

RAPPORT Annuel

2022



Ssapi

Directeur : Gert De Bonte

SECRETARIAT de la police intégrée,
structurée à 2 niveaux



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:** Céline Odent, Annelies Vaes / **Traduction:** Carine Siffert, Annelies Vaes

AVANT-PROPOS

L'année 2022 a commencé comme l'année 2021 s'était terminée, notamment avec l'application des règles strictes entourant le COVID19 qui a certainement continué à avoir un impact sur le fonctionnement quotidien.



Heureusement, à partir du printemps 2022, ces règles ont pu être assouplies, ce qui permettait également au SSGPI de revenir à une situation de travail plus normalisée. Cependant quelques remarques s'imposent à ce sujet. La nouvelle normalité n'est pas la même que celle que nous connaissions en 2019. La flexibilité du télétravail a également trouvé sa place de manière structurelle au sein du SSGPI et les accords nécessaires ont dû être conclus pour garantir les contacts sociaux entre collègues et une bonne circulation de l'information. Cependant, des étapes importantes peuvent encore être franchies vers cette nouvelle façon de travailler pour soutenir davantage nos collaborateurs dans ce domaine, je pense, entre autres, à la mise à disposition de moyens techniques (ordinateurs portables, logiciels,...).

Des sujets auxquels d'autres services de police sont également confrontés et que nous espérons bientôt être en mesure d'optimiser davantage avec nos collègues de la police fédérale.

2022 a également été la première année complète du back-end du nouveau moteur salarial. Une application logicielle qui, avec le front-end correspondant, forme l'épine dorsale du SSGPI. Malheureusement, cette implémentation ne s'est pas déroulée aussi bien que tout le monde l'avait espéré et nous sommes toujours confrontés à des défis pour que tout fonctionne comme prévu. Au début de l'année 2022 surtout, nous étions encore confrontés aux (re)calculs non désirés nécessaires et au surcroît de travail qui en découle pour les collègues du SSGPI, mais aussi pour les différents employeurs (collaborateurs RH et comptables des zones de police et de la police fédérale). Grâce au travail acharné des collègues du SSGPI et aux interventions nécessaires du fournisseur, la situation s'est stabilisée au cours des derniers mois. Peu de nouvelles erreurs sont découvertes, bien que de nombreuses solutions doivent encore être trouvées aux problèmes existants.

Outre le projet back-end, le projet front-end était également en cours. Il sera probablement possible de communiquer davantage à ce sujet dans le courant de l'année 2023.

Par ailleurs, des progrès significatifs ont été réalisés en ce qui concerne le remboursement des déplacements domicile-travail (formulaires 081) au cours des premiers mois de la période COVID19. La plupart des collaborateurs de la police intégrée ont été autorisés à recevoir les paiements à ce sujet.

Tous ces projets et activités, en plus des activités quotidiennes, ont entraîné une énorme charge de travail pour tous les collaborateurs du SSGPI en 2022. Je tiens donc à les remercier pour leurs prestations et leur engagement dans une période pas toujours évidente.

Dans ce rapport annuel, j'aimerais vous inviter à prendre connaissance de certains des sujets sur lesquels le SSGPI a travaillé au cours de l'année écoulée.

Gert De Bonte

Directeur – chef de service SSGPI



Table des matières

01 Colophon

02 Table des matières

04 Avant-propos

05 Vision, Mission et Valeurs

07 Organigramme

09 Communication

11 Budget

13 Implémentation chèques-repas

15 DmfA

16 Back-end 2PAY

20 Préavis de grève

21 Le SSGPI en chiffres

26 Tableau Organique

28 Mouvements du personnel

29 Teambuilding



Mission, Vision & Valeurs

MISSION

La **mission** du SSGPI est définie 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.

MISSION

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.

VALEURS

VISION

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

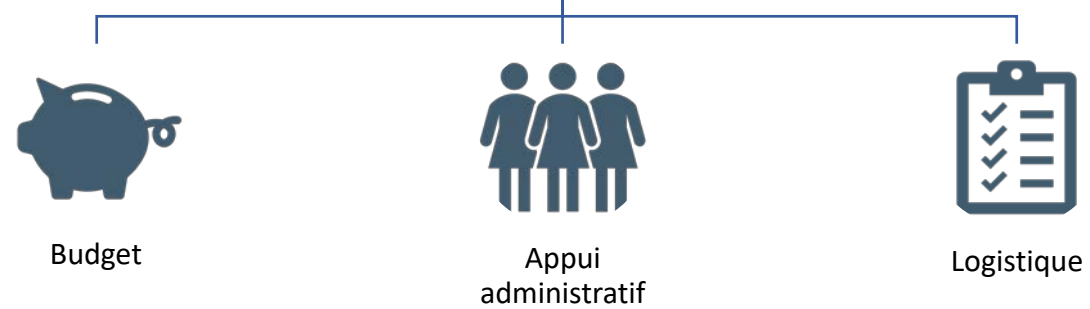
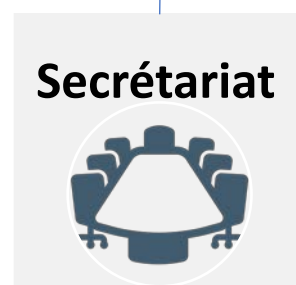
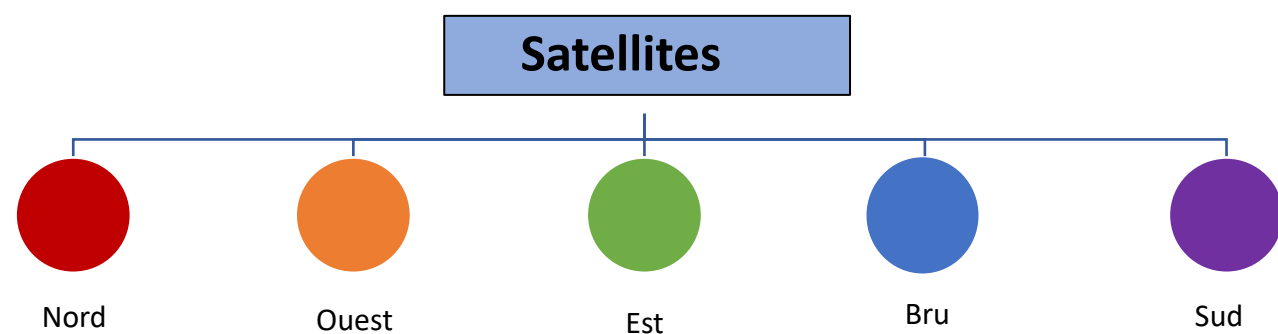
Par leur esprit d'initiative et leur empathie, les collaborateurs du SSGPI développent un grand sens des responsabilités vis-à-vis des services offerts aux clients, ainsi que de chaque membre du personnel de la police intégrée.

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



Centre de coordination



Appui juridique



Connaissance et expertise



Communication



Contentieux

Appui technique



Rapportage



Programmation



Comptabilité



AOS (appui opérationnel)



Gestionnaire système



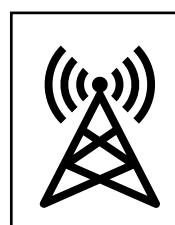
Gestionnaire IT+ DPO

DXC.technology

alight

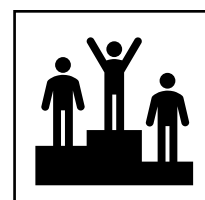
COM

COMMUNICATION



Moyens de communication

- **64,1** % via un PC
- 34,8 % via un smartphone
- 1,1 % via une tablette



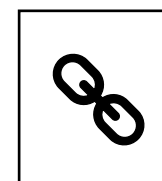
Top 3 des pages les plus fréquentées

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



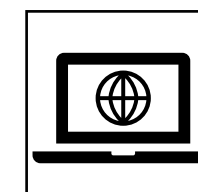
Nombre d'abonnés: **3880**

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
- ...

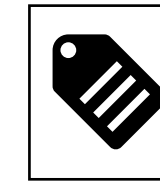


Nombre de visiteurs

Entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022,

175.850

personnes ont visité notre site internet www.ssgpi.be



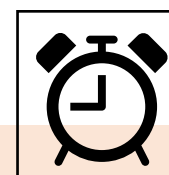
Publications

- Notes de service et FAQ :

36

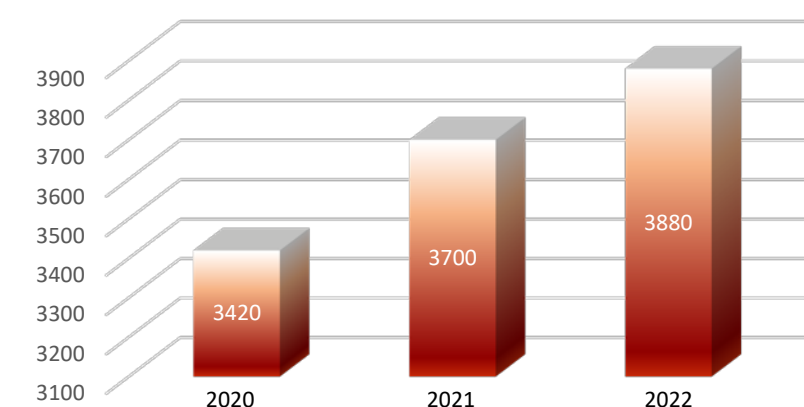
- Mailings envoyés :

282



Temps d'une session

La durée moyenne d'une session est de **2 minutes et 12 secondes**.

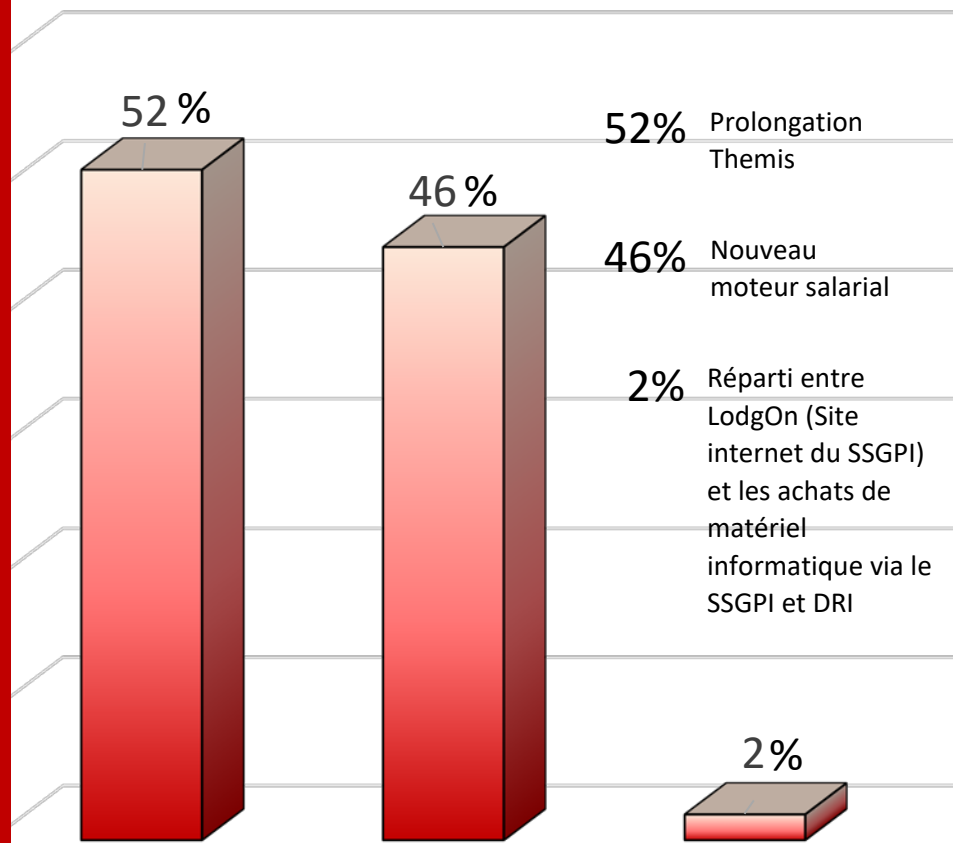


Le nombre d'abonnés à notre newsletter Flash!SSGPI

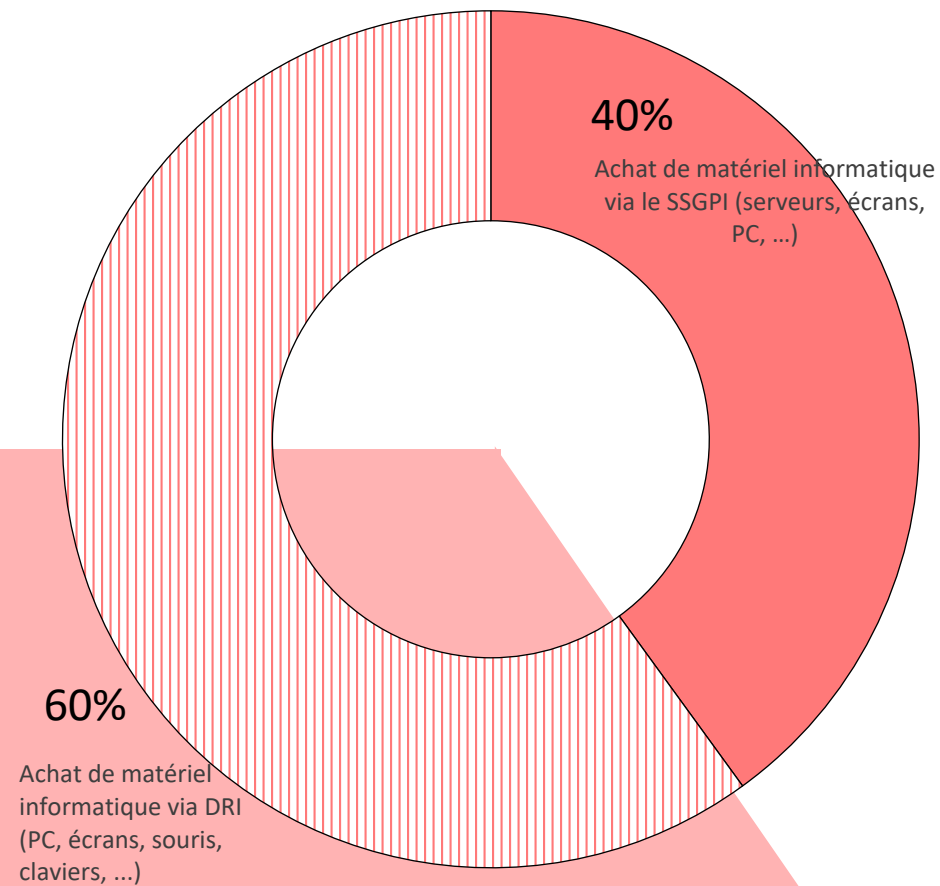
BU BUDGET



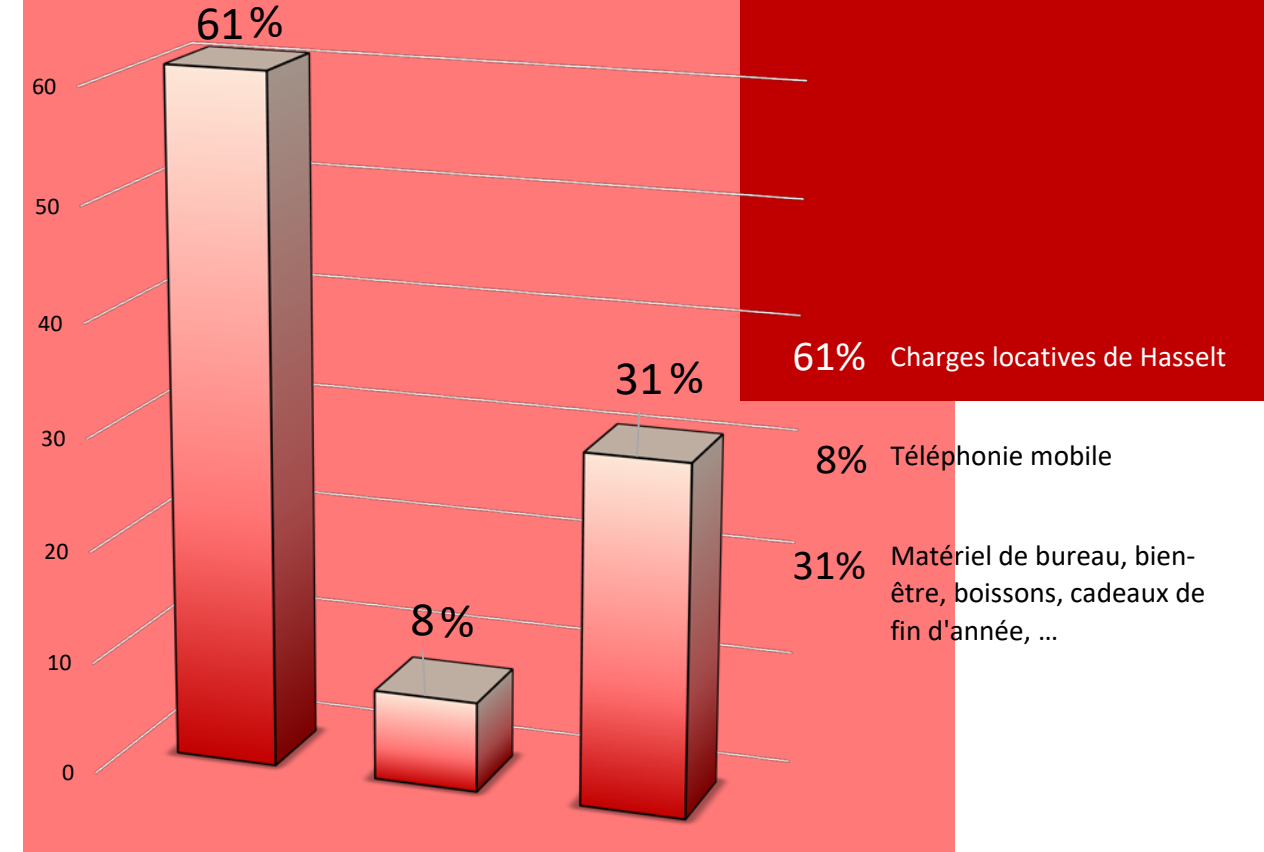
Dépenses en fonctionnement informatique



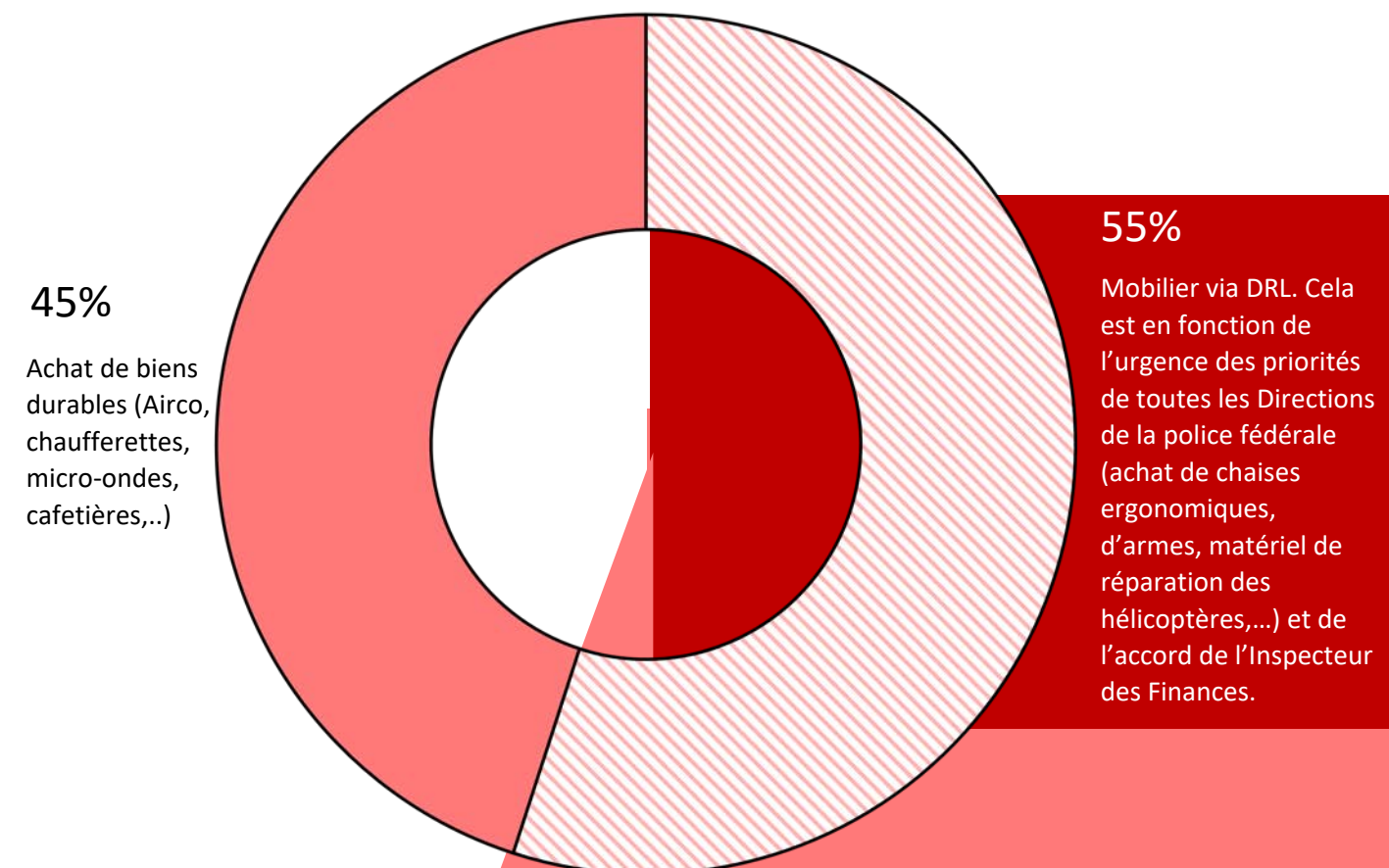
Dépenses en investissement informatique



Dépenses en fonctionnement non informatique



Dépenses en investissement non informatique





Chèques-repas

Depuis le 1er novembre 2022, le système des indemnités repas a disparu et il a été remplacé par des chèques-repas pour les membres du personnel de la police intégrée.

Cependant, les membres du personnel en service avant le 1er novembre 2022, peuvent opter pour le maintien du système des indemnités repas via GALoP Lite. Le membre du personnel qui opte pour le maintien des indemnités repas peut toujours revenir sur son choix, mais une fois qu'il a choisi le système des chèques-repas, le droit aux indemnités repas est irrévocablement et définitivement fermé.

La valeur nominale d'un chèque-repas s'élève à € 6 (€ 4,91 de cotisation de l'employeur et € 1,09 de cotisation de l'employé).

La cotisation de l'employé est déduite mensuellement du traitement net du membre du personnel par le SSGPI.

Les membres du personnel ont reçu début janvier 2023 leurs chèques-repas pour les mois de novembre et décembre 2022. La cotisation de l'employé due pour ces 2 mois a été retenue sur le traitement qui a été payé fin janvier 2023.

A titre de précision : le SSGPI n'est pas responsable du calcul du nombre de chèques-repas ni de la commande des chèques-repas.

Le SSGPI est donc uniquement responsable de la retenue de la cotisation de l'employé (€ 1,09 par chèque) sur le traitement net du membre du personnel.



Les mandats DmfA - ONSS OFFICE NATIONAL DE SÉCURITÉ SOCIALE

Début 2023, le mandat pour effectuer les déclarations DmfA, qui jusqu'alors revenait au SSGPI, a été transféré à la société Alight (le prestataire sélectionné retenu exécutant le marché public).

A cette fin, une demande de signature du nouveau mandat a été envoyée aux zones de police et à la police fédérale au cours du dernier trimestre de 2022.

Après un contact avec l'Office national de sécurité sociale (ONSS), il s'est avéré que ces mandats ONSS ne pouvaient être **signés** que par voie électronique et **uniquement** par la **personne mandatée** à cet effet comme indiqué dans la **Banque-Carrefour des Entreprises (BCE)**.

Ce transfert des déclarations DmfA a donc eu pour effet supplémentaire que toutes les zones de police ont vérifié auprès de la BCE (Banque-Carrefour des Entreprises) si leur mandataire y était toujours correctement renseigné et l'ont fait rectifier le cas échéant.

Un autre défi pour le SSGPI est d'avoir dû demander ce changement le même trimestre pour toutes les zones de police et la police fédérale avant le début du nouveau mandat ONSS.

Enfin, dès le premier trimestre de janvier 2023, Alight a pu effectuer les déclarations ONSS pour les zones de police et la police fédérale.

Le SSGPI reste bien entendu responsable des déclarations fournies. La société Alight effectuera les déclarations périodiques conformément à l'accord conclu. Le transfert du mandat aura un effet positif sur les déclarations et les contrôles de l'ONSS, car ceux-ci seront automatisés et optimisés.

Le SSGPI restera toutefois le premier point de contact pour les zones de police en cas de signalement d'erreurs ou d'autres anomalies. En principe, les zones de police n'auront donc pas de contact direct avec la société Alight.



Nouveau back-end “SAP” du moteur salarial

Depuis le calcul du traitement du mois d'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), une nouvelle application back-end « SAP » (calculatrice) est utilisée.

Ce nouveau back-end implique quelques changements, tant pour les comptables spéciaux et les responsables du personnel que pour les membres du personnel.

Qu'est-ce que l'implémentation du nouveau back-end signifie concrètement pour tous les membres du personnel de la Police intégrée ?

Le nombre de modifications est plutôt limité. Le mode de calcul reste identique dans presque tous les cas et le nouveau moteur salarial n'a aucune incidence sur le traitement brut (y compris l'allocation de foyer/résidence, le pécule de vacances et l'allocation de fin d'année, les autres allocations (bilinguisme, prestations supplémentaires, ...)).

Il peut y avoir des différences dans le traitement net car d'autres méthodes sont utilisées pour certains calculs.

Des modifications dans **la situation personnelle (fiscale)** du membre du personnel par exemple, seront plus rapidement prises en considération.

Les membres du personnel qui se sont **mariés** en 2021 étaient encore considérés comme célibataires pour l'année 2021 dans l'ancien moteur salarial “Themis”, mais à partir d'octobre 2021 (nouveau moteur salarial “2PAY”), ces membres du personnel sont immédiatement considérés comme mariés. Par conséquent, l'impact sur le précompte professionnel prend effet immédiatement (au lieu du 01/01/2022). En d'autres mots, ces membres du personnel gagnent € 26 nets en moins à partir d'octobre 2021.

La cotisation spéciale de sécurité sociale (CSSS) est traitée différemment. Le nouveau moteur salarial ne fait en effet pas la distinction entre la CSSS mensuelle et trimestrielle.

Un changement a également eu lieu au niveau de **la gestion des dettes**: le nouveau moteur salarial n'effectue plus de régularisations de dettes dans le passé. Des retenues qui sont déjà définitives ne sont pas revues.

La différence la plus tangible est **la nouvelle présentation de la fiche de paie**. Les résultats sont présentés plus clairement. Cependant, les codes salariaux ne changent pas sur les fiches de paie et toutes les informations légalement requises demeurent.

Les fiches de paie sont toujours mises à disposition via GALoP Lite.

Le nouveau back-end a également entraîné quelques changements pour les comptables spéciaux et les services du personnel, par exemple en termes de calculs nets:

Autre méthode de calcul pour:	Car le nouveau back-end « SAP »:	Précisions
La CSSS (Cotisation spéciale sécurité sociale)	traite la rémunération variable d'une autre manière.	SAP ne fait pas de distinction entre la CSSS mensuelle et trimestrielle ; SAP inclut la rémunération variable dans la base de la CSSS; le précédent back-end L4 calculait séparément la contribution pour la rémunération variable et la rémunération fixe.
Le précompte professionnel sur le traitement mensuel	tient compte de la <u>dernière</u> situation personnelle lors du calcul du précompte professionnel, tandis que dans l'ancien back-end il y avait un retard (pour le mariage, la cohabitation légale et la séparation de fait).	Dans la plupart des cas, il s'agit de membres du personnel dont la situation personnelle a changé au cours du dernier trimestre avant le début du nouveau back-end. Les membres du personnel qui se sont mariés en 2021 étaient encore considérés comme des personnes célibataires dans Themis pour l'année 2021, mais à partir d'octobre 2021 (nouveau back-end), ces membres du personnel ont été immédiatement considérés comme des personnes mariées, ce qui signifie que l'impact sur le précompte professionnel sur les rémunérations a immédiatement commencé (au lieu du 01/01/2022). En d'autres termes, ces membres du personnel ont gagné € 26 nets de moins à partir d'octobre 2021. En revanche, un membre du personnel qui s'est séparé de fait dans le courant de l'année 2021 a gagné € 26 nets de plus à partir d'octobre 2021, puisque la nouvelle situation fiscale a été prise en compte immédiatement.
Le précompte professionnel sur le pécule de vacances/ l'allocation de fin d'année/ l'allocation de développement de compétences	se base sur un nouveau traitement de référence, afin que le calcul soit plus précis.	Pour les employés ayant des absences non rémunérées à <u>temps partiel</u> : le précompte professionnel est déterminé en multipliant le salaire mensuel par 12 et en utilisant ce montant comme base pour la détermination du précompte professionnel. Pour les employés ayant des absences non rémunérées à <u>temps plein</u> : le revenu mensuel minimum moyen garanti (RMMMG) est appliqué. Le RMMMG pour la police intégrée: - Membres du personnel statutaire: € 13 234,20 sur base annuelle - à indexer ; - Membres du personnel contractuel : € 12 478,10 sur base annuelle - à indexer.
La gestion des dettes	n'exécute pas de régularisation sur les dettes du passé.	Les retenues déjà définitives ne seront pas révisées. En d'autres termes, il n'y a plus d'opérations négatives et donc plus de dettes en suspens.

Il y a également des nouveautés au niveau des fichiers comptables, de contrôle et de paiement:

Deux nouveaux fichiers (**Detail posting** et **Consolidate posting**) ont été créés par SAP et sont mis à disposition sur FINDOC. Ces fichiers ont d'abord été livrés aux fournisseurs des logiciels comptables afin de tester le chargement de ces fichiers dans l'application comptable.

Le fichier **Detail posting** détaille par membre du personnel les calculs qui ont été effectués dans le courant du mois. Le fichier **Consolidate posting** reprend les écritures définitives afin de permettre d'effectuer le paiement au niveau des zones de police. Il n'y a plus de code économique lié aux comptes généraux de la classe 4.

Les fichiers **CNTL** et **BHCP**, qui sont créés par DRI, ont également été adaptés en fonction des données issues de SAP (disparition de certaines colonnes par rapport aux fichiers actuels).

De plus, les fichiers **L4.BLLC** et **TH.BLLC** ne sont plus mis à disposition. Le mandat (ordre de paiement), effectué par les comptables spéciaux, doit se faire sur base du fichier Consolidate Posting (écriture unique des rémunérations calculées sur le mois).

Dans le **fichier de paiement** qui est transféré aux banques, seule une distinction sera faite entre la composante traitement fixe et la composante traitement variable. En d'autres termes, il n'y a plus de répartition basée sur le calcul original par rapport au recalcul.

Sur la fiche de paie, tout est encore mentionné en totalité.

Modifications structurelles aux bordereaux FinProf

Lors de la clôture de la 2ème Belcotax de l'année 2022, il a été constaté d'une part, que les déclarations positives et négatives avaient été totalisées et d'autre part, que le montant à payer par les employeurs ne correspondait pas aux déclarations effectuées sur le mois en cours et aux déclarations de l'année X-1.

Une demande a été envoyée à Alight pour modifier tous les fichiers relatifs aux déclarations FinProf.

En plus du nouveau back-end, nous avons également beaucoup travaillé sur le dossier du nouveau front-end.

Dans ce dossier, le SSGPI est confronté à des problèmes contractuels de sorte qu'une implémentation est prévue au plus tôt le 01/01/2024. Nous continuerons à déployer les efforts nécessaires à cette fin en 2023.



Préavis de grève

Le 02/03/2022, un préavis de grève a été déposé pour les collaborateurs de la police fédérale et du SSGPI, portant entre autres sur les pressions psychosociales parmi les collaborateurs du SSGPI.

Lors des négociations relatives à ce préavis de grève dans le cadre de l'OCP 541, les syndicats ont explicitement demandé une enquête sur le bien-être psychosocial des collaborateurs du SSGPI.

Après analyse, il est apparu que le service interne chargé de ce dossier pour la police fédérale, à savoir la CGWB, n'est pas compétent pour intervenir pour le SSGPI. Par conséquent, sur l'OCP 543, le gouvernement a indiqué qu'une intervention par une partie externe est nécessaire. Il a été indiqué lors de cette réunion que le gouvernement

prendrait les mesures nécessaires dans les plus brefs délais pour démarrer l'analyse demandée avec un partenaire externe.

En conséquence, un appel d'offre a été lancé pour qu'un partenaire externe spécialisé réalise une étude sur les risques psychosociaux liés au travail au SSGPI.

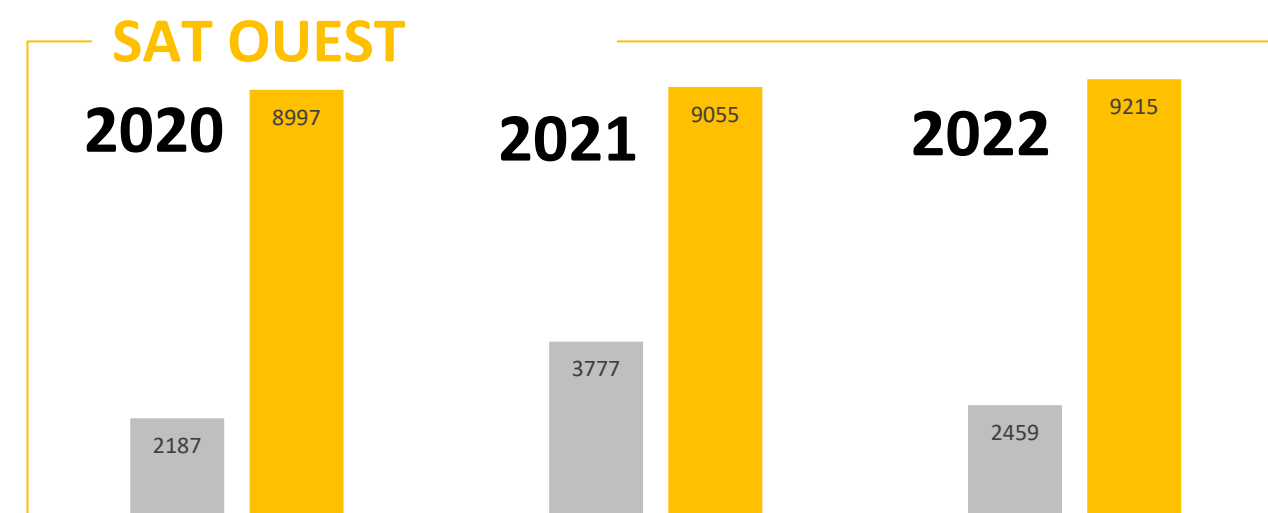
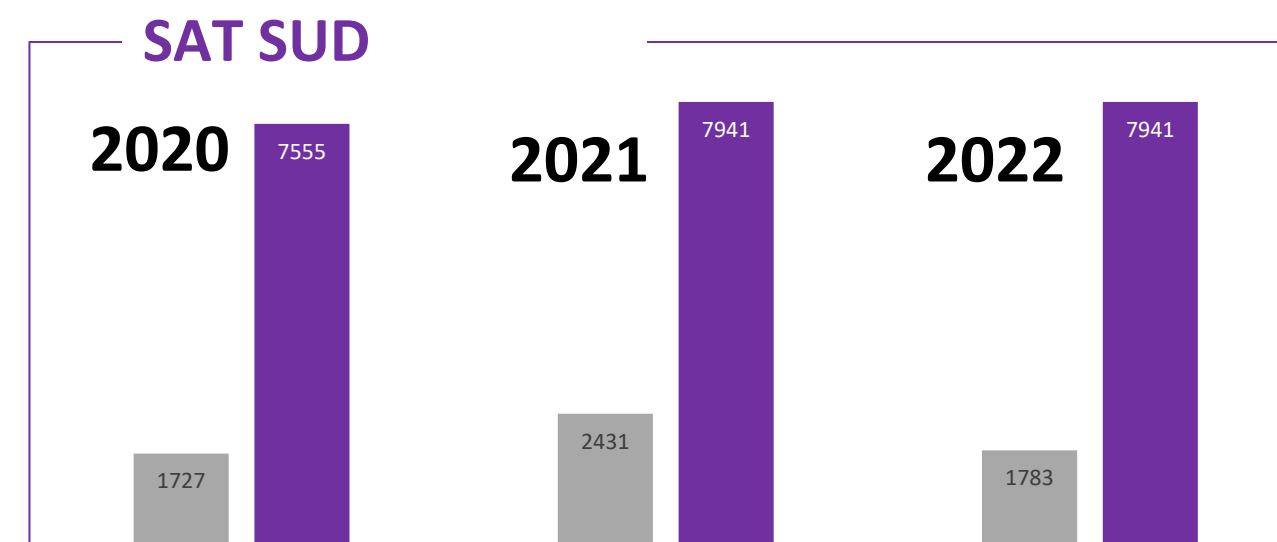
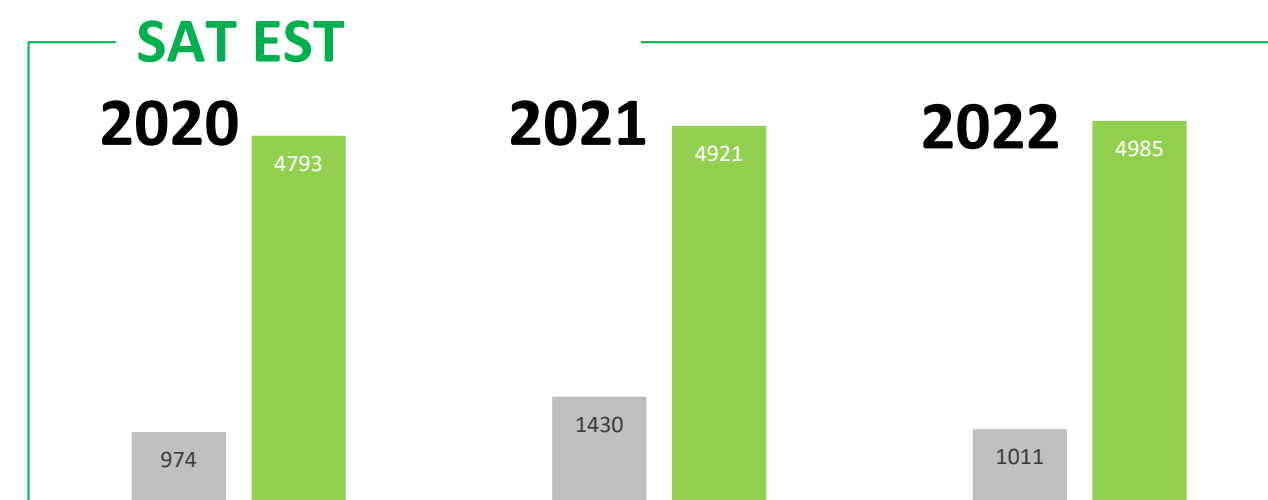
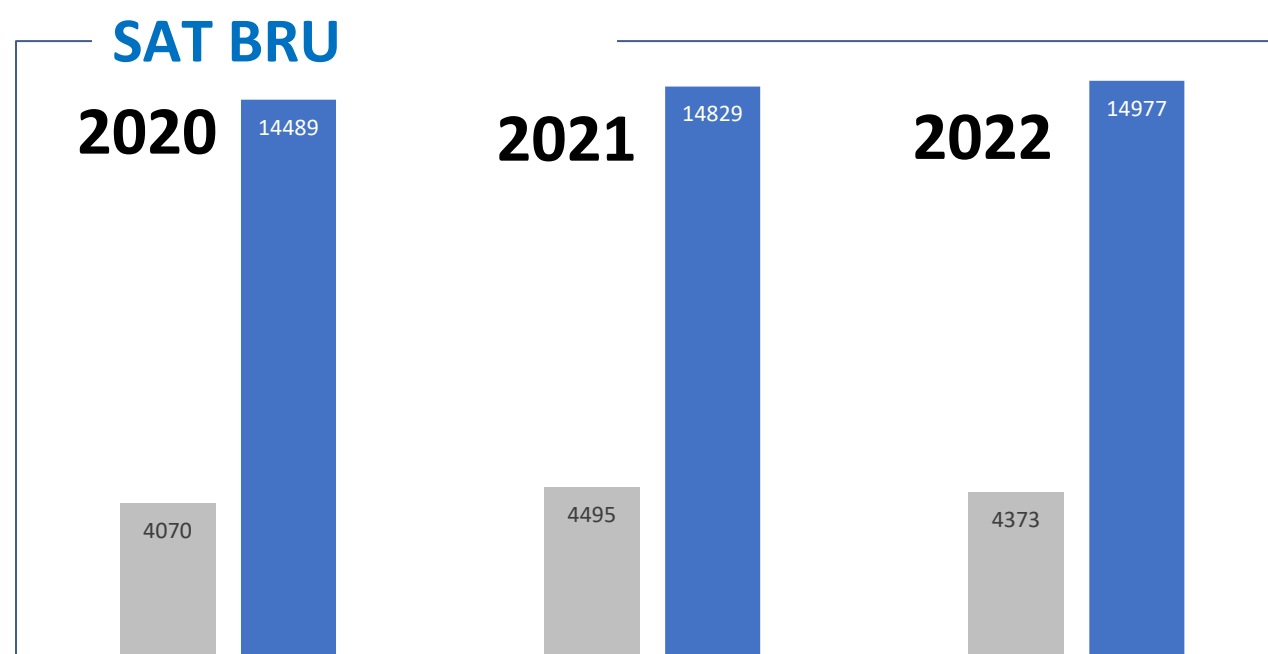
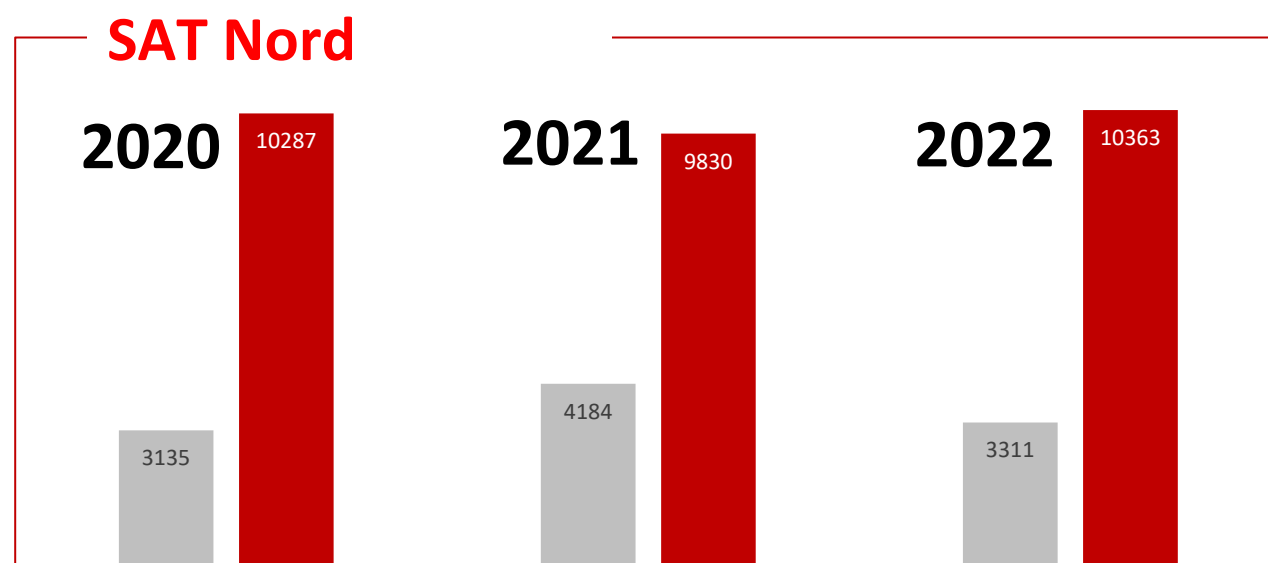
La réunion d'installation de l'évaluation des risques psychosociaux pour le SSGPI a eu lieu le 02/03/2023.





Le SSGPI en chiffres

Aperçu des dossiers traités par satellite

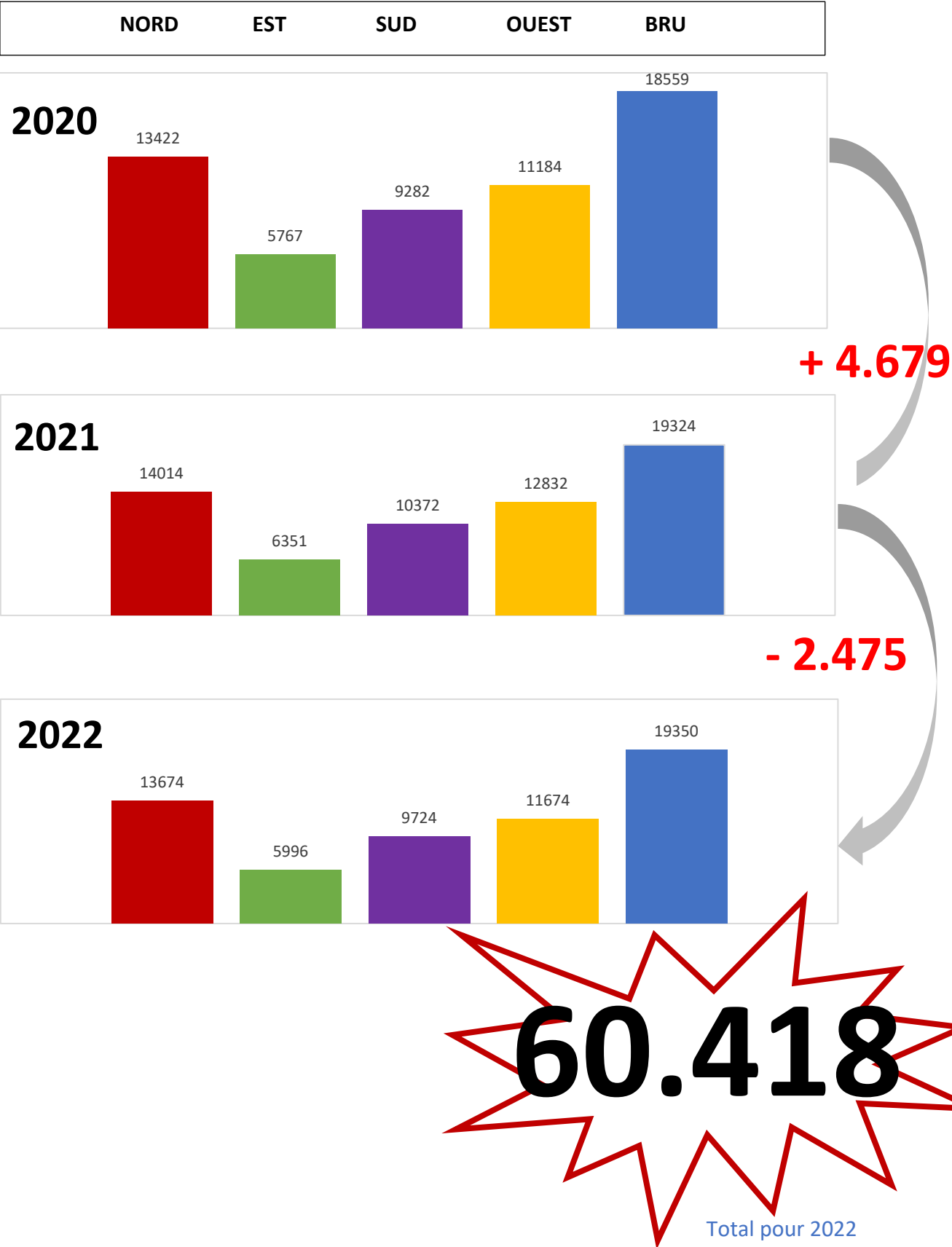


Membres du personnel opérationnels

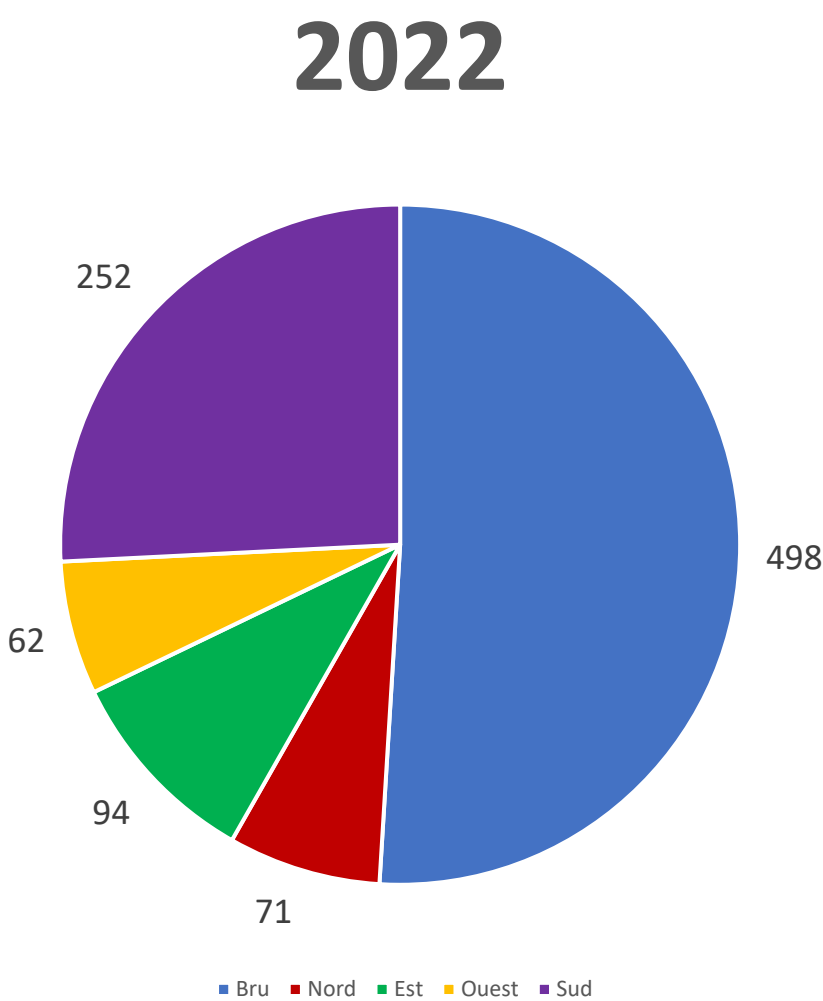


Membres du personnel CALog

Aperçu des dossiers traités par an



Aperçu des dossiers traités par le service « contentieux »



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.

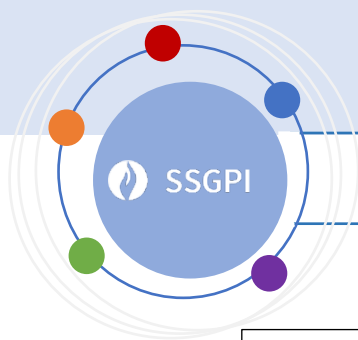


Tableau organique

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



Centre de
coordination

2019 : 31
2020 : 32
2021 : 33
2022 : 30
Prévu : 40



Sat NORD

2019 : 12
2020 : 13
2021 : 15
2022 : 16
Prévu : 19



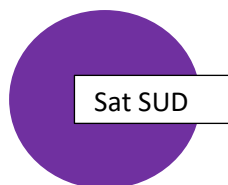
Sat OUEST

2019 : 14
2020 : 15
2021 : 15
2022 : 15
Prévu : 18



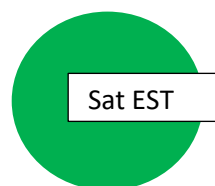
Sat BRU

2019 : 27
2020 : 27
2021 : 26
2022 : 25
Prévu : 32



Sat SUD

2019 : 10
2020 : 12
2021 : 12
2022 : 11
Prévu : 15



Sat EST

2019 : 8
2020 : 7
2021 : 7
2022 : 7
Prévu : 10

108
134

collaborateurs aux sein du SSGPI pour
l'année 2022 ;

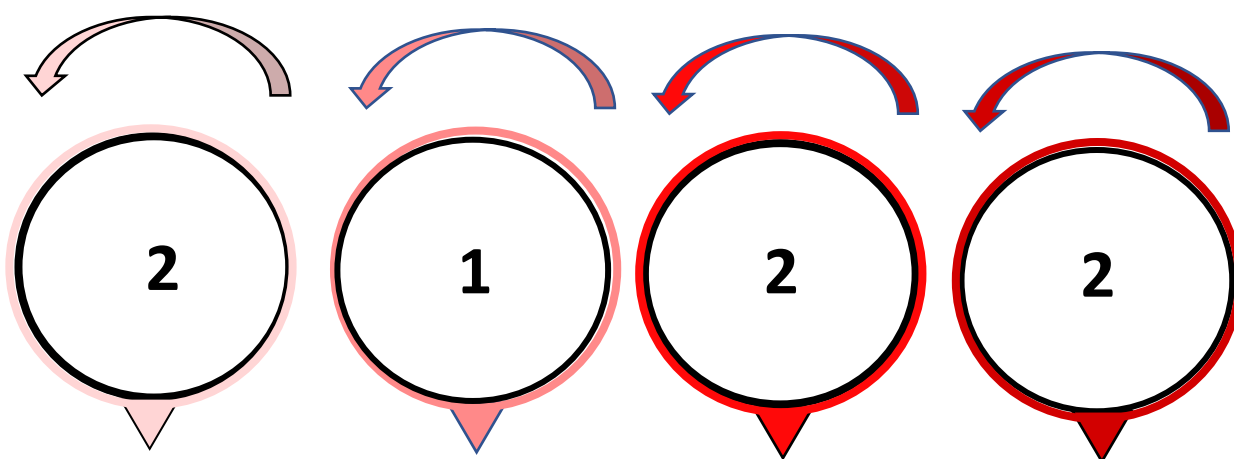
collaborateurs prévus dans le tableau
organique.





Mouvements du personnel

DEPARTS



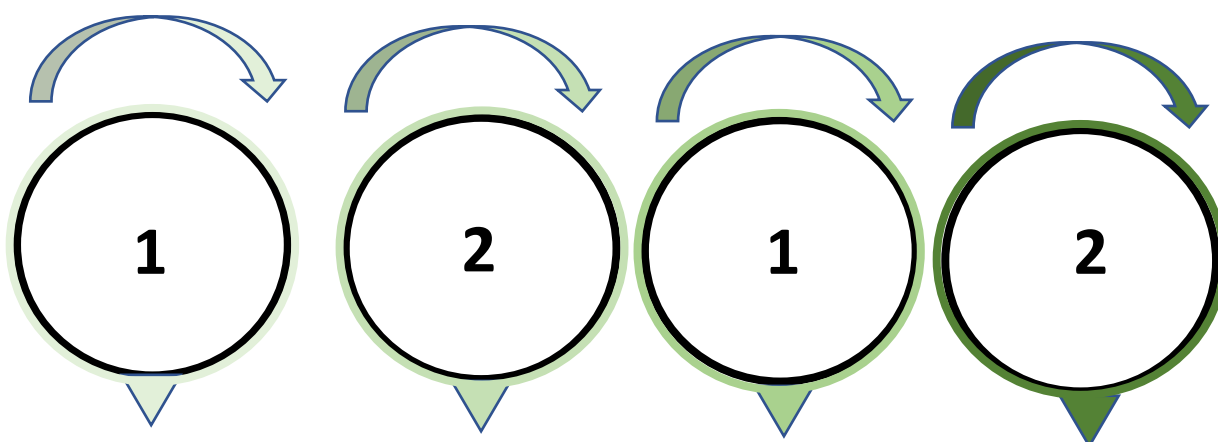
Mobilité out

Détachement
out

Pension

Réaffectation

ARRIVEES



Mobilité in

Engagement
externe

Détachement
in

Mobilité
Promotion
sociale



Teambuilding à Hasselt

Le 30 septembre 2022, l'ensemble du SSGPI a été invité au teambuilding annuel.

Après plusieurs années sans teambuilding, tout a été mis en œuvre pour faire de cette journée une journée de détente.

Nous avons commencé par un petit déjeuner complet au restaurant du RAC à Hasselt. Après quelques litres de café, une centaine de pistolets et des biscuits, nous étions prêts à entamer une promenade relaxante.

Les jardins japonais de Hasselt sont le lieu idéal pour se détendre. Vous pouvez les visiter au printemps pour leur profusion de fleurs, mais les jardins sont également magnifiques en automne!

Nous avons suivi le guide le long des magnifiques étangs où nagent plus de 190 koï, le poisson national au Japon ; nous avons longé les ruisseaux apaisants et avons admiré les 225 magnifiques cerisiers japonais, la fierté des jardins japonais, arborant leurs merveilleuses couleurs d'automne.

Le guide nous a expliqué l'importance des cérémonies du thé pour les Japonais et nous avons découvert les espaces qu'ils construisent spécifiquement à cet effet.

Pour un Japonais, l'univers n'a ni début ni fin, c'est un cercle sans fin, mais notre promenade a hélas eu une fin.

Après avoir admiré les fiertés japonaises, nous avons terminé la journée avec notre fierté nationale : les frites !





Avenue de la Couronne 145A
1050 BRUXELLES