Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten
Union des Villes et Communes de Wallonie asbl
BRULOCALIS ASSOCIATION VILLE & COMMUNES DE BRUXELLES VERENIGING STAD & GEMEENTEN VAN BRUSSEL

notre référence :
votre référence :

personne de contact
Koen Van Heddeghem
Diensthoofd Veiligheid
T +32 477203745
Koen.vanheddeghem@vvsg.be

date : 30/06/2022
annexes :

Madame Annelies Verlinden
Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique

Rue de la Loi 2
1000 Bruxelles

Problématique moteur salarial - SSGPI

Madame la ministre,

Par la présente, les zones de police locales souhaitent, par la voix de leurs bourgmestres, chefs de corps, comptables spéciaux, directeurs du personnel et directeurs financiers, s'adresser à vous pour exprimer leurs préoccupations concernant le nouveau moteur salarial et le SSGPI – et leur fonctionnement actuel.

Il règne actuellement une grande inquiétude et le feed-back transmis au directeur du SSGPI à ce propos n'a offert aucun soulagement jusqu'à présent. Étant donné qu'en vertu de l'article 149quater de la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux (ci-après loi GPI), le SSGPI relève directement de votre compétence, nous nous adressons à vous par la force des choses.

Quel est le problème ?

L'agitation actuelle a été causée par la mise en œuvre du nouveau moteur salarial 2Pay. Depuis le run salarial d'octobre 2021, ce nouveau moteur est utilisé pour le calcul des salaires et la mise à disposition des fichiers output au profit des zones de police qui en découle. Depuis l'introduction du moteur salarial, **l'exécution des tâches prévues par la loi, sous l'article 149octies de la Loi GPI, est au-dessous du niveau exigé**. Nous constatons les problèmes suivants :

1. **Calcul salarial**

Selon la loi sur la police intégrée, le SSGPI est chargé du calcul des traitements et des droits apparentés des membres du personnel ainsi que des retenues et cotisations légales et réglementaires. Depuis l'introduction du nouveau moteur salarial, il y a eu de nombreuses erreurs, notamment dans le calcul des salaires et l'octroi des primes, la retenue du précompte professionnel et de la cotisation ONSS ; dans le délai de référence du versement salarial auprès de diverses banques ; dans l'illisibilité des fiches de paie…

De même, bon nombre d'irrégularités ont été constatées dans les retenues (notamment en fonction de la médiation de dettes, des plans de paiement…). Cela a été reconnu par le SSGPI et énuméré de manière non exhaustive dans une communication du 27 janvier 2022. Celle-ci ne concerne toutefois que des anomalies dans le run de janvier, alors que des problèmes similaires ou identiques s'étaient également posés dans les mois précédents.

Depuis l'introduction de 2Pay - il y a maintenant près de 5 mois - aucun run salarial ne s'est encore déroulé sans erreurs. C'est surtout le contentieux qui génère à chaque fois des problèmes persistants, comme :

- des saisies qui ne sont pas reversées au SPF Finances, par exemple, et qui sont directement payées au membre du personnel ;
- des précomptes professionnels avec des montants négatifs ;
- des erreurs dans les précomptes professionnels de l'exercice 2021 pour lesquelles le SPF Finances demande aux zones de police d'introduire des déclarations correctives (afin que les zones ne doivent pas payer d'amendes) alors que les zones n'ont aucun contrôle sur ces déclarations étant donné qu'elles doivent être introduites directement via 2Pay.

En outre - et même si cela n'a pas directement un lien avec les dysfonctionnements actuels du moteur salarial - nous nous faisons beaucoup de soucis à propos du fait que les chèques-repas sont octroyés à l'avance. Cela engendre des désagréments juridiques (le comptable spécial ne peut pas payer ce qui n'est pas dû et c'est un principe général de bonne administration de ne payer qu'après que les prestations ont été fournies) et de nombreux désagréments pratiques (en effet, l'estimation préalable entraîne de nombreuses régularisations et donc beaucoup de travail supplémentaire dans la pratique). Le paiement des chèques-repas a posteriori (après la période de référence) épargnerait beaucoup de travail administratif aux zones de police.

2. Rédaction de documents

- Omission de rédiger des fichiers de test

Le SSGPI a également été chargé par le législateur de rédiger et transmettre des pièces comptables, des pièces de paiement et des pièces justificatives. Il y a également des lacunes dans cette mission.
Pour que la zone de police puisse effectuer un contrôle sérieux, les fichiers de test sont très importants. Cependant, plus aucun fichier de test complet n'est transmis et l'on travaille uniquement avec des fichiers définitifs, qui n'autorisent plus de corrections instantanées.

- Fichiers output insuffisants

Les fichiers utilisables qui étaient générés auparavant ne sont plus rédigés ni livrés actuellement. Les fichiers output actuels du nouveau moteur salarial sont en revanche très peu conviviaux. Le contenu est insuffisant et en outre illisible pour le logiciel comptable.

Les zones de police sont donc submergées de listes interminables dont la portée dépasse parfois le mois à calculer en question, entraînant un output quelque peu erroné. De même, les informations fournies ne permettent plus de

- suivre les budgets et la rotation du personnel ;
- faire le calcul du brut au net par membre du personnel et par élément salarial ;
- contrôler l'ONSS ou le précompte professionnel ;
- calculer les coûts, par exemple pour les détachements, NAVAP, l'affectation de personnel à certains services… ;
- réaliser une gestion des dettes correcte et détaillée.

Bref, les informations fournies sont non filtrées ou inutilisables et ne satisfont pas aux besoins légaux minimaux au niveau local. Il ne fait aucun doute que les fichiers fournis ne sont pas adaptés aux processus locaux dans le cycle de dépenses.

3. Mission et transfert d'informations

Bien que la transparence dans la communication au client puisse raisonnablement être attendue en tant que service de la part d'un secrétariat social, c'est prévu par la loi – même expressément – comme tâche principale pour le SSGPI.
Les zones de police constatent toutefois une communication médiocre du SSGPI. Les informations rares, et souvent tardives, sont significatives et déterminantes dans ce qu'elles ne mentionnent pas (et ce qu'elles devraient communiquer intrinsèquement).

Conséquences déontologiquement injustifiables

Il est évident que les **manquements décrits** entraînent **des problèmes déontologiques à différents niveaux**.

Le fait que les calculs salariaux ne soient pas corrects entraîne avant tout incertitude, inquiétude, incompréhension et colère parmi les **membres du personnel**. Ils restent dans le flou concernant l'exactitude de la rémunération qui leur est octroyée. Outre le fait que de cette façon, il y a un manquement à l'obligation légale de payer un salaire correct en tant qu'employeur, cette situation est également contraire au principe général de sécurité juridique.

Ce manquement du SSGPI a également ses répercussions sur les **directions HRM et finances** des zones de police. Elles sont le premier interlocuteur des collègues. Le calcul salarial erroné et les conséquences qui en découlent génèrent une quantité considérable de travail supplémentaire (notamment pour informer, analyser, rectifier…). L'engagement d'ETP pour ces tâches et, par conséquent, la mise « en suspens » d'autres tâches essentielles représentent pour les zones de police un coût supplémentaire caché et surtout évitable.
En outre, cela rend particulièrement difficile, si pas impossible, une part importante des tâches principales des deux directions dans le calcul salarial.

On attend de la **direction finances** le traitement comptable de tous les salaires et traitements concernés au sens le plus large du terme.

Les fournisseurs de logiciels existants ont été insuffisamment informés à propos des fichiers output, si bien qu'ils sont seulement occupés maintenant à adapter leur programme comptable. Et ici aussi, on ignore les règles comptables dans les zones locales. En outre, les fichiers fournis ne sont toujours pas définitifs. Par exemple, des colonnes sont ajoutées sans informer les fournisseurs de logiciels de cette modification. Par conséquent, une nouvelle programmation est nécessaire.
La comptabilisation correcte selon la législation en vigueur n'est pas possible non plus. Les dépenses négatives sont comptabilisées comme recettes sans ventilation de la fonction.

La **direction HRM** se charge quant à elle du contrôle et des avis. C'est propre au fonctionnement au niveau local de contrôler les fichiers fournis pour, sur la base de ce contrôle, formuler un avis étayé sur l'exactitude du calcul pour le comptable spécial, et ce, en vue de l'exercice de ses tâches légales.
Comme expliqué ci-dessus, la fourniture de fichiers incomplets rend impossibles les contrôles mentionnés et par conséquent la fourniture d'avis suffisants au comptable spécial.
Les fichiers qui sont encore fournis sont d'ailleurs définitifs. L'absence de fichiers de test empêche d'effectuer le contrôle à temps. Un contrôle préalable avec résolution éventuelle des erreurs n'est plus possible. En travaillant uniquement avec des fichiers définitifs, on ne peut plus intervenir préventivement, mais seulement de manière curative.

Les **comptables spéciaux** doivent également faire face au dysfonctionnement actuel du moteur salarial et du SSGPI. L'article 60 de l'AR du 5 septembre 2001 portant le règlement général de la comptabilité des zones de police stipule que le comptable spécial peut uniquement procéder aux paiements après avoir contrôlé la légalité.

La situation actuelle oblige les comptables spéciaux à renoncer aux contrôles, et ce, au bénéfice du paiement des salaires. S'ils appliquaient scrupuleusement les règles imposées, ils ne pourraient en fait - en raison de leur responsabilité légale - rien faire d'autre que refuser l'approbation du paiement - en conséquence de l'impossibilité de procéder au contrôle. Étant donné que ces situations doivent toujours être évitées, les comptables spéciaux choisissent de passer outre à leurs obligations pour ne pas mettre en péril le paiement des salaires.

Il va sans dire que les zones de police locales font preuve de compréhension pour les problèmes de démarrage et les défauts de jeunesse. Mais dans ce cas, les constatations susmentionnées ne sont pas neuves. Il est regrettable de constater que lors de la réforme précédente et du passage à un nouveau moteur salarial, c'est quasiment le même feed-back qui a été formulé.
Avec le premier moteur salarial CDVU et lors de la mise en œuvre du deuxième moteur salarial Themis, il y avait eu des plaintes similaires. Le cahier des charges avait été rédigé unilatéralement par la police fédérale sans tenir compte des besoins de la police locale. L'accent était mis sur le calcul correct et pas sur le contrôle de la légalité et le traitement comptable au niveau local. C'est à nouveau le cas. Malheureusement, on n'a pas tiré les enseignements du passé. Ainsi, les zones de police locales demandent depuis plusieurs années d'intégrer un module budgétaire dans le moteur salarial, mais cela n'a pas encore

été prévu dans le nouveau cahier des charges, si bien que les deux applications doivent être développées distinctement.

Demande expresse de remédiation à court terme

Afin d'aboutir à une solution durable pour la problématique actuelle du nouveau moteur salarial et engranger les gains d'efficacité et d'optimisation nécessaires, les zones de police sont prêtes à collaborer activement à une concertation constructive avec l'ensemble des acteurs et des parties prenantes.

Nous demandons que le SSGPI pose les bases pour :

- un flux d'information correct et transparent concernant tous les aspects (et les modifications) des processus logiciels, pour le traitement et la comptabilisation actuels et futurs des salaires ;
- une représentation, et plus précisément, une implication active du niveau local dans le développement d'une solution durable. De cette manière, nous pouvons clairement définir et exprimer les besoins et les attentes, ainsi que fournir l'input pour une optimalisation des processus dans le cadre de la fourniture de calculs corrects et de fichiers output suffisants ;
- un plan d'approche clair et concret (avec des échéances) décrivant les actions de remédiation déjà effectuées et restant à effectuer.

Nous espérons que vous partagez nos préoccupations et sommes toujours disposés à nous concerter de manière constructive pour trouver des solutions aux problèmes évoqués.

Sincères salutations,

Wim Dries
Président
VVSG

Maxime DAYE
Président
Union des Villes et Communes de Wallonie

Olivier DELEUZE
Président de Brulocalis
Association de la Ville et des Communes de la Région de Bruxelles-Capitale

vvsg

Tom Gevaert
Président
VLOFIN

Jean-François HUART
Président
Fédération wallonne des Receveurs locaux

Marianne DE RU
Présidente
Fédération des Receveurs et des Comptables spéciaux des zones de police de la Région de Bruxelles-Capitale