

# **RAPPORT ANNUEL**

# 2025



Secrétariat de la police intégrée,  
structurée à deux niveaux

[SSGPI.CC.COM@police.belgium.eu](mailto:SSGPI.CC.COM@police.belgium.eu)  
[www.ssgpi.be](http://www.ssgpi.be)



# **COLOPHON**

**Editeur responsable :**

**Gert De Bonte**

**Coordinatrice et rédaction finale :**

**Annelies Vaes**

**Rédaction:** Sylvie Allart, Gert De Bonte, Dieter Devos, Fabien Courtecuisse, Fabian Libion, Suzanne Ramani, Carine Siffert, Romualdo Urso, Annelies Vaes, Janina Vandebroeck

**Conception et réalisation :** Céline Odent, Carine Siffert et Annelies Vaes

**Traduction :** Carine Siffert et Annelies Vaes

# SOMMAIRE

**01**

Colophon  
Sommaire

**03**

Avant-propos  
A propos du SSGPI

**05**

Organigramme

**07**

Budget

**09**

Le SSGPI en chiffres

**11**

Contentieux

**13**

Moteur salarial 2 PAY

**14**

Bien-être

**16**

Déménagements

**18**

Déclaration Finprof et Belcotax  
ONSS et dotation sociale II

**20**

Amendements à la législation

**22**

Fusions des zones de police

**24**

Nouvelle cheffe de service Satellite  
BRU

**26**

Mouvement du personnel



# AVANT-PROPOS



## **Cher lecteur, chère lectrice,**

Fidèle à la tradition annuelle, j'ai le plaisir de vous présenter le rapport annuel du SSGPI et de vous informer des activités menées par le SSGPI en 2025. Je vous souhaite d'ores et déjà une agréable lecture.

Un point de travail important au cours de l'année 2025 a été la poursuite du plan d'action faisant suite à l'enquête psychosociale qui a eu lieu en 2023. Au fil de l'année, différents groupes de travail ont œuvré avec beaucoup d'engagement, avec des résultats qui ont entre-temps été mis en œuvre et qui apportent une amélioration notable. Cette matière restera également une priorité en 2026.

En 2025, les efforts ont été poursuivis en vue de l'amélioration et de la stabilisation du « back end » du moteur salarial. Une évolution positive supplémentaire a été constatée à cet égard, même s'il reste encore du travail à accomplir. Les fiches fiscales pour 2024, exercice d'imposition 2025, ont pu être établies plus aisément et avec moins de problèmes que l'année précédente. Par ailleurs, des progrès très importants ont été réalisés dans la déclaration DmfA des trimestres prescrits, ce qui permettra d'apurer entièrement ce retard dans le courant de 2026.

Comme annoncé dans le précédent rapport annuel, des progrès ont également été accomplis dans le cadre de la procédure d'achat d'un nouveau « front end » pour le moteur salarial. La procédure d'achat a été lancée au dernier trimestre de 2025, ce qui devrait aboutir à l'attribution du marché fin 2026 ou début 2027.

Outre les missions habituelles du SSGPI, deux autres grands projets ont été menés à bien, à savoir le déménagement du satellite Nord du RAC Verwilghen à Hasselt vers des bâtiments situés à la caserne de Hasselt. Par ailleurs, tous les services bruxellois ont également déménagé à la fin de l'année, du bâtiment situé avenue de la Couronne vers la Tour des Finances.

Comme vous avez pu le lire brièvement ci-dessus, l'année 2025 a été riche en réalisations. Je tiens dès lors à remercier tous les collaborateurs du SSGPI pour leur engagement et leur implication tout au long de l'année écoulée.



**Gert DE BONTE**  
Directeur – Chef de  
service SSGPI

# A PROPOS 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 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 à l'article 149 *octies* LPI[1].

## 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.

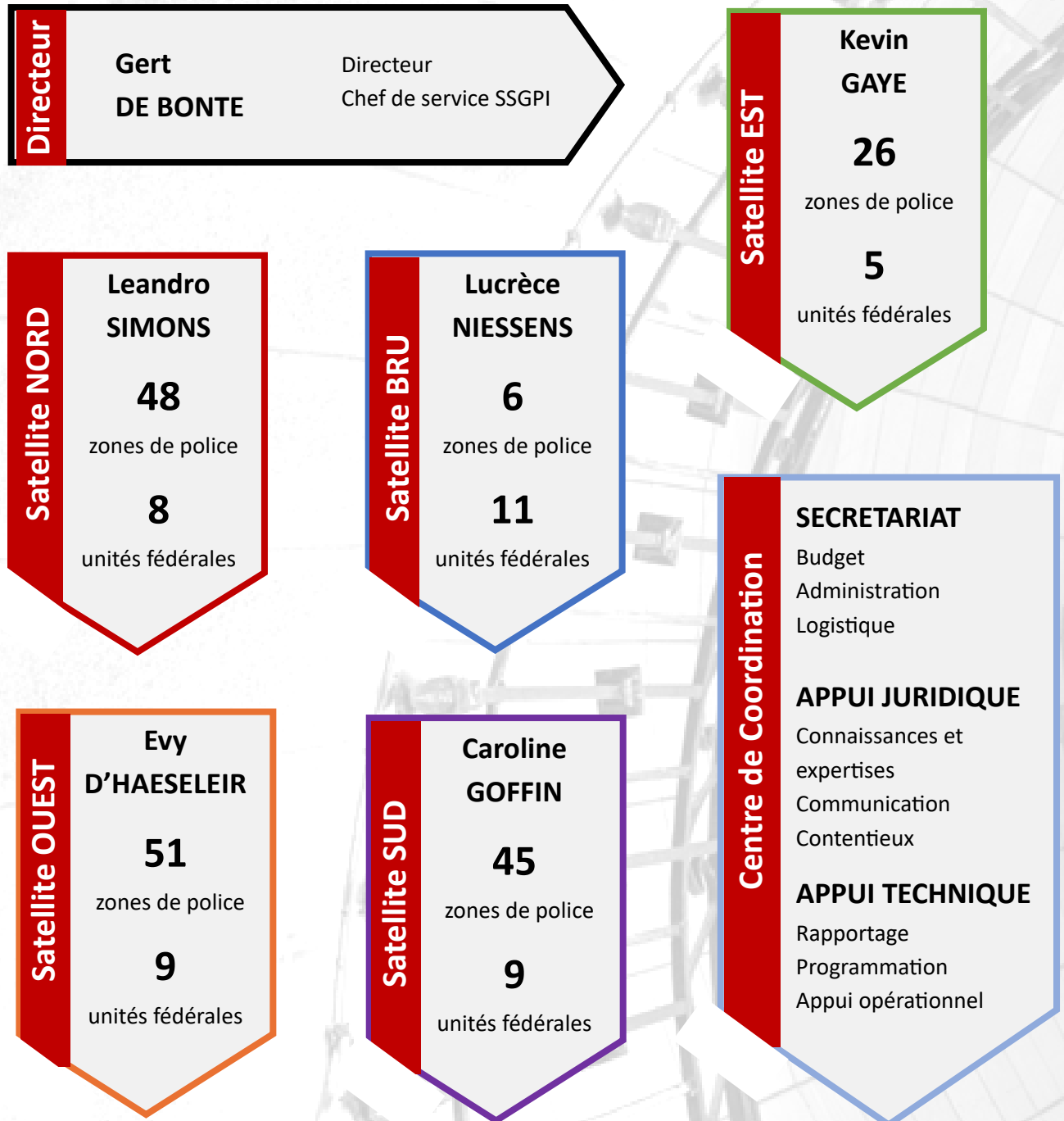
**Esprit de service** - Par leur esprit d'initiative et leur empathie, les collaborateurs du SSGPI développent un grand sens des responsabilités vis-à-vis des services offerts aux clients, ainsi qu'à chaque membre du personnel de la police intégrée.

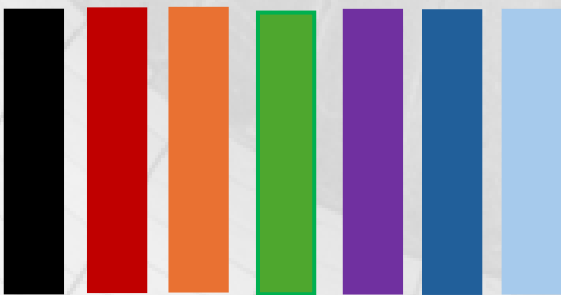
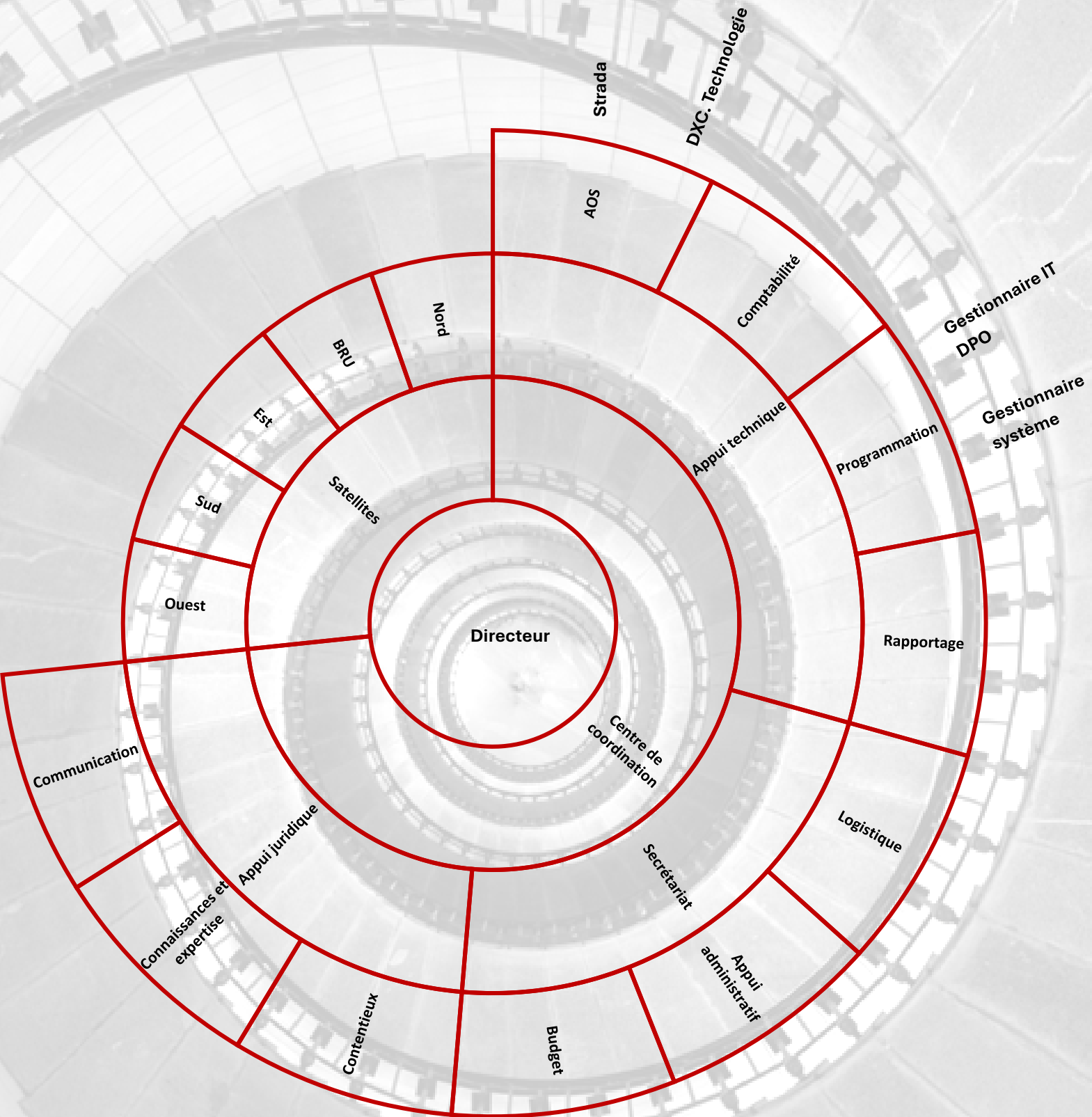
**Collégialité** - Au sein d'une équipe multidisciplinaire, les collaborateurs du SSGPI font preuve de solidarité et démontrent leur potentiel à travailler au sein d'une équipe soudée et motivée.

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



# Organigramme





# BUDGET

## Investissement

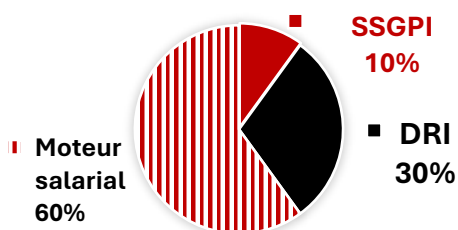


### Informatique

Achat de matériel informatique via le SSGPI (serveurs, écrans, PC, ...).

Achat de matériel informatique via DRI (PC, écrans, souris, claviers, ...).

Ce pourcentage peut varier d'une année à l'autre en fonction de ce que DRI a prévu pour le SSGPI et ce, en collaboration avec le responsable ICT du SSGPI lors de la remise du fichier annuel des besoins ICT du SSGPI.



### NON Informatique

Achat de biens durables via le SSGPI (airco, chauffettes, micro-ondes, cafetières,...)

Achat de mobilier via DRL (chaises ergonomiques, ...).

L'achat de mobilier via DRL dépend de l'urgence des priorités de toutes les directions de la police fédérale et de l'accord de l'Inspecteur des Finances.



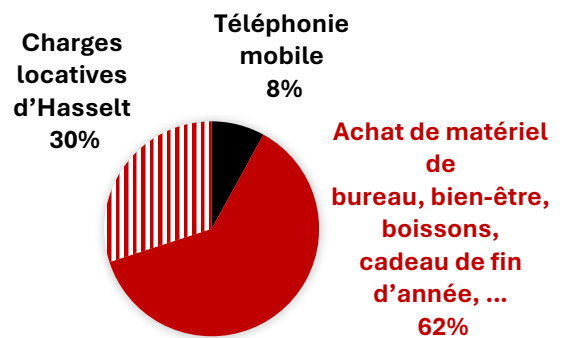
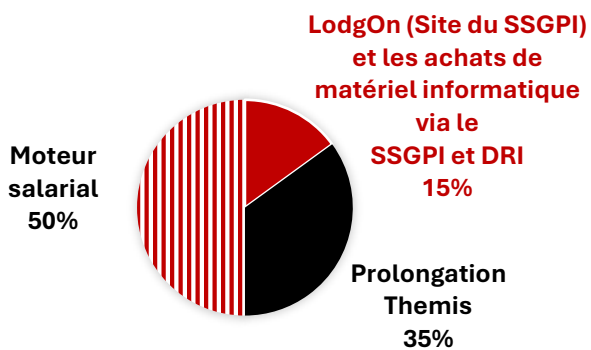


## Fonctionnement



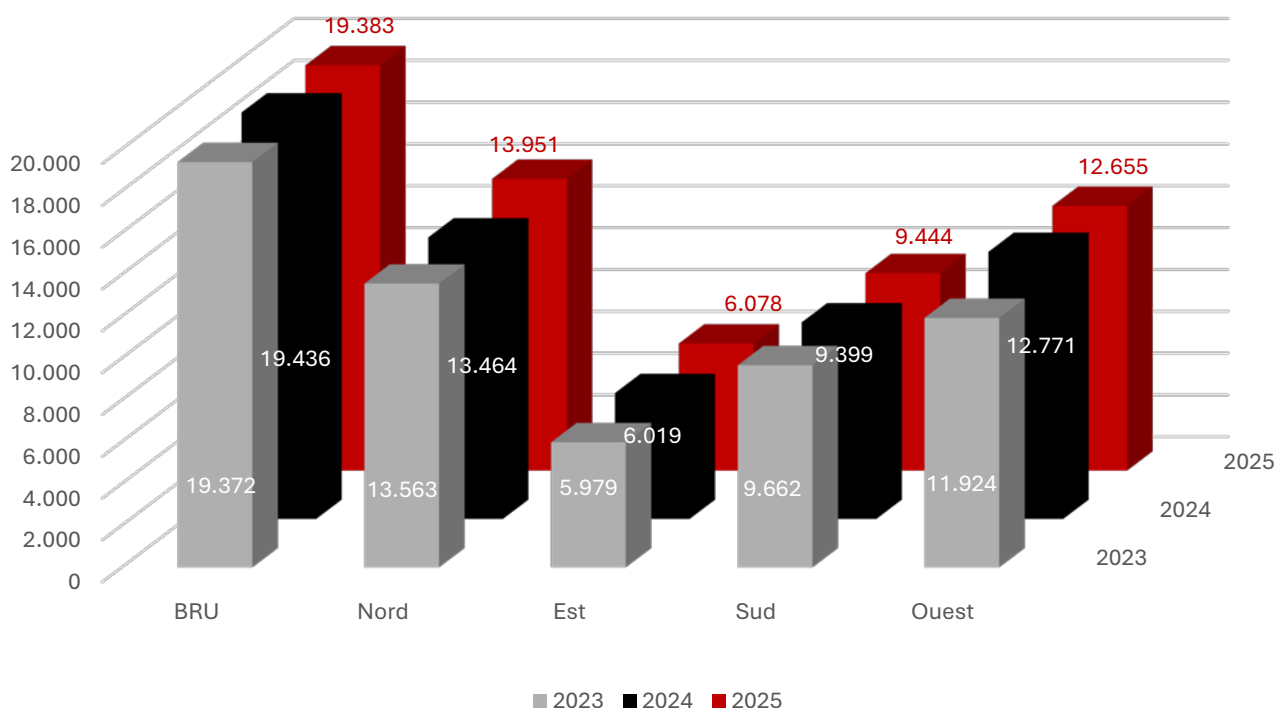
## Informatique

## NON Informatique



# APERCU DES DOSSIERS TRAITES PAR SATELLITE

Depuis 2023

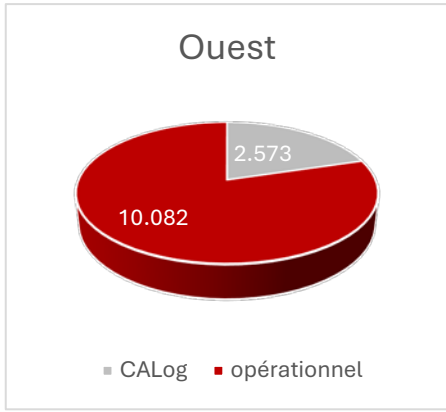
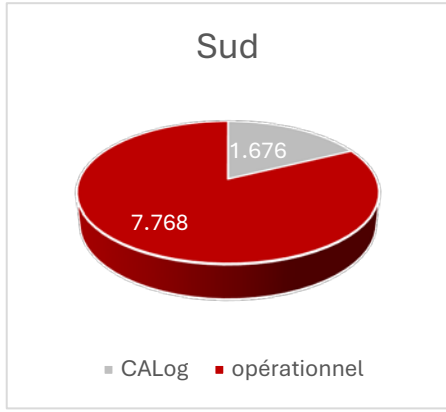
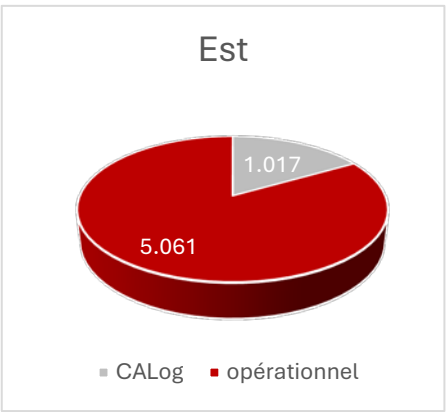
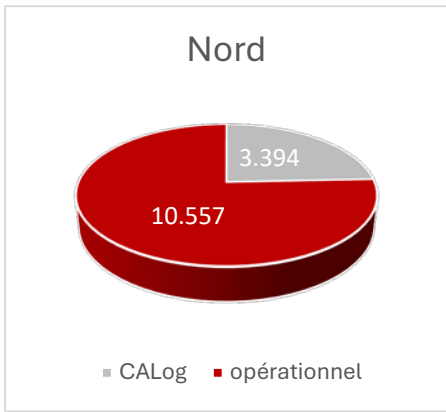
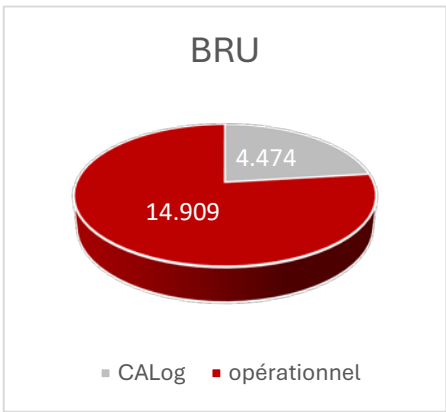


## Remarque:

Le nombre de dossiers traités dans le tableau ci-dessus diffère du nombre total de contrats gérés par le SSGPI. Ces chiffres ne correspondent donc pas au nombre de membres du personnel réel de la Police intégrée. Les conseillers - pour lesquels le SSGPI calcule les jetons de présence - ne sont pas repris dans

les chiffres des membres du personnel CALog, ni les "non-membres" (échevins, formateurs externes, comptables spéciaux, secrétaires de zone).

# 2025

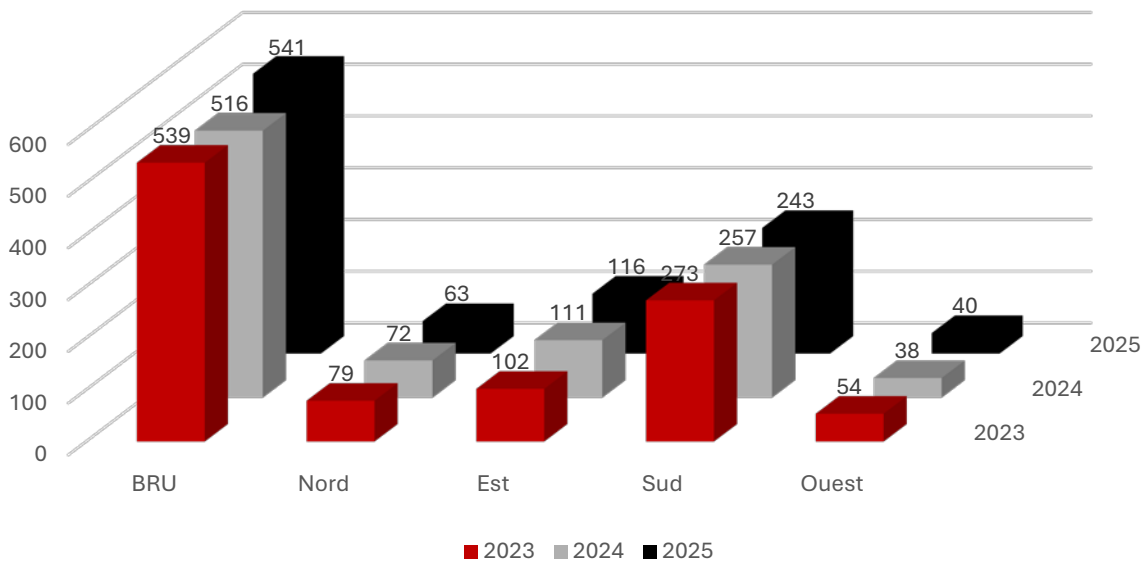


Dossiers  
salariaux traités  
au SSGPI en  
2025  
**61.511**

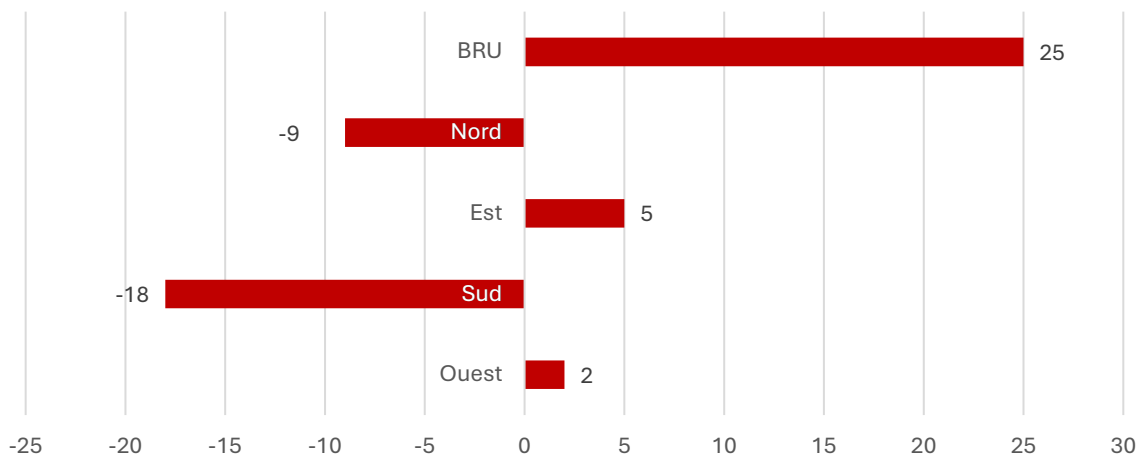
# CONTENTIEUX

Le bureau "Contentieux" (en abrégé "CTX") est en charge de la gestion des litiges, des saisies sur salaire et des cessations de salaire, selon le modèle de décentralisation du moteur salarial choisi par chaque employeur.

## Depuis 2023



## Différence entre 2024 et 2025

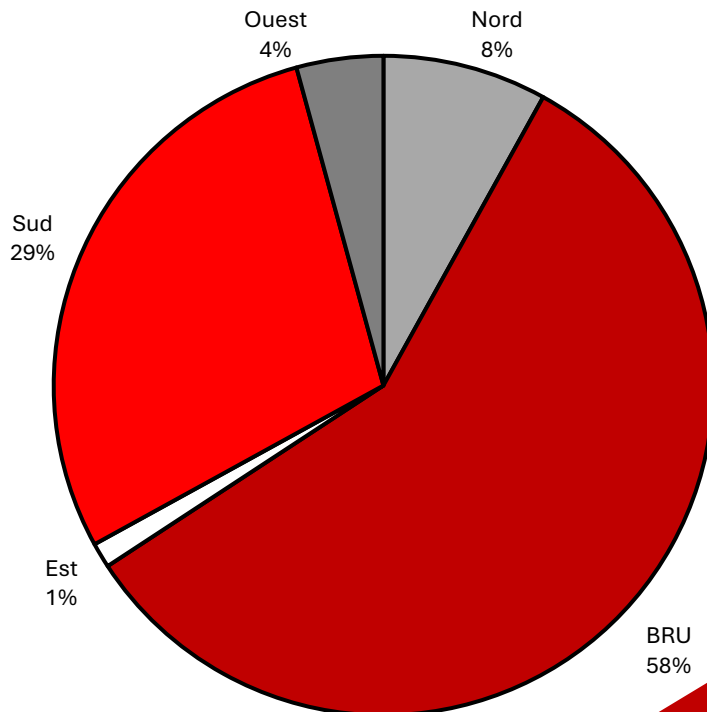




Le pourcentage de dossiers CTX par rapport au nombre total de dossiers traités

	BRU	Nord	Est	Sud	Ouest
2025	2,79%	0,45%	1,9%	2,57%	0,31%

Nombre total de dossiers CTX : **1.003**



# MOTEUR SALARIAL 2PAY

## Front-end

En 2025, une étape importante a été franchie dans le renouvellement du front-end de notre moteur salarial 2PAY. Le marché a été publié avec succès et les candidatures ont été finalisées. Au cours de l'année 2026, les négociations seront entamées avec les candidats retenus en vue de poursuivre la réalisation de ce projet.



# BIEN-ÊTRE



Comme vous avez pu le lire dans nos précédents rapports annuels, une enquête a été menée en 2023 auprès de tous les collaborateurs du SSGPI dans le cadre du bien-être psychosocial.

L'objectif est, entre autre, sur base des résultats de cette enquête, de mettre en place des mesures qui devraient avoir pour effet d'améliorer le bien-être des collaborateurs du SSGPI.

En janvier 2024, les dirigeants du SSGPI ont été informés des résultats de l'enquête et, en février 2024, les syndicats ont reçu un feed-back. En mars 2024, les résultats de l'enquête ont été discutés avec les collaborateurs du SSGPI.

Entre avril et septembre 2024, le travail s'est poursuivi au sein des équipes du SSGPI pour aboutir à un plan d'action.

Les plans d'action se déroulent à trois niveaux :

- pour l'ensemble du SSGPI
- pour l'équipe des dirigeants (responsables de satellites et de bureaux)
- pour les bureaux individuels et les satellites.

Depuis janvier 2024, les plans d'action font l'objet d'un suivi lors des réunions des dirigeants ce qui garantit un suivi systématique. Entre-temps, de nombreuses propositions ont déjà été mises en œuvre concrètement, tant au sein des satellites que du Centre de coordination.

Au cours de l'année 2025, les efforts visant à améliorer le bien-être au sein du SSGPI se sont poursuivis. C'est ainsi que les règles de vie au niveau du SSGPI ont été examinées en détail et mises à jour en étroite collaboration avec tous les responsables. Par ailleurs, des travaux ont également été menés sur divers thèmes contribuant à un fonctionnement interne plus efficace : les structures et la fréquence des réunions, l'élaboration d'une brochure d'accueil destinée aux nouveaux collaborateurs, les règles de conduite à respecter dans les e-mails et l'utilisation des canaux de communication.

Le degré d'application varie en fonction du contexte : dans certains satellites et bureaux du Centre de coordination, les mesures concrètes prévues dans les plans d'action sont déjà pleinement intégrées dans le fonctionnement quotidien, tandis que d'autres ont besoin de plus de temps pour mettre en œuvre le processus de changement à leur propre rythme.



# DEMENAGEMENT SATELLITE NORD



Le Satellite Nord a déménagé. Fin mars 2025, ils ont quitté le Centre administratif national (RAC) situé dans la Voorstraat pour s'installer dans deux anciennes maisons de la gendarmerie situées à l'Oude Luikerbaan à Hasselt.

Les anciennes archives sont conservées provisoirement dans les locaux du RAC, dans l'attente d'une solution définitive qui réponde aux exigences en matière de conservation et d'accessibilité des dossiers.

**18**

**Membres du  
personnel**

**DRL**

**Organisation**

**28/03/25**

**Date**

# DEMENAGEMENT

## CENTRE DE COORDINATION ET SATELLITE BRU



**Nouvelle adresse postale:**  
**SSGPI, Rue Royale 202 A, 1000**  
**Bruxelles**

**Nouvelle localisation**  
**physique :**  
**Tour des Finances ("FINTO") –**  
**Boulevard du Jardin Botanique**  
**50, 1000 Bruxelles**

Après 20 ans, nos services bruxellois ont déménagé vers la Tour des Finances.

Après deux décennies passées dans leurs locaux habituels des Jardins de la Couronne à Bruxelles, les services du Centre de coordination et du Satellite BRU ont franchi une nouvelle étape : un déménagement au cœur de Bruxelles. Les 11 et 12 décembre 2025, ces services ont déménagé à la Tour des Finances (FINTO), située au 50, Boulevard du Jardin Botanique.

Ce déménagement ne signifie pas seulement une nouvelle adresse, mais aussi un nouveau départ dans un environnement plus moderne. L'intégration était prévue le 15 décembre, avec une visite guidée par DRL afin que chacun puisse rapidement se familiariser avec le nouveau bâtiment.

**21<sup>ème</sup>**

Etage

**56**

Membres du  
personnel

**DRL**

Organisation

**15/12/25**

Date



# DECLARATION FINPROF ET BELCOTAX

Dans le cadre de notre démarche continue d'amélioration de la qualité des processus, plusieurs évolutions importantes ont été mises en œuvre en 2025 concernant les déclarations **FinProf** et **Belcotax**.

S'agissant des déclarations **FinProf**, une adaptation structurelle du calendrier de mise à disposition des fichiers auprès du **SSGPI** a été introduite depuis juillet 2025. Les déclarations sont désormais transmises **2 à 3 jours après le run mensuel définitif**.

Cette évolution vise à renforcer la fiabilité des traitements en permettant la réalisation de contrôles approfondis avant la diffusion des fichiers aux employeurs. Elle offre également une marge d'intervention supplémentaire en cas d'anomalie détectée, contribuant ainsi à sécuriser le respect des échéances de paiement conformément au calendrier fixé par le **SPF Finances**.

Concernant la **Belcotax relative aux revenus 2025**, le volume d'erreurs constatées a diminué par rapport à l'exercice précédent et les délais de traitement ont encore été optimisés. Bien que les déclarations ne puissent pas encore être considérées comme totalement conformes aux standards de qualité attendus, l'évolution observée témoigne d'une amélioration par rapport aux années précédentes.

Dans cette même dynamique d'amélioration et de transparence, une évolution supplémentaire est prévue en 2026 avec la **mise à disposition d'un relevé 325 par employeur**, à l'issue de la mise à jour de la Belcotax.

Ces avancées confirment que les mesures mises en œuvre pour améliorer le processus portent progressivement leurs fruits et s'inscrivent dans une dynamique continue d'amélioration du service.

# ONSS ET DOTATION SOCIALE II

## Etat d'avancement

Dans le cadre du suivi des dossiers relatifs à l'ONSS et à la dotation sociale II, plusieurs réunions ont été organisées entre le SSGPI et l'ONSS. Ces échanges ont permis de clarifier certains éléments.

Parallèlement, le SSGPI a travaillé en collaboration avec son fournisseur à la mise en place d'un mécanisme de concordance entre les données comptables et les factures de l'ONSS.

Dans cette perspective, le document **L4-STAS** est actuellement en cours de développement. Cet outil a pour objectif de faciliter le rapprochement entre les informations comptables et les factures émises par l'ONSS. Plusieurs adaptations ont déjà été réalisées et le fichier se trouve actuellement en phase de test.

La mise à disposition de cet outil auprès des zones de police est envisagée **dans le courant de l'année 2026**.



# AMENDEMENTS A LA LEGISLATION

## Pécule de vacances et allocation de fin d'année : payées avec le traitement d'avril/novembre



L'arrêté royal du 16 octobre 2025 modifiant l'arrêté royal du 13 juillet 2017 fixant les allocations et indemnités des membres du personnel de la fonction publique fédérale et l'arrêté royal du 23 octobre 1979 accordant une allocation de fin d'année à certains titulaires d'une fonction rémunérée à charge du Trésor public, permet de payer le pécule de vacances et l'allocation de fin d'année respectivement au mois d'avril et au mois de novembre.

En liant immédiatement le calcul du pécule de vacances et de l'allocation de fin d'année au calcul du traitement des mois d'avril et de novembre respectivement, le mécanisme de calcul du moteur salarial est optimisé, ce qui permet de réduire le temps et les ressources humaines nécessaires à un calcul isolé au cours du mois suivant.

Le SSGPI a pour objectif d'implémenter cette modification dans le moteur salarial pour l'allocation de fin d'année 2026 (paiement fin novembre).

## Plafonnement de l'indexation

Dans l'accord budgétaire, le gouvernement fédéral a annoncé la mesure du plafonnement de l'indexation.

Concrètement, cela signifie que les personnes qui gagnent plus de 4 000 euros bruts par mois ou qui perçoivent une pension ou une allocation supérieure à 2 000 euros ne bénéficieront pas d'une indexation complète en 2026 et en 2028.



La loi-programme contenant les dispositions relatives au plafonnement de l'index a entre-temps été approuvée par la Chambre le 28 mai 2026. Le SSGPI attend la circulaire précisant les modalités de mise en œuvre de cette mesure dans la fonction publique.

Nous vous tiendrons informés via notre site web [www.ssgpi.be](http://www.ssgpi.be) et nos autres canaux de communication (mailings).

## **Gouvernement fédéral : adaptation des cotisations de pension (augmentation)**



En 2026, le gouvernement fédéral procédera à une augmentation de la cotisation patronale qui s'appliquera à toute nouvelle nomination d'un membre du personnel statutaire. Cette augmentation s'appliquera également à la police fédérale.

Cette cotisation patronale sert à couvrir le coût de la future pension et sera mise en place progressivement : 9,50 % en 2026, 19 % en 2027, 28,50 % en 2028 et 38 % en 2029. Actuellement, la cotisation patronale pour la police fédérale s'élève déjà à 20 %, de sorte que l'impact le plus important se fera sentir à partir de 2028.

En 2026, une nouvelle cotisation patronale sera créée pour la police fédérale qui devra être appliquée à chaque nouvelle nomination d'un nouveau membre du personnel statutaire.



Cette cotisation patronale sert à couvrir le coût de la pension future et sera introduite progressivement : 9,50 % en 2026, 19 % en 2027, 28,50 % en 2028 et 38 % en 2029.

Pour l'instant, le SSGPI ne dispose pas d'autres informations.

### **E-gov 3.0**

En 2025, le projet « e-gov 3.0 » des institutions de sécurité sociale a été lancé dans le but de développer un système de sécurité sociale numérique plus convivial, plus efficace et tourné vers l'avenir.

À cette fin, une couche de données centrale sera créée, elle contiendra toutes les données nécessaires au contrôle des cotisations de sécurité sociale et à partir de laquelle les données pourront être consultées par l'employeur, l'employé, les institutions de sécurité sociale, etc.

Étant donné que le SSGPI dispose des données salariales, des prestations et emplois, vu qu'elles sont actuellement incluses dans la DmfA, le SSGPI est étroitement impliqué dans ce processus. Le SSGPI et le fournisseur du moteur salarial sont en train d'analyser les conséquences de cette situation.



### **Leasing vélo**

En principe, à partir du 1er janvier 2027, les membres du personnel de la police intégrée auront la possibilité de prendre un vélo en leasing grâce à leur allocation de fin d'année. Un marché public sera lancé à cet effet dans le courant de l'année 2026.

Étant donné que le projet est encore en phase de développement, le SSGPI ne dispose actuellement d'aucune information concrète.

On peut toutefois déjà annoncer que le SSGPI mettra à disposition un outil permettant aux membres du personnel de simuler leur budget vélo disponible. Si, à l'issue du leasing, il reste un solde de l'allocation de fin d'année, ce montant sera versé sous forme d'allocation. Si, en revanche, le budget disponible s'avère insuffisant, une dette sera créée et régularisée par une retenue sur salaire.



### **Promotion barémique**

Fin 2025, DRP et DRI ont développé un nouveau formulaire électronique dans GALoP pour signaler les promotions barémiques. Pour déterminer la date de début, les données actuelles du SSGPI ont été utilisées. Ces données ont pour finalité le calcul correct du salaire.

Étant donné que la SSGPI ne modifie pas ses données lorsque cette finalité est garantie, les données disponibles sont correctes pour le paiement des traitements, mais pas nécessairement suffisantes pour le traitement correct des promotions barémiques.

En étroite collaboration avec DRI et DRP, le SSGPI a travaillé d'arrache-pied pour trouver une solution à ce problème, ce qui nous a permis de réaliser de nouveaux progrès dans le traitement des promotions barémiques.

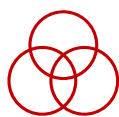


# FUSIONS

Aperçu du nombre de membres du personnel concernés par une fusion depuis le 1er janvier 2011 jusqu'à aujourd'hui, comparé au nombre de membres du personnel concernés par la future fusion des zones de police bruxelloises.

## Fusions déjà réalisées

Date	Zone de fusion	Anciennes zones de police	Nombre total de membres du personnel concernés
01-01-2011	5463	5386 et 5387	146
01-07-2014	5888	5378 et 5384	316
01-01-2015	5904	5430 et 5431	217
01-01-2015	5906	5357 et 5358	416
01-01-2016	5905	5404, 5413 et 5414	205
01-01-2016	5907	5370 et 5374	381
01-01-2017	5908	5397 et 5398	97
01-01-2018	5909	5385 et 5888	420
01-01-2019	5910	5390 et 5392	173
01-01-2019	5911	5420 et 5422	161
01-01-2023	5913	5356 et 5906	528
01-07-2023	5912	5332 et 5333	176
01-01-2024	5914	5423 et 5424	126
01-01-2025	5915	5425 et 5426	203
01-01-2025	5962	5379 et 5380	147
01-01-2025	5964	5346, 5433 et 5904	362
01-01-2026	5965	5371, 5372 et 5377	290



Nombre total de membres du personnel concernés par l'ensemble des fusions, du 1er janvier 2011 à ce jour :

**4.364**

## Zones de police bruxelloises

Zone de police	Description	Nombre total de membres du personnel
5339	ZP BRUXELLES-CAPITALE IXELLES	2658
5340	ZP BRUXELLES OUEST	867
5341	ZP SUD	1035
5342	ZP UCCLE / WATERMAEL- BOITSFORT / AUDERGHEM	522
5343	ZP MONTGOMERY	561
5344	ZP SCHAERBEEK SAINT-JOSSE EVERE	963
		<b>TOTAL: 6.606</b>

La future fusion des zones de police bruxelloises sera, en termes d'ampleur, plus importante que toutes les fusions précédentes combinées.

Pour le SSGPI et les comptables spéciaux, il est essentiel que la mise en œuvre d'une fusion ait lieu au 1er janvier afin de garantir le bon déroulement des déclarations fiscales et sociales.

# NOUVELLE CHEFFE DE SERVICE

## SATELLITE BRU



Peu de collaborateurs me connaissent encore en dehors du SSGPI, ayant rejoint l'organisation il y a un peu plus d'un an.

Avant d'intégrer la Police intégrée, et plus particulièrement le SAT BRU, j'ai développé mon expérience professionnelle dans les domaines de la communication et des ressources humaines, avec une spécialisation en Hard HR. J'ai évolué essentiellement dans le secteur privé. Durant un peu plus de 12 ans, j'ai collaboré étroitement avec différents services administratifs.

C'est lors de ma première expérience professionnelle que j'ai réellement découvert la richesse et la transversalité de la fonction RH.

Animée par une volonté d'évolution et d'ouverture à de nouveaux horizons, j'ai pris en charge la gestion d'une cellule communale dédiée à la redynamisation du centre-ville et du commerce local.

Souhaitant toutefois renouer avec les ressources humaines, j'ai entrepris, en parallèle, un master dans ce domaine, que j'ai complété par une formation en management et ressources humaines.

Mes années au sein d'un secrétariat social ont conforté mon choix. Après 8 ans à gérer plus de 30 commissions paritaires et plus de 110 dossiers, la boucle était bouclée et mon besoin de changement se faisait sentir.

Une nouvelle opportunité s'est présentée à moi avec l'accès au poste de responsable du Satellite Bruxelles. J'ai alors fait le choix de quitter un environnement maîtrisé, où j'étais pleinement autonome, pour rejoindre la Police intégrée à deux niveaux. Cette transition implique un apprentissage complet : compréhension de la structure organisationnelle, appropriation des outils internes et des procédures spécifiques. Consciente de l'ampleur du défi, j'ai choisi de m'y investir pleinement.

**Lucrèce NIESENS**

Cheffe de service

Satellite BRU

depuis

01-06-2025

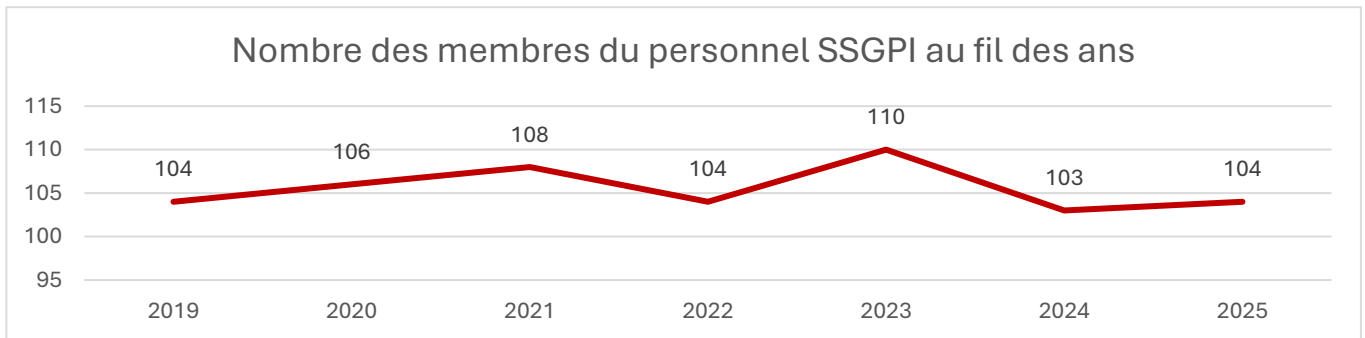


Dans ce cadre, mes priorités s'inscrivent dans une logique de qualité de service et de cohérence organisationnelle : garantir l'uniformisation et le respect des procédures, tout en veillant à l'accompagnement, à la montée en compétences et à la spécialisation des collaborateurs. L'objectif est de renforcer leur expertise et leur implication dans le bon fonctionnement du SAT BRU, en cohérence avec les valeurs fondamentales de la police intégrée telles que l'intégrité, le respect, la loyauté et le sens du service.

Enfin, je veille à promouvoir activement la collaboration entre les équipes, un axe essentiel à mes yeux pour garantir la cohésion, le partage des connaissances et l'efficacité globale du service.



# MOUVEMENT DU PERSONNEL



En 2025, le SSGPI a employé 104 membres du personnel, répartis entre 5 satellites et le Centre de coordination.

## Départs/arrivées

6

OUT

5 mobilités OUT

1 pension

7

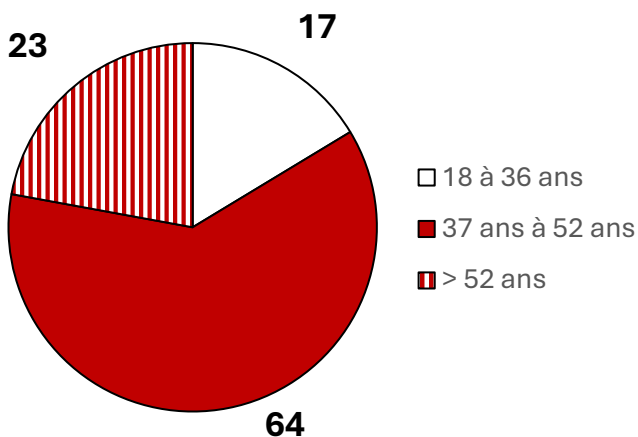
IN

1 promotion sociale

1 mobilité interne

5 engagements externes

## Répartition par âge



## Femme/homme

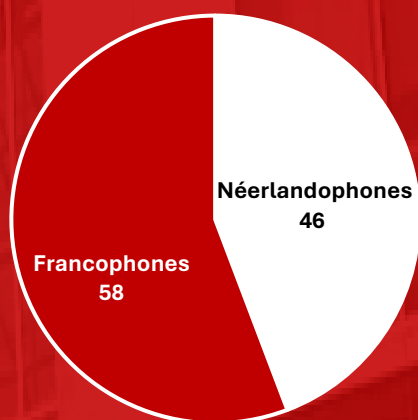


66



38

## Francophone/ néerlandophone



Francophones



37

Néerlandophones



29



21



17

## Missions d'enseignement données par le SSGPI

Français

128  
heures de cours

Néerlandais

168  
heures de cours



Secrétariat de la police intégrée, structurée à deux niveaux