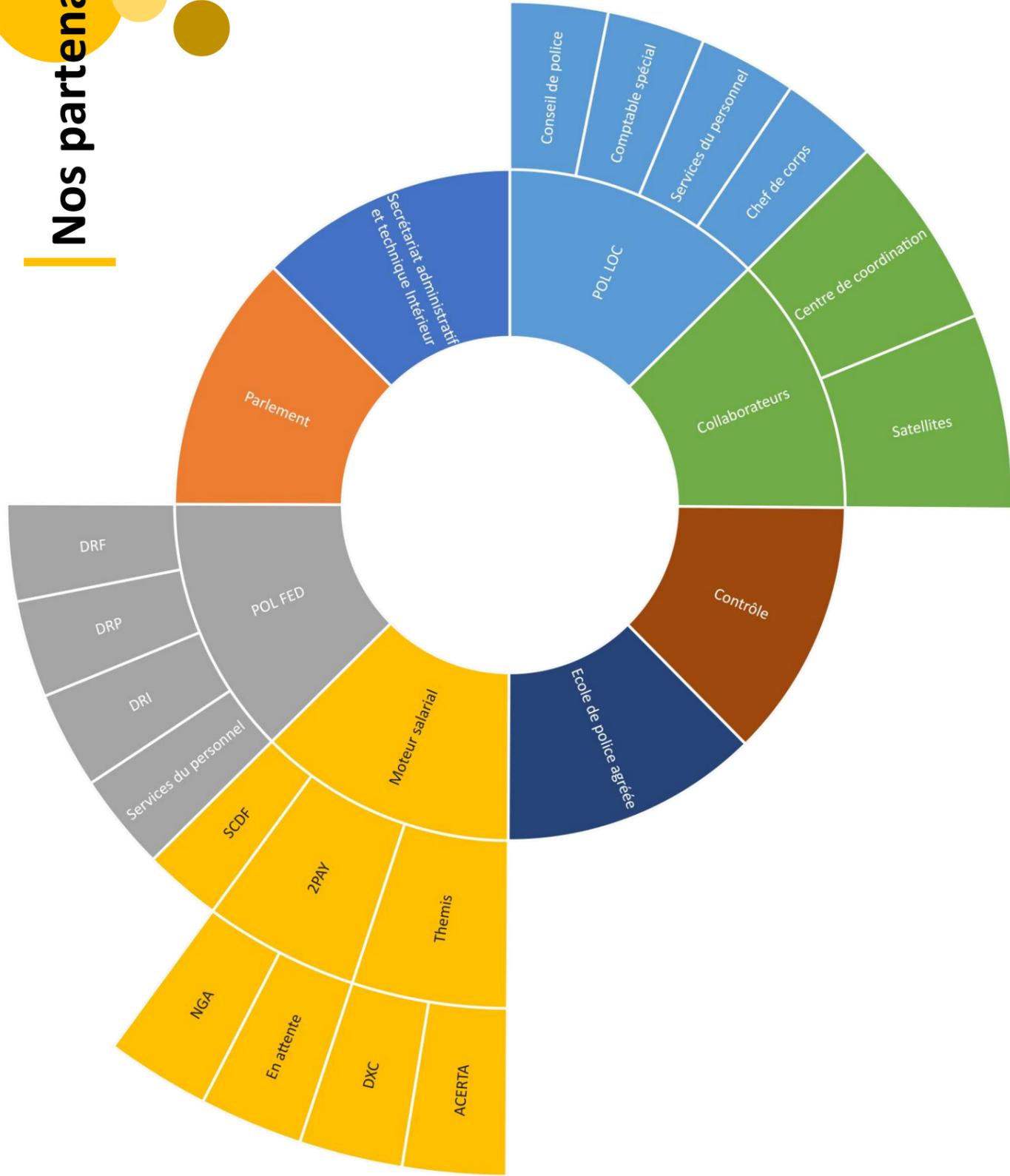
Collégialité

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

ORGANIGRAMMES

Nos partenaires



COMMUNICATION

www.ssgpi.be

Entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2019, **123.000** personnes ont visité notre site web www.ssgpi.be.

1 MOYENS DE COMMUNICATION

- **73,5 %** via un PC
- **23,1 %** via un smartphone
- **3,4 %** via une tablette



2 TEMPS D'UNE SESSION

La durée moyenne d'une session est de **2** minutes et **21** secondes.



3 NOMBRE D'ABONNE(E)S

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 au statut pécuniaire.



2.880

4 TOP 3 DES PAGES LES PLUS FREQUENTEES

- Votre traitement **35.710**
- Formulaires **29.104**
- Echelles de traitement **21.937**



5 NOUVEAUTE 2019

Création d'un bouton pour nos offres d'emploi au sein du SSGPI sur notre site internet.



6 LIENS

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



7 NOMBRES DE VISITES

Le pic des consultations a été enregistré au mois de mai.



8 PUBLICATIONS

- Notes de services et FAQ **30**
- Mailings envoyés **106**



L'utilisation de Yammer (plateforme de communication et de collaboration dans Office 365®) au sein du SSGPI

Internet nous offre depuis longtemps la possibilité de communiquer et de partager l'information de diverses façons.

Grâce à l'arrivée des licences Office 365®, nous pouvons le faire de manière plus uniforme et professionnelle.

Deux groupes ont été créés sur Yammer au sein du SSGPI :

1 Le groupe "**SSGPI intern(e)**" n'est accessible qu'aux membres du personnel du SSGPI. Ce canal de communication remplace les mails et est utilisé pour diffuser des messages utiles à plusieurs personnes au sein du SSGPI.

En cochant l'option "Subscribe to this group by email", les membres du personnel qui le souhaitent peuvent encore recevoir et traiter les messages de Yammer via leur boîte mail.

2 Le groupe Yammer "**SSGPI**", en revanche, est accessible à tous les employés de la police intégrée.

Le SSGPI y publie par exemple des messages relatifs aux dates d'exécution des traitements, du pécule de vacances, de l'allocation de fin d'année, ... La date de publication des fiches de salaire sur Portal y est également communiquée. Vous y trouverez aussi une référence aux notes, FAQ, formulaires qui sont publiés sur notre site internet www.ssgpi.be, etc...

En 2019, ce groupe compte 2927 membres.

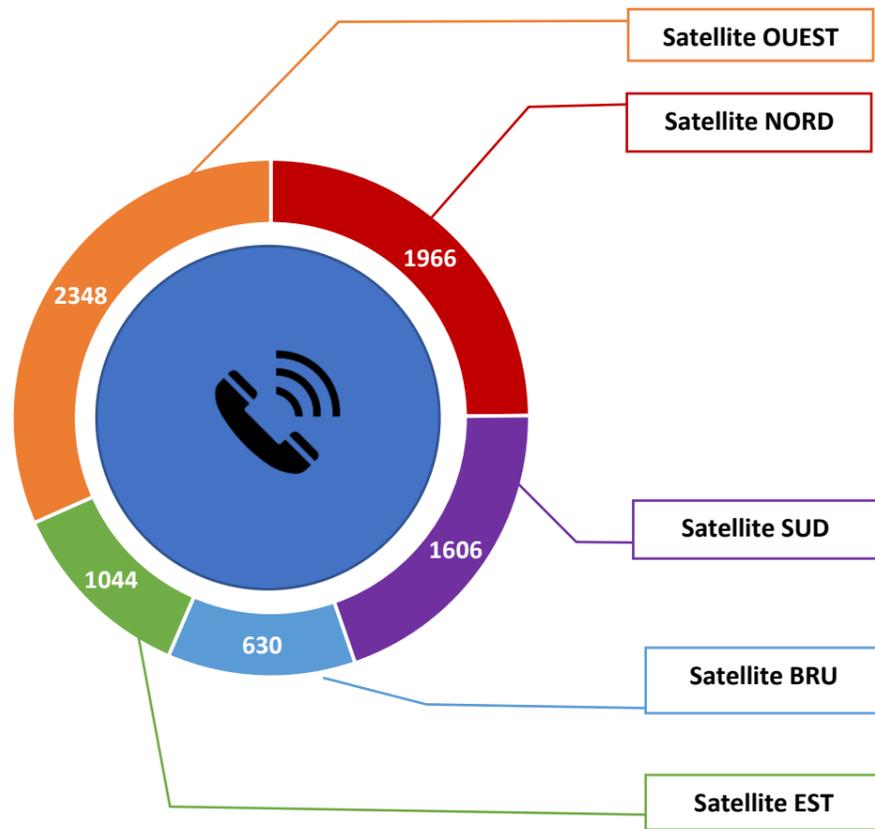
Les membres du personnel de la police intégrée ont posé 86 questions en 2019. Un grand nombre de ces questions ne relevaient pas de la compétence du SSGPI.

Il s'agit principalement de questions pour le service médical (remboursement de lentilles, lunettes, ...), le service juridique (congs et absences) ou pour le SSD asbl (abonnements de téléphone, ...).

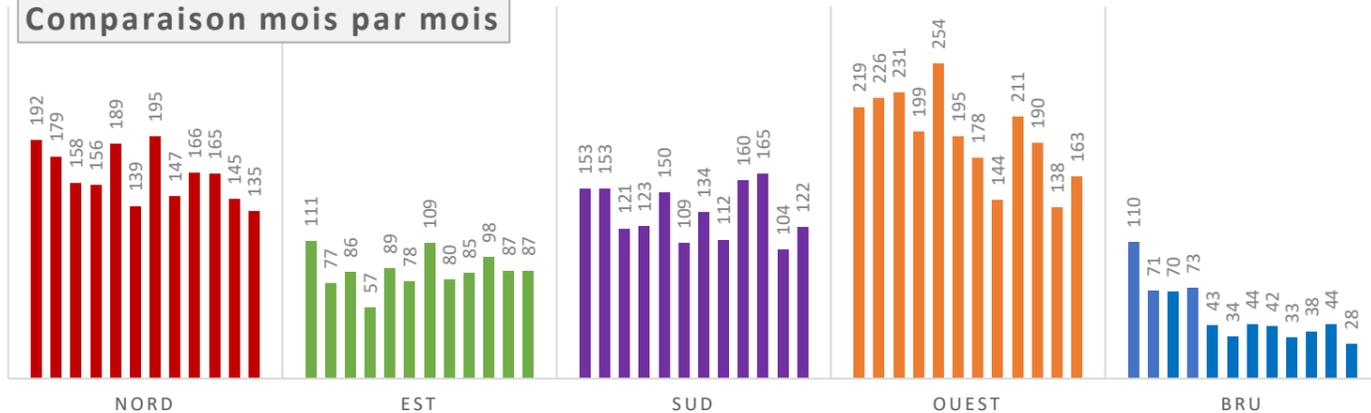
Contactcenter

Vous trouverez ici le nombre d'appels téléphoniques entrant par satellite en 2019 via notre contactcenter (02/554.43.16).

Uniquement les appels téléphoniques des services du personnel de la police locale passent via notre contactcenter. Ceux de la police fédérale passent via le contactcenter de la police fédérale (0800/99.272) et ne sont pas repris dans les statistiques ci-dessous.



Comparaison mois par mois



TECHNOLOGIE

Windows 10



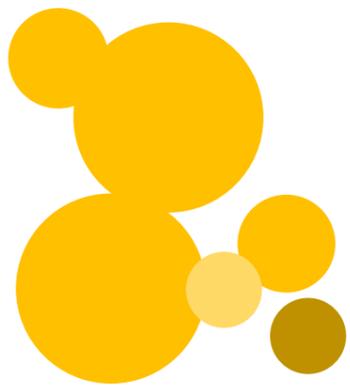
AU REVOIR

Depuis janvier 2020, Windows 7 n'est plus supporté par Microsoft.

Pour cette raison, le SSGPI a effectué la migration de Windows 7 à Windows 10 en 2019.

BONJOUR





Token

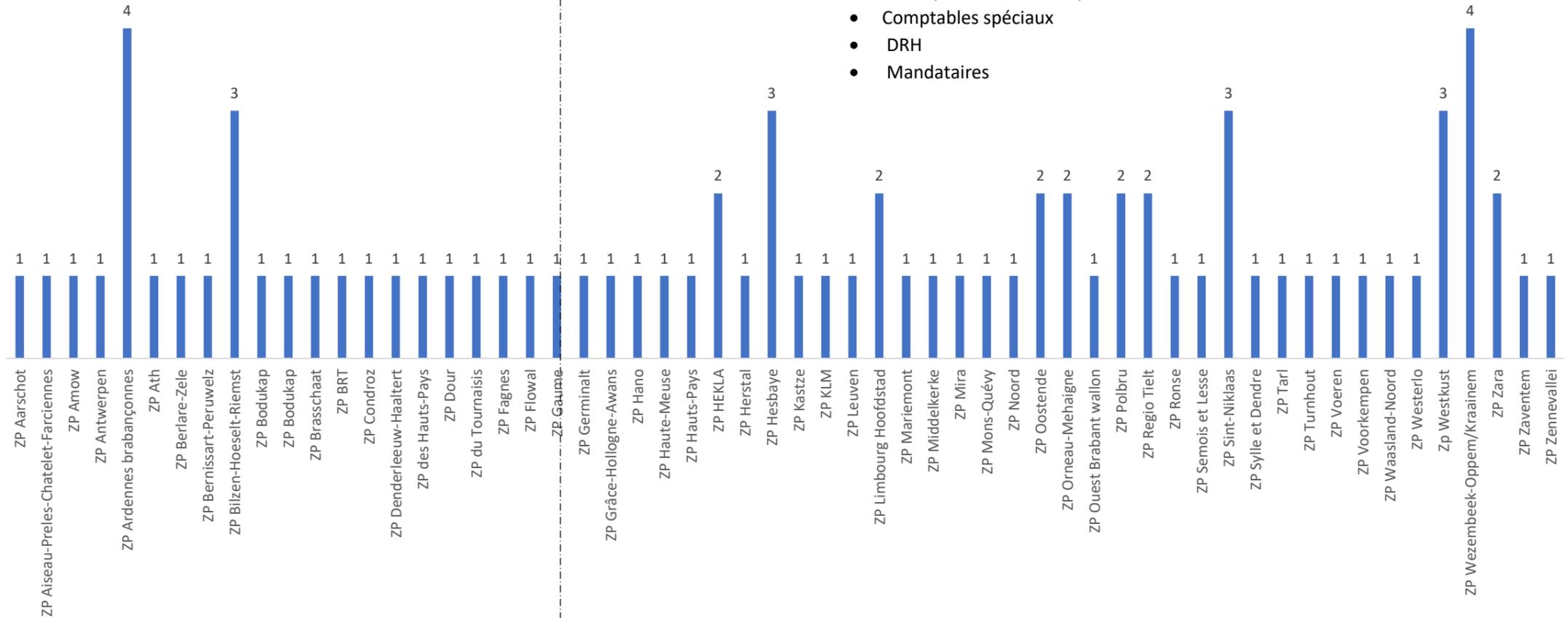


Qu'est-ce qu'un token ?

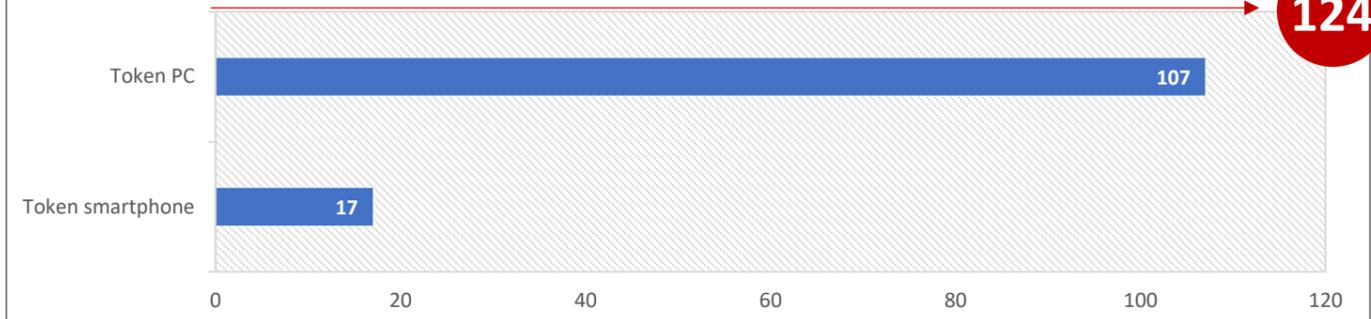
Les Token permettent d'englober une application sécurisée telle que THEMIS dans un environnement lui aussi sécurisé grâce à divers protocoles de cryptage et un système d'authentification forte.

En 2019, les token Hardware ont expiré fin avril et ont été remplacés par une solution Software plus en phase avec les technologies contemporaines.

En effectuant cette démarche, le SSGPI a épargné 20% des dépenses.

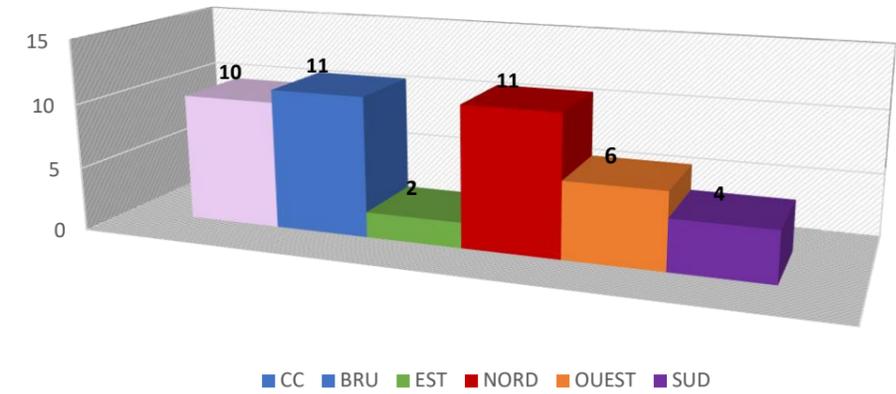


Octroi des token (au SSGPI et aux zones de police)



124

SSGPI



15

Zones de police

86 token pour 65 zones de police

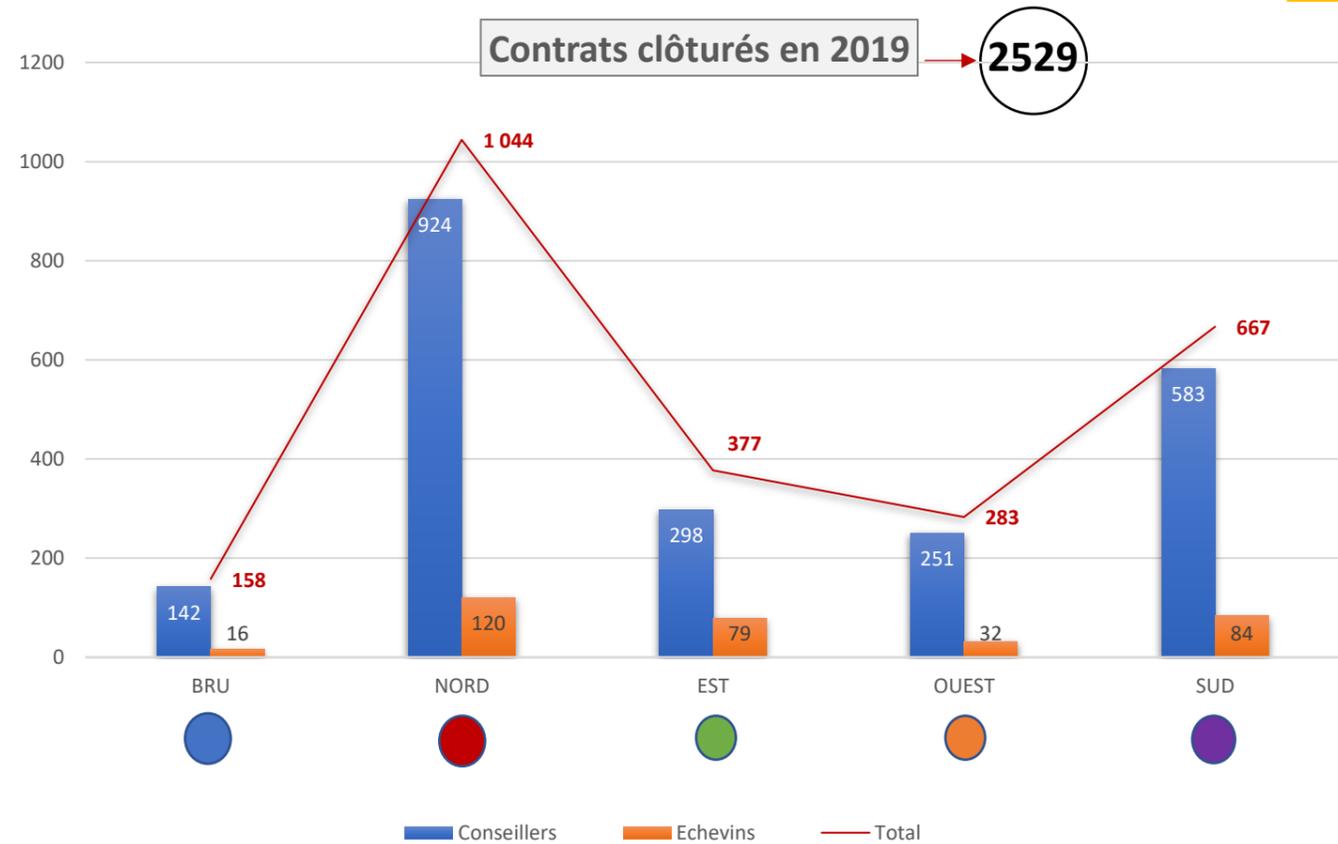
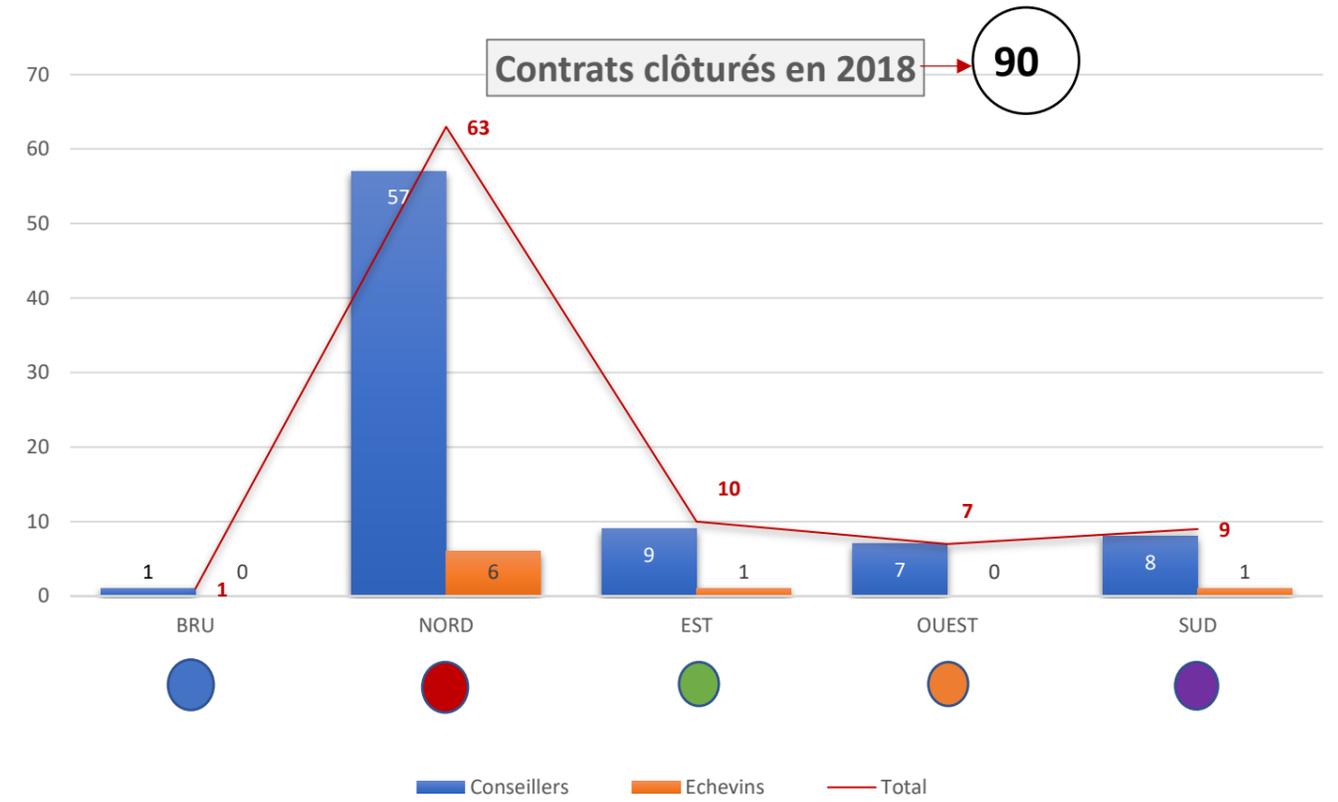
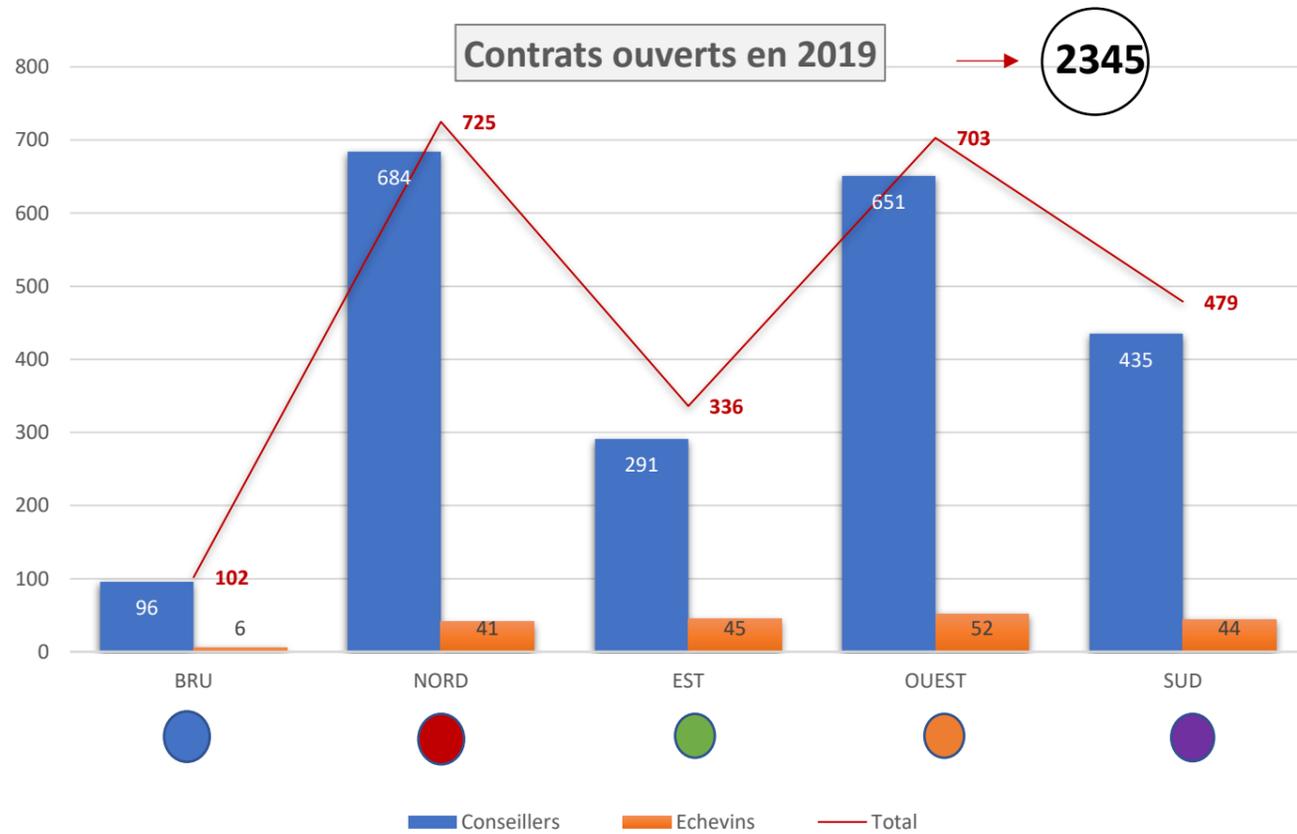
- Comptables spéciaux
- DRH
- Mandataires

Impact des élections communales 2018

Jetons de présence

Les élections communales en octobre 2018 ont eu un impact sur la charge de travail dans les satellites.

Outre les tâches habituelles, nos collaborateurs ont dû effectuer des encodages complémentaires : clôturer les contrats des conseillers et échevins qui n'ont pas été réélus et ouvrir de nouveaux contrats pour les conseillers et échevins venant d'être élus. Ceci afin de pouvoir calculer les jetons de présence et ensuite procéder au paiement.

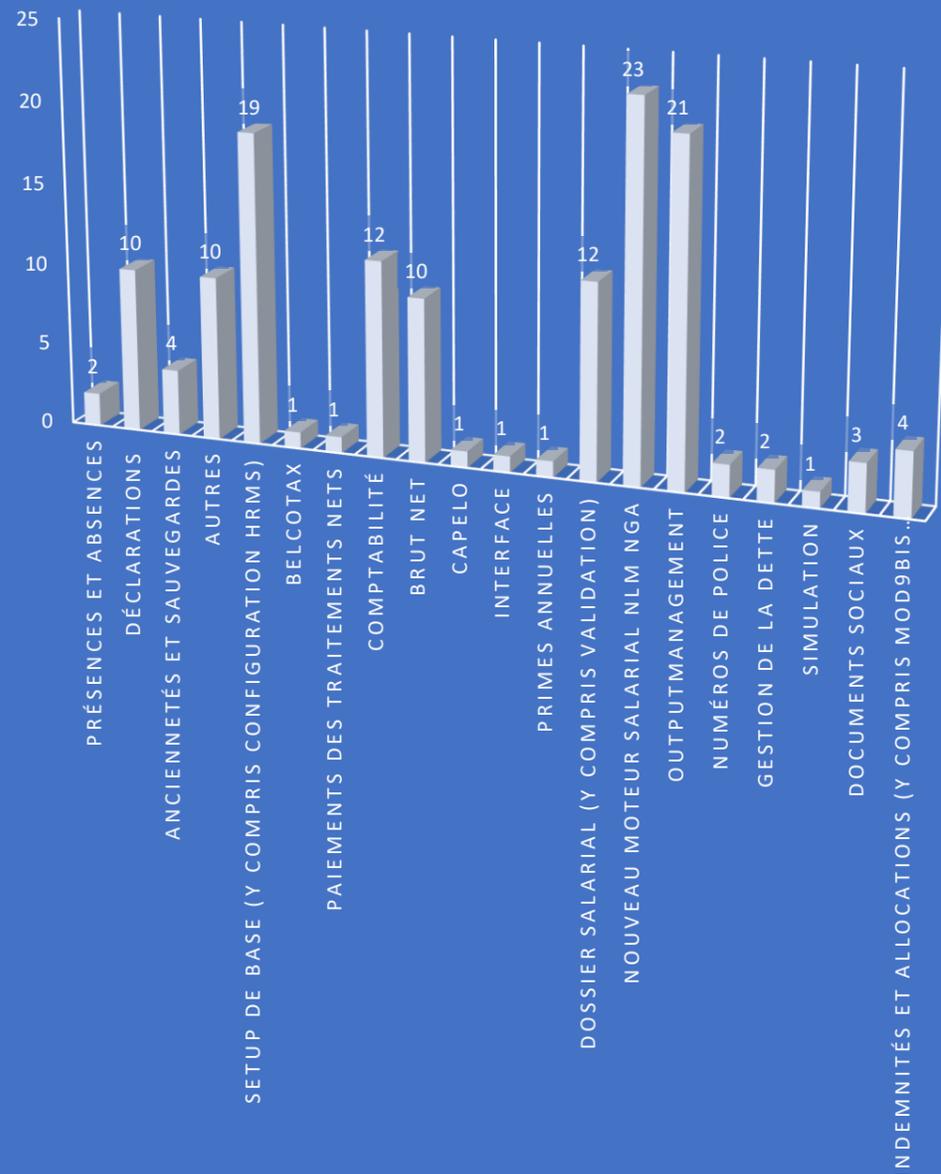


MOTEUR SALARIAL

Actuel : Themis

Notifications :

Questions liées à la constatation d'un dysfonctionnement du moteur salarial et pour lequel une solution doit être apportée par les firmes externes.



Change Request :

Exemples d'implémentation de nouveaux fonctionnements dans le moteur salarial Themis.

- R.2019.05 et 2019.06 CR 161:

Adaptation des échelles de traitement dans le cadre de l'accord sectoriel, nouvelles échelles B4 et B5 (inspecteurs) créées à partir du 01/07/2019. Les personnes en disponibilité ou NAPAP au 01/07/2019 ne peuvent en bénéficier tant qu'ils n'ont pas repris en service normal.

- R 2019.8 CR163 -BAC:

Réglementation concernant le transfert de certains membres du personnel de Brussels Airport Company SA, chargés de la fonction d'inspecteur à l'inspection aéroportuaire dans le cadre des assistants de la police fédérale. Création de nouvelles échelles de salaire.

- R2019.12 CR164 :

Ajout des véhicules de service « hybrides » dans le moteur salarial. Nouveau calcul de l'avantage de toute nature pour les « fausses hybrides » suite à un changement dans la législation.

- R 2019.10 CR151-VPLMO:

Dans le cas de prestations réduites pour incapacité médicale de longue durée : les premiers 12 mois, on a droit aux allocations et aux indemnités complètes, après 12 mois cela varie en fonction du pourcentage des prestations réduites.

- R.2019.03 CR 105bis:

Mise en œuvre du code de mesure 599 dans le moteur salarial, afin que les employés dont les absences se chevauchent soient correctement déclarés avec ce code de mesure dans la déclaration DMFA(PPL).

A partir du 2^{ème} trimestre 2012, la déclaration de mesure de réorganisation du temps de travail est possible dans la DMFA pour un travailleur statutaire. La nouvelle mesure 599 indique qu'il y a une combinaison de mesure de réorganisation du temps de travail. Le pourcentage d'absence lié à chaque mesure est ensuite déclaré pour préciser les éléments constitutifs de la combinaison.

**DECEMBRE
2019**

Front-end

Le marché public est attribué en décembre 2019 à « NGA HR » qui propose une solution basée sur SAP pour le moteur salarial commun à la police intégrée et à la Défense. Les analyses du coup d'envoi ont commencé en janvier 2020.

**MARS
2019**

Front-end

Le Front End SSGPI doit être adapté pour fonctionner avec le nouveau moteur salarial.

Des workshops pour valider/compléter les spécifications (high level) du nouveau Front End ont été planifiés entre mars 2019 et septembre 2019. Ces spécifications serviront à alimenter le cahier des charges.

**JUIN
2019**

Back-end

Un coup d'envoi a eu lieu pour organiser les workshops d'analyses (design). Cette phase d'analyse s'est clôturée en juin 2019.

**SEPTEMBRE
2019**

Front-end

L'implémentation prévoit de prendre en compte les priorités suivantes :

- Upgrade et connexion avec le moteur salarial pour fournir les fonctionnalités de base du Front End
- Implémentation des fonctionnalités disponibles dans Themis incluant les automatismes actuels
- Amélioration des mécanismes automatiques

**JANVIER
2020**

Back-end

De juin 2019 à janvier 2020, implémentation de la solution par NGA pour permettre les tests dès février 2020.

Front-end

Sessions de validation par la police fédérale et locale du cahier des charges.

**FEVRIER
2020**

Back-end

Migration des données de Themis vers le nouveau moteur salarial.

Front-end

Evaluation finale des procédures de marché possible et préparation du marché.

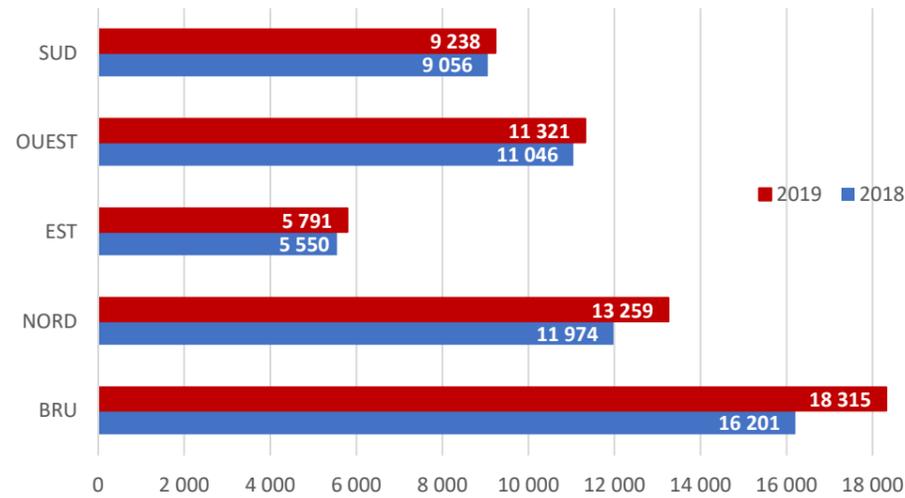
Une solution pour le module budgétaire est analysée par les équipes de DRI.

Module budgétaire

Le SSGPI en quelques chiffres

Satellites

Nombre des dossiers du personnel traités par les satellites



Totaux : **57.924**
2019

53.827
2018

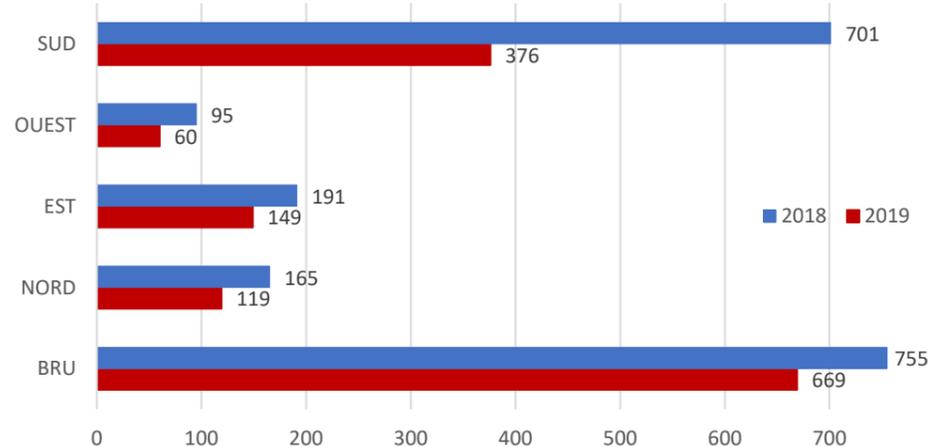
+ 4.097
2019

Nombre total de dossiers en plus pour 2019

Contentieux

Le bureau "Contentieux" est responsable de la gestion des contentieux, des saisies sur salaire et des cessions de salaire. Cela se fait conformément au modèle de décentralisation du moteur salarial choisi par chaque employeur.

Nombre des dossiers traités par le bureau "Contentieux"



Totaux : **1.907**
2018

1.373
2019

- 534
2019

Nombre total de dossiers en moins pour 2019

Budget



Les dépenses en fonctionnement non informatique :

61% est prévu pour les charges locatives du satellite Nord à Hasselt. Les autres bâtiments se trouvent sur des sites de la police fédérale.

31% est prévu pour les achats de matériel de bureau, bien-être, boissons, cadeaux de fin d'année,

8% est prévu pour la téléphonie mobile.



Les dépenses en fonctionnement informatique (notre plus grande enveloppe) :

98% est prévu pour le moteur salarial.

2% est pour les petits achats.

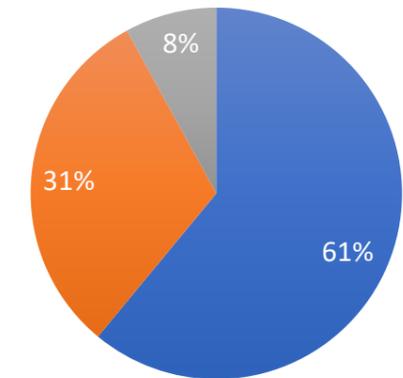


Les dépenses en investissement non informatique :

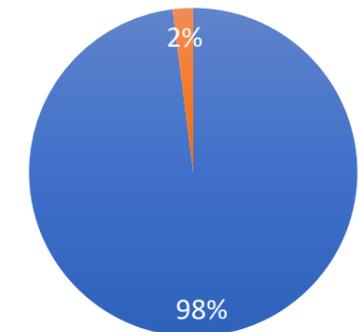
45% est prévu pour les achats de biens durables (airco, chaufferettes, micro-ondes, cafetières, ...)

55% est prévu pour le mobilier via DRL. Cela est en fonction de l'urgence des priorités de toutes les Directions de la police fédérale (achat de chaises ergonomiques, d'armes, matériel de réparation des hélicoptères, ...) et de l'accord de l'Inspecteur des Finances.

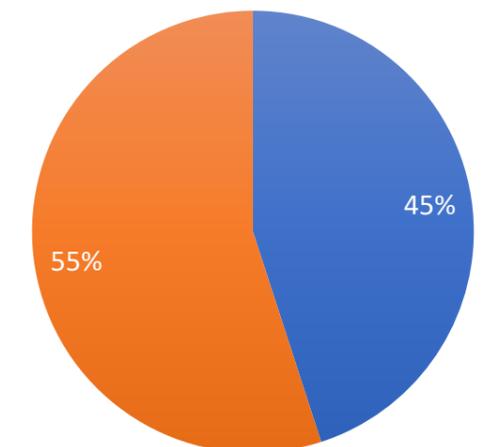
Les dépenses en fonctionnement non informatique



Les dépenses en fonctionnement informatique

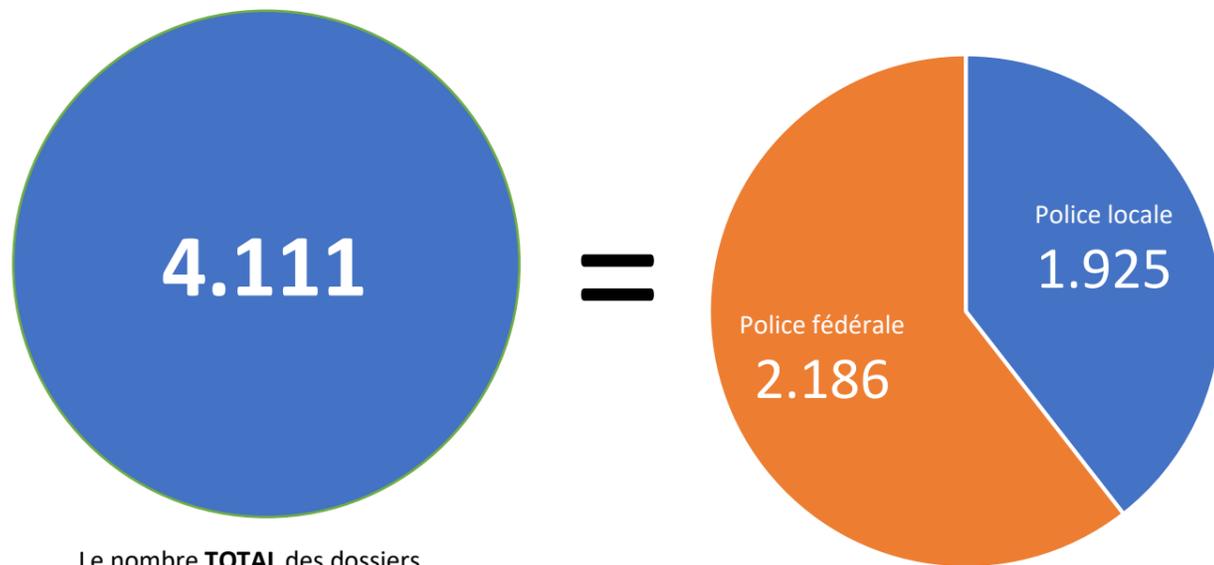


Les dépenses en investissement non informatique

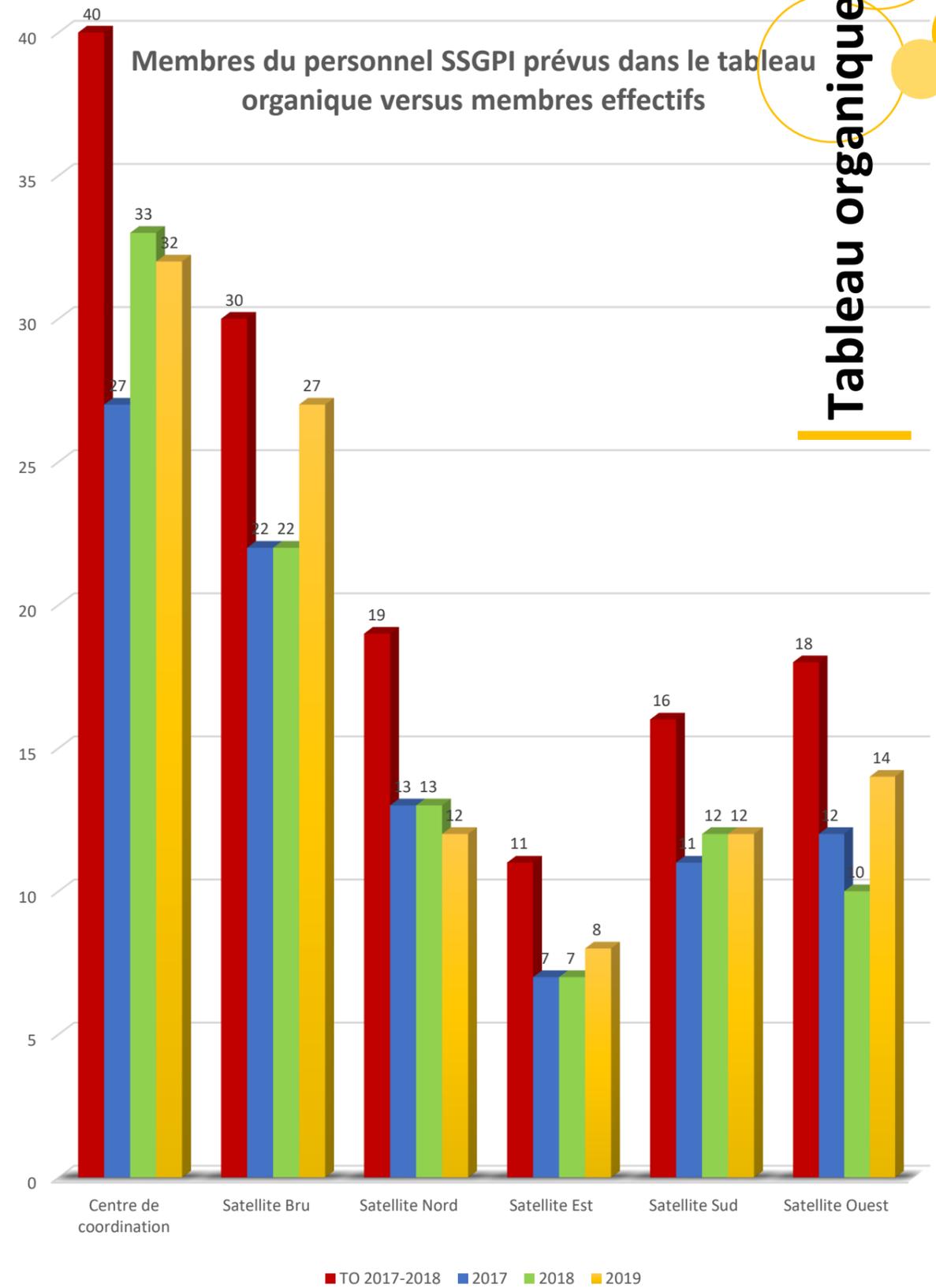


Services antérieurs

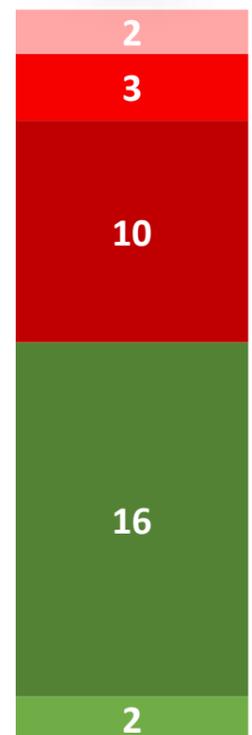
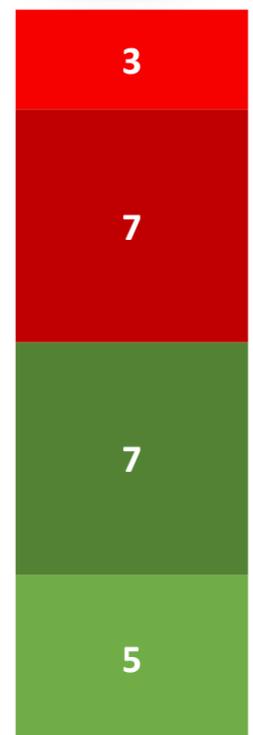
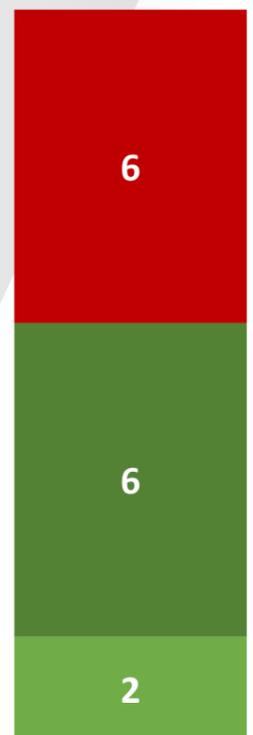
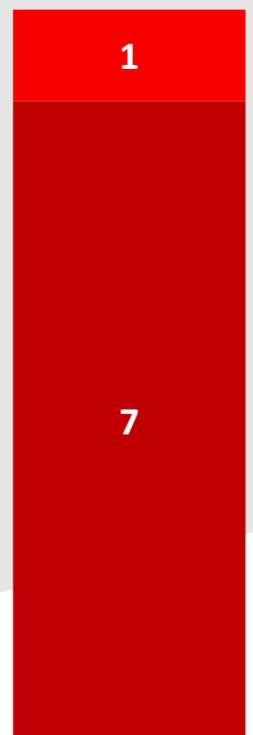
Une des missions du bureau KCE ("Connaissances et Expertise") est la valorisation des services antérieurs (calcul de l'ancienneté pécuniaire).



Le nombre **TOTAL** des dossiers (y compris des régularisations d'années précédentes) de services antérieurs traités en 2019.



Mouvements du personnel



■ Départs
■ Arrivées

■ Pension
■ Résiliation du contrat
■ Mobilités OUT
■ Engagements externes
■ Mobilités IN



SSGPI

Secrétariat de la police intégrée,
structurée à 2 niveaux

Avenue de la Couronne, 145 A
1050 BRUXELLES