



Commission Interdépartementale
pour le Développement Durable

Rapports d'activités des Cellules de Développement Durable 2024

www.developpementdurable.be

1. SPF Chancellerie du Premier ministre



(Monsieur Arthur Nys, membre de la CIDD)

La Cellule DD en 2024

Composition de la Cellule DD et place dans l'organigramme du SPF Chancellerie du Premier ministre

- Coordinateur développement durable : Nys Arthur
- Représentant SE ICT : Van Dromme David
- Représentant S&L : Delatour Gil
- Représentant IFDD : Gabriel Marie-Line
- Représentant SE B&CG : Michaux Laura
- Présidente du comité de direction : Bagdat Arlin
- Conseiller en prévention : Lacroix Michael

Activités en 2024

Les actions de développement durable sont intégrées dans les plans opérationnels des directions opérationnelles et des différents services de la Chancellerie du Premier Ministre. Plusieurs actions menées par la Chancellerie le sont en vertu du Plan fédéral Développement Durable (PFDD). Certaines actions du PFDD sont aussi reprises dans d'autres plans fédéraux, ce qui amène des reportages pour des mêmes actions auprès de plusieurs services et avec un calendrier distinct.

Une simplification et une rationalisation tant des objectifs que du rapportage sont souhaitées.

- Objectifs de développement durable (ODD) dans les notes de politique générale :

Comme indiqué dans le monitoring développement durable 2024, la dernière note de politique générale date du 30 octobre 2023. Le suivi des actions reprises dans les notes de politique générale contribuent à la réalisation d'objectifs de développement durable, on peut relever la politique en matière de marchés publics :

<https://www.dekamer.be/doc/FLWB/pdf/55/3649/55K3649018.pdf>

2. La contribution du SPF Chancellerie du Premier Ministre aux mesures et actions du PFDD

Approche stratégique du service en matière d'intégration et de mise en œuvre du PFDD

- Développement durable dans le plan stratégique 2022-2024 de la Chancellerie :

La stratégie de la Chancellerie repose sur neuf enjeux qui ont un impact sociétal, environnemental, économique et éthique. Plusieurs de ces enjeux sont intrinsèquement liés au développement durable (voir page 5) : https://chancellerie.belgium.be/sites/default/files/plan_strategique_2022-2024.def.pdf.

- Développement durable dans les plans opérationnels de la Chancellerie :

On pourra notamment relever le dialogue avec les parties prenantes, l'accessibilité maximale des sites web, la durabilité dans les marchés publics et leur réglementation ou encore le soutien à des initiatives de gendermainstreaming, de diversité ou de handimainstreaming.

- Monitoring de la présence des femmes et des hommes :

Le service d'encadrement P&O a effectué un monitoring de la présence des femmes et des hommes dans les organes stratégiques des membres du gouvernement fédéral.

Les chiffres sont publiés sur le portail fédéral Belgium.be et actualisés à chaque changement, https://www.belgium.be/fr/publications/la_repartition_femmeshommes_dans_les_organes_strategiques_des_membres_du_gouvernement et

https://www.belgium.be/fr/publications/pub_composition_organes_strategiques. Ils sont visualisables à la fin de chaque liste avec les icônes femmes et hommes :

♀ V F	♂ M H
20	24

- Réviser la circulaire du 16 mai 2014 relative aux marchés publics durables :

La révision de la circulaire du 16 mai 2014 est dans l'attente du nouveau gouvernement. En fonction de la politique et des choix du prochain gouvernement, des actions pourraient être prises.

Description de mesures et actions du PFDD mises en œuvre en 2024

- Politique de communication externe sensible au genre :
 - La rédaction du numéro de la COMM Collection dédié à la communication inclusive a été achevée dans les deux langues (version FR et NL) et validée par la COMMnetKern. Les deux versions linguistiques sont en outre mises en page.
 - La direction générale Communication externe participe aux groupes de réflexion et de travail sur l'utilisation d'un « langage clair », initiés par le SPF BOSA.

- Appel aux experts du vécu :

En 2024, la direction générale Communication externe a fait appel aux experts du vécu. Deux projets distincts sont concernés : la « Minute fédérale » et le portail « Belgium.be ».

Ainsi, la direction générale s'est mise en contact avec les Experts du vécu afin que ceux-ci analysent une thématique du site portail Belgium.be qui touche principalement les citoyens : la thématique « Santé ». Sur la base de leur retour, les pages sont en cours d'adaptation vers un langage plus clair et mieux adapté à la communication inclusive. L'exercice a été clairement bénéfique et pourrait être élargi à d'autres thématiques du portail fédéral dans le futur, voire à d'autres sites gérés par la DG Communication externe.

- Durabilité au Résidence Palace – Centre de presse international (IPC) :

Au Résidence Palace - Centre de presse international – Bruxelles (IPC), service administratif à comptabilité autonome rattaché à la direction générale Communication externe du SPF Chancellerie du Premier ministre, des actions sont menées depuis plusieurs années afin de réduire l'empreinte écologique et d'intégrer systématiquement la durabilité dans les processus, dans les services et dans la culture de l'institution.

On relèvera en 2024 :

- L'obtention du label « GreenKey » pour les lieux de réunions ou d'événements.
- L'analyse des émissions de CO2 du bâtiments et de ses activités dans le cadre d'un bilan carbone. Le rapport sera communiqué en 2025.
- Le lancement, à l'automne 2024, des « Résidence Palace Talks for Journalists », rencontre entre les journalistes présents à Bruxelles et des experts dans le cadre de la crise climatique. En effet, étant donné l'urgence climatique et le dépassement avéré de plusieurs limites planétaires, les journalistes et les médias ont un rôle central à jouer afin de mieux informer les citoyens sur ces enjeux et leurs conséquences pour les générations actuelles et futures.

Les Résidence Palace Talks for Journalists est une initiative de l'IPC, en cocréation avec les associations et fédérations belges, européennes, internationales de journalistes (FIJ, FEJ, API, AJP et VVJ), le Regional Information Centre for Western Europe of the United Nations (UNRIC), l'Institut Fédéral pour le Développement Durable (IFDD) et les journalistes.

Ils offrent aux journalistes la possibilité d'augmenter leur niveau de sensibilisation et de compréhension de ces enjeux. Ces rencontres sont interactives et informelles, adaptées aux journalistes et rédacteurs en chef, avec des intervenants experts qui fournissent des informations et des ressources pour un journalisme constructif.

Trois rencontres ont déjà eu lieu :

- 24/09/2024 : "How to tackle disinformation and greenwashing?", introduit par Guilherme Canela de Sousa (chef de la division Liberté d'expression et Sécurité des journalistes auprès de l'UNESCO), Lucie Pinson (fondatrice de l'ONG Reclaim Finance) et Clémentine Baldon (fondatrice de Baldon Avocats) ;
- 15/10/2024: « Climate journalism: a transversal issue », introduit par Jean-Marc Jancovici (Carbone 4 / The Shift Project) et Marianne Gros (journaliste chez Politico) ;
- 21/11/2024: « Climate justice: Climate crisis, transition and social justice », introduit par Luc Triangle (Secrétaire général de la Confédération Syndicale Internationale), Lieve Verboven (Directrice du bureau de l'Organisation internationale du Travail auprès de l'UE et du Benelux) et Julie Bos (Conseillère EU Climate Justice chez Oxfam International)

Le lancement des « Résidence Palace Talks for Journalists » a été approuvé par la Présidente du Comité de direction et par la cellule stratégique du Premier ministre. Il s'inscrit dans le cadre du Business Plan quinquennal du Résidence Palace – Centre de presse international - Bruxelles.

3. Les SDGs en tant que boussole

- Publications d'informations sur Belgium.be et sur ses réseaux sociaux :

Une information permanente sur les objectifs de développement durable est restée en évidence la majorité de l'année sur la page d'accueil du portail fédéral Belgium.be, avec un lien vers le site « sdgs.be ».

4. La gestion interne durable du SPF

La politique de mobilité

Une indemnité pour les déplacements à vélo a été octroyée à 25 membres du personnel (8,4%) et 193 membres du personnel (65,4%) ont bénéficié d'un abonnement aux transports en commun.

La Chancellerie et les services créés auprès d'elle comptent 295 collaborateurs, quel que soit leur statut.

Le service Secrétariat et Logistique de la Chancellerie a constaté que la mise en œuvre de la Circulaire 307 septies pose des difficultés tant pour le SPF Chancellerie que pour la cellule stratégique du Premier Ministre. Les infrastructures du 16 rue de la Loi ne sont adaptées pas pour accueillir un parc automobile entièrement électrique (risque d'incendie, accès difficile pour les pompiers, poids trop lourd des voitures pour le sol du parking qui abrite en-dessous la salle de presse, ...). La réglementation ayant précédé la mise en place des infrastructures nécessaires, l'absence de possibilité de recharger les voitures électriques à domicile constitue également un problème.

Une demande de dérogation adressée à la ministre De Sutter pour le parc automobile de la cellule stratégique et de la Chancellerie n'a pas reçu une réponse positive.

Le management environnemental

Parmi les actions en continu à l'IPC, on peut notamment relever que :

- les appareils défectueux sont systématiquement remplacés par des appareils plus performants ou dotés d'un meilleur label énergétique ;
- les services de gardiennage vérifient systématiquement que la nuit les lumières soient éteintes dans l'ensemble du bâtiment et que le chauffage soit en mode veille dans les locaux vides ;
- le mobilier laissé par des anciens locataires est réutilisé.

La politique d'achats durables

La Chancellerie applique les dispositions de la circulaire du 16 mai 2014 – intégration du développement durable, y compris les clauses sociales et les mesures en faveur des petites et des moyennes entreprises.

Elle est un participant actif du réseau de concertation stratégique des achats fédéraux (CSAF) afin de mettre davantage l'accent sur la durabilité dans les marchés publics.

Des clauses de durabilité sont systématiquement intégrées dans les cahiers des charges des procédures de mise en concurrence, notamment en ce qui concerne le traitement des déchets, le catering, les aspects liés à la mobilité ou à l'accessibilité des personnes à mobilité réduite.

L'alimentation durable

La Chancellerie a renoncé au renouvellement de son label Cantine Good Food (une fourchette) de Bruxelles Environnement, qui avait été obtenu en 2018, en raison de l'inflexibilité de certaines normes. Le restaurant de la Chancellerie suit toutefois à la lettre la quasi majorité des normes de ce label, même sans l'avoir.

Au menu de la semaine, il y a au moins un légume de saison et un plat végétarien. La gamme de sandwiches comporte également des options végétariennes et véganes.

Une corbeille de fruits est mise à disposition chaque jour dans le restaurant de la Chancellerie, avec des pommes et des poires d'origine belge d'août à décembre.

La cuisine a déployé un effort supplémentaire en matière d'élimination des déchets, en recyclant encore plus et en mettant l'accent sur le tri des déchets organiques. Ils trient aussi les cartons, les verres et les déchets alimentaires.

2. SPF Soutien & Appui



Non communiqué.

3. SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement



(Monsieur Moussa Radi, membre de la CIDD)

1. La Cellule DD en 2024

Composition de la Cellule DD et place dans l'organigramme du SPF Affaires étrangères

Un coordinateur DD est entré en service au sein du SPF le 2 janvier 2024. Dans l'organigramme, il se situe au niveau des services rattachés à la présidente, plus précisément le service SO.1. Il est le nouveau représentant du SPF au sein de la Commission interdépartementale pour le développement durable (CIDD) et assure le pilotage de ce dossier tant à l'administration centrale que dans les postes diplomatiques.

Le 23 mai, la cellule DD s'est réunie pour la première fois après une longue période d'interruption. Chaque DG/service est représenté(e) au sein de cette cellule qui se réunit tous les trois mois.

Activités en 2024

Lors de sa première réunion, la cellule DD s'est intéressée à l'élaboration du plan d'action en matière de développement durable (DD). Le comité de direction a approuvé ce plan d'action le 19 juillet 2024. C'est la première fois que notre SPF élabore un tel plan d'action, se conformant ainsi à la réglementation en vigueur. Pour la même raison, la CIDD s'est montrée conciliante concernant le dépassement du délai du 31 janvier pour la remise du plan. Il va de soi que pour les prochaines éditions, la rédaction du plan sera anticipée, afin qu'il puisse être finalisé et soumis dans les délais impartis.

À l'initiative de la cellule DD, notre SPF a participé cette année à la campagne de sensibilisation « En mai, tonte à l'arrêt », et a ainsi contribué à la biodiversité. Pendant tout le mois de mai, nous avons laissé la pelouse du palais d'Egmont intacte, créant de ce fait un environnement prospère et accueillant pour de nombreuses espèces végétales et animales.

En outre, le coordinateur DD a participé à divers événements liés aux ODD, dont la conférence « *On Track to 2030? Delivering on the Sustainable Development Goals in the EU* », organisée par le commissaire européen aux affaires économiques Paolo Gentiloni et la ministre fédérale du Développement durable Zakia Khattabi. L'événement a permis d'évaluer les progrès accomplis

dans la réalisation des ODD au cours du mandat européen actuel et de la présidence belge du Conseil de l'UE, et d'identifier les étapes suivantes nécessaires.

2. La contribution du SPF Affaires étrangères aux mesures et actions du PFDD

Approche stratégique du service en matière d'intégration et de mise en œuvre du PFDD

Le SPF Affaires étrangères adopte une approche stratégique globale en matière d'intégration et de mise en œuvre du Plan fédéral de développement durable (PFDD), telle qu'exposée dans le Plan stratégique 2021-2024. Ce plan fixe deux objectifs clés, à savoir : la promotion d'un monde juste, sûr et durable, et l'optimisation de la structure organisationnelle ainsi que des processus et instruments de travail axés sur l'efficacité, l'efficience et la durabilité. Dans le plan d'action DD 2024, chaque action est liée à des mesures du PFDD et aux ODD.

Par ailleurs, le développement durable est explicitement défini comme la « boussole » pour la politique étrangère dans l'exposé d'orientation politique de la ministre Lahbib. Ce document énonce des objectifs concrets, dont la réalisation de plusieurs ODD. Dans son exposé d'orientation politique, la ministre Gennez fait référence au Sommet sur les ODD et à la nécessité de déployer des moyens et réformes supplémentaires.

Les ODD sont ainsi principalement utilisés pour donner une orientation et fournir un ensemble de principes qui sont intégrés dans tous les projets et programmes belges dans les pays partenaires : cet engagement est également repris dans la Stratégie de sécurité nationale.

Au niveau opérationnel, plusieurs objectifs portent sur la durabilité, par exemple une politique immobilière qui optimise les ressources disponibles en portant une attention particulière aux aspects de sécurité et de durabilité. Cette politique concerne à la fois les représentations belges et l'administration centrale. La politique d'achat et de logistique soutient des activités axées sur la sécurité, la durabilité et l'écologisation. En outre, parmi les objectifs opérationnels figurent : la gestion efficace des abonnements, la contribution à une transition énergétique durable, le respect de normes éthiques, la participation à l'intégration de la dimension de genre (*gender mainstreaming*) et le soutien financier à des programmes déployés dans des pays en développement. La Direction générale de la Coopération au développement (DGD) joue un rôle crucial en tant que vecteur de changement et contribue à renforcer l'adhésion de l'opinion publique en Belgique au développement durable dans le monde entier.

Les objectifs de développement durable ont également été repris dans le CSK (Cadre stratégique/Strategisch Kader) approuvé par le comité de direction en décembre 2024. Ce document interne formera la base du dialogue mené avec le nouveau Ministre en vue de la rédaction d'un nouveau Plan stratégique pour la prochaine législature. Il servira de guide, aussi

bien dans la contribution aux notes politiques que dans l'élaboration des objectifs opérationnels pour les années à venir.

Description de mesures et actions du PFDD mises en œuvre en 2024

Comme l'a encore confirmé le sommet de 2023 consacré aux ODD, la question du financement du développement durable reste un thème central abordé lors de nombreuses négociations multilatérales. En qualité de pays donateur, nous restons déterminés à fournir un financement qualitatif, prévisible et flexible. La Belgique redouble d'efforts au niveau international à travers, entre autres, une augmentation significative du financement climatique fédéral. De plus, notre pays n'a de cesse de demander que l'on prenne en considération les pays les moins avancés et l'Afrique.

Nous jouons également un rôle actif dans le programme de réforme de la Banque mondiale. Dans ce contexte, nous cherchons à attirer davantage l'attention sur l'efficacité opérationnelle, l'impact et les résultats concrets sur le terrain. Nous nous assurons ainsi que tous nos partenaires multilatéraux contribuent effectivement à la mise en œuvre des objectifs de développement durable.

La durabilité figurait également au cœur des priorités de la présidence belge du Conseil de l'UE. Pendant le premier semestre de 2024, les partenariats internationaux et le développement humain durable ont occupé une place centrale. En ces temps de polycrises et de tensions géopolitiques croissantes, investir dans des partenariats mutuellement bénéfiques s'avère essentiel pour contribuer à la protection des biens publics mondiaux et atteindre les ODD. Le droit à la santé a été mis en avant comme priorité absolue et illustration de la valeur ajoutée de l'approche partenariale. Parmi les jalons importants dans ce cadre, notons l'organisation à Addis Abeba d'une mission ministérielle Team Europe auprès de l'Union africaine en vue d'élaborer un programme sanitaire commun, l'événement de haut niveau sur le partenariat UE-UA dans le domaine de la santé mondiale pour un accès équitable : vers une souveraineté africaine en matière de santé (*Deepening the EU-AU partnership on Global Health for equitable access: towards African Health Sovereignty*) et la conférence d'experts intitulée « Vers l'équité en matière de santé : systèmes de santé solides, couverture santé universelle et participation sociale » (*Towards health equity: strong health systems, Universal Health Coverage and Social Participation*).

Le programme belge et ses priorités accordaient également une grande attention au développement durable, de manière générale mais aussi dans des domaines politiques spécifiques tels que la santé publique, la coopération au développement, le commerce, l'environnement et la compétitivité. Une initiative concrète, finalisée avec succès par notre pays sous sa présidence, concerne la législation relative à la *Corporate Sustainability for Sustainable*

Development (CSDDD). Cette initiative, liée à la transition écologique juste, s'appuie sur des normes existantes (souvent non contraignantes). Les entreprises doivent limiter les incidences négatives découlant de leurs activités, tant dans le domaine des droits humains que de l'environnement, et ce, tout au long de leur chaîne de valeur. Cette directive constitue le premier instrument contraignant à grande échelle qui impose aux entreprises de prendre des mesures pour prévenir toute violation des droits humains, plutôt que de leur laisser le choix par l'intermédiaire de leurs fournisseurs. Un autre thème qui ressort concerne l'importance d'une transition juste qui ne laisse personne de côté et qui tient compte de l'impact socio-économique. Notre pays a organisé avec succès une conférence de haut niveau à ce sujet. Dans le cadre de la préparation du programme stratégique pour la période 2024-2029, la Direction générale des Affaires européennes (DGE) a contribué à un document consolidé intégrant les principes de durabilité, d'équité et d'inclusivité dans la transition écologique et numérique. La DGE contribue ainsi à la promotion du programme de développement durable au niveau européen.

3. Les ODD en tant que boussole

Le 12 mars 2024, la présidente du SPF Affaires étrangères, de même que des représentants de 17 autres services publics, a signé la Charte pour une administration fédérale durable. Cette charte marque une étape importante sur la voie d'une administration plus durable et repose sur trois piliers : l'environnement (*Environment*), la société (*Social*) et la gouvernance (*Governance*). La charte respecte les 17 objectifs de développement durable des Nations Unies et comprend divers aspects tels que la promotion de la diversité, l'égalité professionnelle ainsi que la réduction de l'empreinte écologique. L'un des principaux objectifs de la charte consiste à centraliser le suivi de différents plans au sein des services publics fédéraux, ce qui permet non seulement d'avoir un aperçu plus rapide des résultats, mais aussi de détecter plus rapidement les possibles collaborations. En raison de la spécificité du SPF Affaires étrangères, l'organisation a obtenu quelques exceptions à certaines obligations prévues dans la charte, tels que le verdissement du parc automobile et la performance environnementale des bâtiments à l'étranger. Par cette signature, le SPF Affaires étrangères confirme son engagement pour un avenir plus durable en tenant compte des défis et responsabilités uniques de l'organisation.

4. La gestion interne durable du SPF Affaires étrangères

La politique de mobilité

Sous la direction de la Direction des Bâtiments et de la Logistique P&O5, le SPF Affaires étrangères a fait des progrès significatifs en matière de mobilité durable. La durabilité est une priorité, comme en témoigne l'achat d'une voiture électrique pour la flotte de chauffeurs au siège. Les employés sont encouragés à venir au travail à pied, à vélo ou en transports en commun. Lors de l'achat de nouveaux véhicules de service dans les postes à l'étranger, les critères environnementaux de la circulaire sont systématiquement appliqués au siège et, dans la

mesure du possible, en tenant compte du contexte local des postes à l'étranger, malgré l'exception dont bénéficie le SPF Affaires étrangères.

Dans le cadre du plan de déplacement d'entreprise, un questionnaire anonyme sur la mobilité a été introduit pour les employés à Bruxelles. Cela permet de répondre aux obligations légales et fournit un aperçu des modes de transport des employés.

Le management environnemental

Le SPF AE était déterminé à améliorer la performance environnementale des postes à l'étranger et de réduire l'empreinte écologique. Grâce à un budget annuel d'un million d'euros, divers travaux et achats ont été réalisés afin de réduire l'empreinte écologique de ces postes. Ces actions comprenaient, entre autres, l'installation de panneaux et chauffe-eau solaires, l'isolation des toits, le remplacement de la menuiserie extérieure et des fenêtres, l'isolation des murs extérieurs, l'installation de systèmes HVAC et l'acquisition de véhicules électriques.

En ce qui concerne la gestion de nos déchets, davantage d'îlots à déchets ont été installés au sein de l'administration centrale du SPF à Egmont I. L'objectif est de renforcer la politique de consommation durable du SPF dans ses activités quotidiennes. Le nombre d'îlots à déchets installés a été utilisé comme indicateur. Dans le bâtiment Egmont I, au moins 40 de ces poubelles ont été installées.

Ces efforts ont contribué à l'ODD 16.6 (Mettre en place des institutions efficaces, responsables et transparentes à tous les niveaux).

L'engagement sociétal du SPF

Conformément à l'ODD 10 qui vise la réduction des inégalités, plusieurs initiatives ont été prises au sein de l'administration centrale et des postes du SPF AE afin d'améliorer l'accessibilité des bâtiments et des installations pour les personnes à mobilité réduite. Ces mesures comprenaient, entre autres, l'installation de monte-escaliers, de toilettes adaptées et de chaises d'évacuation. L'objectif était de promouvoir l'intégration des personnes à mobilité réduite. Le nombre d'interventions visant l'amélioration de l'accessibilité des bâtiments a servi d'indicateur. À la fin de l'année, au moins trois de ces interventions avaient été effectuées.

Toujours dans le cadre de l'ODD 10 (la réduction des inégalités en permettant une migration et une mobilité responsables), la Direction générale des Affaires consulaires a entrepris la numérisation de la procédure en matière de visa. Ainsi, en 2024, pas moins de huit postes consulaires ont numérisé leur procédure, ce qui a amélioré l'efficacité de la délivrance des visas. Cet exercice se poursuivra en 2025 dans d'autres postes compétents pour la délivrance de visas.

4. SPF Intérieur



(Madame Sophie Delvaux, membre de la CIDD)

1. La Cellule DD en 2024

Composition de la Cellule DD et place dans l'organigramme du SPF Intérieur

La Cellule Développement Durable est en fait un Réseau de Développement Durable (Réseau DDO) au sein du SPF Intérieur et dont la création remonte à janvier 2011.

Ce réseau est composé des coordinateurs DDO de l'ensemble du SPF Intérieur, c'est-à-dire une personne du siège central – rue de Louvain – ainsi qu'un ou deux coordinateur(s) par bâtiment bruxellois. Le coordinateur de la rue de Louvain travaille dans l'équipe du service Facility Office au sein de la Direction d'encadrement P&O-FACILITY.

Un responsable de la politique d'achat, du service Budget, de la Communication, de la cellule Bien-être ... font également partie de ce réseau.

Afin de promouvoir le développement durable au sein du SPF Intérieur, le Comité de Direction a proposé en 2023 de nommer deux référents DDO au sein de chaque entité bruxelloise : l'un au niveau stratégique et l'autre au niveau logistique. Cependant, force est de constater, vu la limite des moyens, que la mise en œuvre de cette demande varie d'une DG à l'autre.

Le Réseau DDO examine les besoins et les opportunités au sein du SPF Intérieur et propose ensuite des actions ponctuelles ou transversales de façon à conjuguer une coordination pour le SPF Intérieur et une latitude propre à chaque entité, à ses réalités et, dès lors, ses besoins spécifiques.

Le coordinateur DDO central prend également part aux réunions du réseau Mobility (BOSA) et le réseau des Mobility Managers (via BE), et de Management Environnemental (BOSA).

Activités en 2024

Le plan d'action DEDO a été validé par le Comité de Direction.

Nous avons cette année été soutenus par BOSA afin de réaliser une analyse de matérialité et une roadmap afin de tendre vers un SPF plus durable, travail réalisé avec le consultant KPMG. La finalisation de cette collaboration aura lieu en janvier 2025.

L'analyse de matérialité devrait nous aider à prioriser les SDG sur lesquels le SPF va tendre à l'avenir. La roadmap devrait, quant à elle, servir de base au futur plan d'action DEDO pour notre

SPF à moyen terme sur base de la Charte pour administration fédérale durable signée par notre Présidente en mars 2024.

En terme d'actions plus sporadiques, certaines ont eu lieu durant la semaine de la mobilité (voir point 4) , mais des communications et de la sensibilisation ont également eu lieu tout au long de l'année en ce qui concerne diverses thématiques (voir point 4).

Enfin, en 2024, deux journées d'étude ont été proposées à l'ensemble des collaborateurs du SPF Intérieur, l'une concernant le leadership (21/3/24) et l'autre consacrée à l'intelligence artificielle (17/12/24). Un théâtre d'entreprise sur le thème du respect a également réalisé une représentation. Trois challenges dans le futur monde du travail qui sont liés aux SDG 8 (travail décent) et surtout 16 (institutions efficaces).

2. La contribution du SPF Intérieur aux mesures et actions du PFDD

Approche stratégique du service en matière d'intégration et de mise en œuvre du PFDD

Le plan d'action DDO du SPF reprend le PFDD dans ses annexes, afin de faire des liens et des ponts au maximum. Cependant, c'est plutôt le Plan d'action qui a servi de boussole au coordinateurs DEDO en 2024 – les mesures du PFDD étant réparties dans de nombreux services et départements, cela complique le rapportage. Dès lors, le travail de réseautage doit se poursuivre en interne car certaines mesures du PFDD sont suivies par des DG ou des départements qui ne rapportent pas (toujours) systématiquement vers les coordinateurs DDO.

En terme de rapportage, les actions du PFDD sont suivies par le correspondant DDO une fois par an, lors du rapportage annuel. Cependant, en 2024, l'ensemble des plans fédéraux ont été regroupés eu sein de la Cellule (stratégique) Corporate IBZ, directement sous la direction de la Présidente du Comité de Direction, afin de les centraliser.

Description de mesures et actions du PFDD mises en œuvre en 2024

En 2024, le SPF Intérieur a mis l'accent sur deux actions interdépartementales du PFDD. La première, grâce à la mise en place des mesures :

- *Créer et coordonner une plateforme d'experts pour réunir les disciplines et les secteurs vitaux au niveau national et se préparer ensemble à une meilleure gestion de crise ;*
- *Elaborer un ensemble de mesures fédérales d'adaptation à la crise climatique*

Il s'agit de deux mesures qui sont mises sur pied par les différentes directions et services de notre SPF liés à la planification d'urgence et la gestion de crise.

Afin d'appuyer les services de secours en amont, des cellules stratégiques peuvent être réunies. Dans l'AR du 26/4/24 établissant le plan d'urgence national, une cellule de sécurité nationale a

été intégrée. La cellule nationale de sécurité est ainsi alignée sur les cellules de sécurité communales et provinciales déjà prévues par la réglementation. La cellule nationale de sécurité s'est réunie une première fois le 05.11.2024. D'autres réunions sont prévues en 2025.

Afin de pouvoir anticiper au mieux les futures crises, il est aussi essentiel de développer une expertise et d'identifier les risques, notamment ceux liés au climat.

Plusieurs actions ont été prises en ce sens en 2024 :

- Le *Belgian National Risk Assessment* (BRNA) a été finalisé. Il identifie un certain nombre de risques qui peuvent avoir lieu en Belgique à l'avenir (voir [centredecrise.be/sites/default/files/documents/files/Belgian National Risk Assessment FR.pdf](https://centredecrise.be/sites/default/files/documents/files/Belgian%20National%20Risk%20Assessment_FR.pdf)).
- Une identification des vulnérabilités climatiques a été mise en ligne sur le site cordex.meteo.be/ dans le cadre du Climate Change Impact Program.
- Enfin, notre SPF a participé à la politique fédérale pour l'adaptation à la crise climatique (i.e. le CERAC).

Pour rappel, le CERAC (Centre belge d'évaluation des risques climatiques et environnementaux), a été institué depuis 2023 et ensuite entériné par un A.R.. Le CERAC a présenté le 22 avril 2024 ses missions, objectifs et activités.

Toutes les actions prises ci-dessus visent à répondre au point 2 des actions interdépartementales du PFDD : 'Renforcer la résilience face aux risques'. Ces mesures s'adressent à la population dans son ensemble. En effet, en cas de catastrophe, les secours sont mobilisés à toute heure et indépendamment des conditions (sociales, économiques...) de la population.

La deuxième action interdépartementale du PFDD est en lien avec la mesure :

- *Mettre sur pied un registre national volontaire destiné à lutter contre le vol de vélos.*

En collaboration étroite avec les autorités régionales et la police locale, la plateforme contre le vol de vélo 'Mybike' a été créée et rendue opérationnelle.

Avant de parvenir à ce résultat, un réseau relatif à la prévention contre le vol - 'Netwerkoeverleg diefstalpreventie' - a été constitué en partenariat avec le SPF Mobilité, et avec, comme public-cible, les zones de police locales. Lors de plusieurs réunions, elles ont découvert ce qu'elles pouvaient attendre de la future plateforme et donner leurs remarques.

Le 23/4/24, la plateforme 'Mybike' a été officiellement lancée, avec comme point d'orgue, une grande campagne de sensibilisation contre le vol de vélo. Dans la semaine du 22 avril 2024, des actions locales ont eu lieu, notamment à Anvers en présence de la Ministre, ainsi que des communications dans les journaux, des distributions du sticker 'mybike' etc.

Actuellement, un Comité de pilotage est en place afin de monitorer le projet en continu. Il se réunira régulièrement. C'est le SPF Mobilité qui sera en charge de l'évaluation du projet.

A ce jour, le SPF Mobilité a dénombré 114.239 vélos et 101.579 propriétaires de vélo qui se sont enregistrés sur 'MyBike'.

Cette mesure répond directement au point 4.3.2 des actions interdépartementales du PFDD : 'Lutter contre le vol de vélo' dans le chapitre de promotion de l'utilisation du vélo.

L'ensemble des mesures qui font l'objet de cet exercice permettent à notre SPF de tendre vers l'accomplissement du SDG 11: 'villes et communautés durables', et plus particulièrement les points 11.2 et 11.5.

3. Les ODD en tant que boussole

Le SPF Intérieur a participé activement à l'élaboration de la charte pour une administration fédérale durable en 2023, et a signé cette dernière en mars 2024.

Dans la foulée de cette signature, une analyse de matérialité a été effectuée en 2024, avec l'appui de BOSA et de KPMG. Il s'agit d'un travail stratégique qui va nous permettre de mieux appréhender les SDG et la vision de notre SPF en terme de développement durable. Suite à ce travail, notre SPF a commencé à analyser et répartir les mesures sur lesquelles il pourra avoir un impact et s'impliquer à court, moyen et long terme. Ce travail ne fait que commencer.

En terme de RSE, une initiative dans les instances d'asile est à souligner : une procédure et une salle d'audience spécifique ont été développées, afin d'accueillir les requérants en situation de fragilité (mineurs non accompagnés, fragilité psychologique). Le but est de rendre l'audience moins formelle, avec du personnel spécialement formé pour l'accueil et l'écoute, afin de libérer la parole et de diminuer le stress relatif à la procédure.

Cela participe aux SDG 10.7 (politiques de migration planifiées et bien gérées) et 16.3 (accès à la justice dans des conditions d'égalité).

Enfin, le SPF est membre du Comité SEA. Les experts de ce comité, qui se réunit sous l'égide du SPF Santé publique, évaluent les incidences environnementales à court, moyen ou long terme d'un projet, qu'il soit prévu à la mer du Nord ou en pleine campagne.

Cet engagement dans le comité SEA a un impact sur les SDG 14 et 15 – préservation de la 'vie aquatique' et de la 'vie terrestre'.

4. La gestion interne durable du SPF Intérieur

Nous avons traduit cette année les objectifs généraux en fonction des moyens dont nous disposons et avons prioritairement travaillé sur :

- notre mobilité (douce), les possibilités de verdissement de notre parc automobile et la mise en place d'un pack mobilité durable pour les mandataires;
- notre efficacité énergétique ;

- des ressources humains durables.

Voici les détails de ces trois thématiques qui ont occupé notre SPF en 2024 :

La politique de mobilité

En 2024, les obligations légales du PDE et de l'enquête fédérale ont occupé nos services. Un plan d'action de mobilité a été rédigé par direction générale. Nous suivons également les obligations de la directive 307 septies et appliquons les décisions régionales – notamment en ce qui concerne la zone de basse émission à Bruxelles.

Diverses actions ont eu lieu cette année pendant la semaine de la mobilité. Ainsi, une DG a pris part au 'Bike project', proposé par Bruxelles Environnement. Dans ce cadre, de nombreuses actions ont eu lieu : atelier de réparation vélo, défi 'selfie', balade à vélo...

En parallèle, tous les collaborateurs des autres directions générales à Bruxelles ont eu l'occasion de participer à des actions sur le temps de midi – une balade à pied avec la thématique 'durabilité' dans le centre de Bruxelles, une balade à vélo et une possibilité de tester la mobilité active (long tail, vélo cargo...) de façon gratuite et encadrée.

2024 a aussi permis de valider le budget mobilité durable pour les mandataires du SPFI. Celui-ci sera mis en œuvre étape par étape à partir de 2025. La volonté est que les mandataires s'inscrivent dans une démarche durable en terme de déplacements : verdissement de la flotte automobile (pilier 1) et moyens de transport durables (pilier 2).

Une phase test a eu lieu dans une DG pour l'utilisation de véhicules partagés 'cambio'. Elle fait office de pionnier, car cela a inspiré d'autres DG et même d'autres SPF qui ont demandé un feedback et des conseils.

De nouvelles DG ont aussi mis à la disposition du personnel des vélos électriques réservables pour se rendre aux réunions et ou autres activités professionnelles pour tous les membres du personnel. Ces vélos sont également, lorsque la météo et les volumes le permettent, utilisés comme alternative aux véhicules de service pour la poste externe.

Le management environnemental

Le programme d'action PLAGE est entré en juin 2024 dans la phase de mise en œuvre de son premier cycle. Ainsi, toutes les DG vont devoir rapporter sur leur consommation d'énergie et vont devoir réaliser un effort pour diminuer leur consommation d'énergie dès janvier 2025. Des travaux de rénovation énergétique pourront également être menés durant les deux prochaines années de mise en œuvre du Programme d'Action Plage pour les bâtiments IBZ situés à Bruxelles. Nous faisons appel à un consultant (Colardyn Consult) pour nous aider à atteindre notre objectif de réduction énergétique.

En dehors de la réglementation Plage, notre SPF va également mesurer et monitorer sa consommation d'eau à partir de janvier 2025 pour les bâtiments bruxellois. La décision de suivi, tout comme le Programme d'Action Plage, ont été approuvés par le Comité de Direction en septembre 2024.

La digitalisation des services en règle générale est encouragée. Plus spécifiquement, les instances d'asile ont poursuivi leur processus de digitalisation entamé les années précédentes, via la plateforme Jbox. Le programme de digitalisation des processus FLOW a pris naissance au sein d'IBZ en 2024 et se poursuivra en 2025.

En terme d'utilisation rationnelle de l'eau, plusieurs directions générales ont installé des fontaines à eau reliées directement au réseau de distribution (avec l'ajout de filtres).

Des actions sont prises pour rationaliser le catering provenant de l'extérieur. Ainsi, des sandwiches sont commandés à proximité directe pour ne pas devoir utiliser de voiture pour leur livraison. Chez d'autres, des sandwiches végétariens sont devenus la norme standard pour le catering, couplée à une réduction du nombre de sandwiches par personne, afin d'éviter les déchets.

Enfin, une nouvelle 'opération gros pull' a eu lieu en 2024 dans plusieurs services, incitant les collaborateurs à mettre des couches de vêtements supplémentaires plutôt que d'augmenter le chauffage.

En ce qui concerne le tri des déchets, il a été évalué, via le Réseau Facility (regroupant tous les correspondants logistique/bâtiment/catering/facility d'IBZ), la quantité de certains types de déchet non triés. Un nouveau contrat va être signé début 2025 afin que ces déchets (cerclage et déchets de produits de nettoyage) soient triés et recyclés plutôt que jetés.

Les ressources humaines

En terme de ressources humains, des sensibilisations ont lieu en continu. Lors de certaines journées, comme la journée des droits des femmes ou de la journée internationale des personnes porteuses d'un handicap, des communications sont envoyées par email. D'autres fois, des messages sont passés via l'intranet, comme lors de la journée 'Pense à ta santé, prends l'escalier'.

Depuis décembre 2024, le personnel PMR d'IBZ a accès à la 1^{ère} classe pour ses trajets en train. Il s'agit d'une modification mise en œuvre rapidement par notre SPF, suite à la loi proposée par BOSA en 2024, pour le bien-être de nos collaborateurs.

Suite à une enquête sur le bien-être au travail, des problèmes de manque de respect ont été relevés. Le service bien-être a proposé en 2024 d'assister à une représentation d'une troupe de théâtre entreprise (TIM Theater) soutenu par BOSA, pour aborder ce thème, ô combien essentiel dans le milieu du travail. Cette représentation était interactive et a permis de susciter le débat.

L'engagement sociétal du SPF

Enfin, l'équipe 'IBZ aid' a une nouvelle fois récolté des fonds pour diverses bonnes causes telles que 'Kom op tegen Kanker' ou la 'Warmste Week'. L'argent est récolté à travers diverses actions : la vente de chocolats à la Saint-Nicolas, le grand quizz IBZ (soirée de quizz de culture générale par équipes), le summer bar (apéro le 23/5), les 1000 km de KOTK...

5. SPF Finances



Non communiqué.

6. SPF Mobilité et Transports



(Monsieur Brecht Vercruysse, membre de la CIDD, et Monsieur Jeroen Verhoeven, suppléant)

1. La Cellule DD en 2024

Composition de la Cellule DD et place dans l'organigramme du SPF Mobilité et Transports

La Cellule DD est composée :

- 1° du représentant du membre du gouvernement ou les représentants des membres du gouvernement dans la CIDD, en charge du service;
- 2° de l'expert qui représente le service à la CIDD;
- 3° du conseiller en gestion environnementale interne du service;
- 4° d'un responsable du budget du service;
- 5° d'un responsable de la politique d'achat du service.

Mais aussi d'un responsable EMAS, de représentants de diverses DG et de Beliris, ainsi que de coordinateurs dans les domaines de la durabilité, de l'égalité de genre, de la réduction de la pauvreté et des aspects sociaux et environnementaux. La cellule est coordonnée par la Direction Mobilité.

Activités en 2024

- **Communication :** Comme d'habitude, nous essayons d'informer et de sensibiliser nos employés tout au long de l'année par le biais de nombreuses communications sur l'intranet et Viva Engage.
Comme le prévoit notre plan d'urgence pour les circonstances exceptionnelles ayant un impact sur la mobilité, nous informons les employés en cas de pics de pollution, de pics d'ozone et de chaleur, de grèves, etc. Par exemple, en 2024, nous avons communiqué la phase de vigilance annuelle du 15 mai au 30 septembre, en cas de fortes concentrations d'ozone, d'événement national....
Cette année, nous avons été invités par Team Wellbeing à participer à la campagne « Hapje Stapje » visant à encourager les employés à manger sainement et à faire suffisamment d'exercice. C'est pourquoi, le 3 juin, lors de la Journée mondiale du vélo, nous avons organisé une promenade à vélo dans le centre de Bruxelles à midi. Ce jour-là également, quelques chiffres sur l'utilisation du vélo par notre SPF au cours de l'année écoulée ont été communiqués sur l'intranet et nous avons participé à une journée d'applaudissements pour encourager nos collègues cyclistes et les passants.

Pendant la Semaine de la mobilité, nous avons organisé une action de nettoyage pour rendre les espaces publics à nouveau plus propres, dans le cadre du thème européen « Espaces publics partagés ». Cette action pouvait être réalisée le lundi 16 septembre à Bruxelles ou le mardi 17 septembre à Ostende. Les connaissances en matière de circulation pouvaient également être rafraîchies en participant au grand quiz sur la circulation, et on a rappelé aux gens l'existence du dimanche sans voiture et du ticket de mobilité de la SNCB pour se rendre dans les villes ce jour-là.

L'année 2024 a également été l'occasion de préparer le nouveau plan de transport de l'entreprise. Les collaborateurs de City Atrium ont été invités à participer à l'enquête sur la mobilité. Pour ce faire, plusieurs communications ont été publiées sur l'Intranet et Viva engage (Yammer), mais c'est après le courriel d'encouragement de Madame la Présidente que nous avons reçu le plus de réponses. Au total, 520 collègues ont participé, ce qui représente une amélioration par rapport au cycle précédent, au cours duquel seuls 481 collègues avaient participé à l'enquête sur la mobilité. Nos visiteurs ont également été interrogés sur leurs habitudes de voyage pour visiter notre siège au cours du mois de septembre.

L'un des atouts de notre SPF est son emplacement idéal. Cela permet d'utiliser facilement l'offre de transports publics. Cela se reflète également dans les résultats des enquêtes : pas moins de 89 % des employés utilisent les transports publics pour se rendre au travail. Nos visiteurs choisissent également le plus souvent (55%) les transports publics pour venir sur notre site.

Aperçu des communications 2024 :

- 26/02/2024 : Bike Brussels 2024 (via : Yammer)
- 14/03/2024 : Welfare - Participez-vous à 'hapje stapje' ? + Bike Brussels 2024 (via : Intranet) 15/04/2024 : Bruxelles Mobilité - Les changeurs de mobilité (via : Yammer)
- 02/05/2024 : 30 jours de voiture en moins (via : Yammer)
- 06/05/2024 : Découvrez les bornes de recharge pour votre e-bike et e-step ! (via : Intranet)
- 07/05/2024 : Semaine du développement durable (3-5 juin) : programme et inscription ! (via : Intranet)
- 13/05/2024 : Plan ozone et chaleur - phase de vigilance annuelle du 15 mai au 30 septembre (via : Intranet & Yammer)
- 27/05/2024 : Pas de journée sportive cette année, mais un calendrier plein d'événements amusants ! (via : Intranet)
- 03/06/2024 : Journée mondiale du cyclisme : 135.441 km parcourus par nos collègues en 2023 ! (via : Intranet)
- 27/06/2024 : Mesure de fortes concentrations d'ozone dans l'air (via : Yammer)
- 09/07/2024 : Abonnement d'essai à De Lijn (via : Yammer)
- 13/08/2024 : RETOUR À L'ÉCOLE : demande d'abonnement scolaire (via : Intranet)

- 22/08/2024 : Avantages trafic - Billets de train internationaux (via : Intranet)
- 02/09/2024 : City Atrium - Remplir le questionnaire pour mettre à jour ensemble le plan de transport de l'entreprise (via : Intranet)
- 04/09/2024 : Semaine de la mobilité 2024 - Contribuez-vous à rendre les espaces publics un peu plus propres ? (via : Intranet)
- 06/09/2024 : Enquête sur la mobilité - City Atrium (via : Yammer)
- 09/09/2024 : Rappel - Répondez à l'enquête sur la mobilité avant vendredi ! (via : Intranet)
- 12/09/2024 : Dernière chance - enquête de mobilité (via : Yammer)
- 13/09/2024 : Ticket SNCB Mobility (via : Yammer)
- 13/09/2024 : Événement national 16 septembre 2024 (via : Yammer)
- 16/09/2024 : Semaine de la mobilité du 16 septembre au 22 septembre - Quelques belles actions (via : Intranet)
- 30/09/2024 : Le grand quiz sur le trafic : testez vos connaissances et gagnez des prix ! (via : Yammer)
- 18/10/2024 : Les résultats du Grand Quiz sur la circulation (via : Yammer)
- 12/11/2024 : Le transport des personnes handicapées (via : Intranet)
- 20/11/2024 : Marché de la sécurité et du bien-être au travail (via : Intranet)

- Activités de la cellule Bien-être en 2024: En collaboration avec le service facility, nous avons développé et mis à disposition la rubrique "points de contact" sur l'intranet afin que les collègues trouvent facilement les coordonnées des différents acteurs de la sécurité et du bien-être.

Nous avons également lancé et mis à disposition l'application Reboost qui est une application d'auto-évaluation avec des recommandations pour améliorer les aspects relatifs au bien-être mental et développer sa résilience mentale.

Comme chaque année, les collaborateurs ont pu suivre le trajet My Energy qui permet de faire le point sur ce qui donne de l'énergie, ce qui en prend et ainsi prendre des actions pour maintenir son capital énergie en équilibre.

Nous avons développé une politique "Travailler ensemble pour créer un climat respectueux sur le lieu de travail" afin de sensibiliser les travailleurs du SPF aux comportements indésirables et à l'importance d'un comportement respectueux et de fournir des procédures claires pour signaler et traiter les plaintes concernant les problèmes de respect et les comportements inappropriés. Dans ce cadre, nous avons développé une campagne de communication sur ce thème et co-organisé une journée thématique avec le SPF BOSA. Nous avons également développé les bases d'une charte relationnelle.

Nous avons développé les procédures dans le cadre de la politique de réintégration après une absence de longue durée pour raisons médicales et nous avons suivi la formation et

passé la certification de disability manager.

En collaboration avec le SIPPT (service interne de prévention), nous avons assuré le module bien-être proposé aux nouveaux collaborateurs dans le cadre du trajet d'intégration.

Nous avons également organisé une formation de base au bien-être à l'attention des chefs d'équipe.

Nous avons développé une campagne "croquer et bouger" avec différentes activités de sensibilisation à l'importance de bouger et de manger sainement pour être en bonne santé physique.

Nous avons également organisé le marché du bien-être et de la sécurité afin de permettre aux collègues de rencontrer les différents acteurs.

Des sessions de mindfulness sont proposées en FR tous les jeudis midi.

Un projet pilote est en cours afin d'accompagner la régulation de la charge de travail (projet au sein de Beliris)

Nous avons également mis en place différentes activités pendant la semaine du compliment afin de stimuler le feedback positif.

2. La contribution du SPF Mobilité et Transports aux mesures et actions du PFDD

Approche stratégique du service en matière d'intégration et de mise en œuvre du PFDD

Le PFDD occupe une place prépondérante au sein de notre SPF car il aborde toutes les thématiques des autres Plans fédéraux. Il renforce dès lors « la collaboration durabilité » transversale au sein de notre SPF mise en œuvre depuis plusieurs années.

Description de mesures et actions du PFDD mises en œuvre en 2024

Afin de contribuer aux PFDD et aux SDGs d'une manière générale, voici une liste non exhaustive d'actions menées par le SPF Mobilité:

- Edicter des normes CO₂ plus strictes pour les véhicules lourds soutenues par le SPF Mobilité via le Règlement (UE) 2024/1610 ;
- Soutenir l'adoption du règlement Euro 7 (règlement (UE) 2024/1257) qui introduit de nouvelles normes relatives à la durabilité des batteries ainsi qu'à l'abrasion des freins et des pneus par le Parlement EU et le Conseil EU au printemps 2024 dans le cadre de la Présidence belge du Conseil de l'Union européenne ;
- Lancer des appels à projets « Shift Your Mobility » et « Bike to Work », qui visent entre autres à stimuler la mobilité partagée dans les déplacements domicile travail ;
- Suivre la mise en oeuvre des engagements pris par les États généraux pour la sécurité routière ;

- Poursuivre la réflexion au sujet de la lutte contre la récidive en proposant diverses alternatives au permis de conduire à points ;
- Poursuivre les travaux sur la création des formations de réintégration après la publication de la loi en juin 2024 et en concertation avec la justice ;
- Obtenir un accord politique européen pendant la Présidence belge sur la nouvelle directive Cross Border Exchange et commencer les travaux préalables à la transposition en droit belge avec toutes les parties prenantes (justice, police, régions, etc.) ;
- Faire approuver l'accord de coopération pour le registre national volontaire de lutte contre le vol de vélos par les 4 Conseils des Ministres et le Codeco ;
- Communiquer vers le Ministre, un rapport à la suite de la table ronde organisée fin 2023 par le SPF Mobilité avec la SNCB et les organisations de lutte contre la pauvreté afin de mettre en exergue les difficultés en termes de fracture numérique des personnes défavorisées ;
- Prendre part aux discussions, réflexions et participer aux stakeholders dialogue dans le cadre du plan social climat ;
- Poursuivre le dialogue de performance avec les entreprises ferroviaires. Celui-ci permet le monitoring des objectifs repris dans les contrats. Ces objectifs sont en lien avec les enjeux climatiques et la réduction des émissions de GES, l'amélioration de l'accessibilité, les économies d'énergie, le shift modal de la voiture vers le rail ou encore l'intermodalité. Lien vers les contrats : <https://mobilit.belgium.be/fr/rail/contrats-de-gestion/contrats> ;
- Coordonner la révision du nouveau Code de la voie publique qui a été publié au Moniteur belge le 20/09/2024 ayant notamment pour objectif d'améliorer la sécurité routière et de promouvoir des modes de déplacement plus durables (à vélo, à pieds , au moyen de véhicules partagés...) (entrée en en vigueur prévue le 01/09/2026) ;

3. Les ODD en tant que boussole

Depuis plusieurs années le SPF Mobilité a fait le choix d'intégrer son plan de développement annuel au contrat d'administration et ensuite au plan stratégique.

Le lien entre les objectifs et les SDGs y apparait clairement . Il est ainsi aisément possible de comprendre comment le SPF Mobilité au travers de ses missions contribue à la vision 2030 véhiculée au travers des SDGs.

Chaque Direction Générale et chaque Service d'Encadrement contribuent donc aux SDGs.

Le plan stratégique pour la période 2021-204 est disponible via ce lien:

https://plan.mobilit.belgium.be/sites/default/files/2023-06/Plan%20Strate%CC%81gique_0.pdf.

Direction Infrastructure de Transport – BELIRIS

Beliris réalise quotidiennement des projets de construction, de rénovation et de restauration dans des domaines variés : mobilité, logements sociaux, espaces verts, revitalisation des quartiers, culture, patrimoine, sport...

Beliris est responsable de la gestion des projets de A à Z, des études à la réalisation des travaux et occupe +/- 115 personnes. Nos collaborateurs contribuent à des projets de qualité et durables qui améliorent la vie des bruxellois et des visiteurs de la capitale.

Pour assurer l'assistance spécifique en circularité des adjudicataires, bureaux d'études et entrepreneurs, un accord cadre est en cours de réalisation. 7 offres ont été reçues début novembre 2024 et seront analysées par la coordinatrice durabilité

La mise à jour en profondeur du cahier spécial des charges étude et travaux, ainsi que l'annexe "organisation de chantier" a permis d'assurer le respect de la réglementation en vigueur liée à l'environnement et d'uniformiser les exigences de l'outil GRO et celles établies en 2018.

Trois projets profitent d'un accompagnement AMOP (aide à la maîtrise d'ouvrage publique) proposé par Bruxelles Environnement dans le cadre de la mise en œuvre de la circularité sur les projets publics. Ils concernent l'inventaire réemploi et la réversibilité.

Beliris s'investit activement dans un groupe de travail mis sur pied par Bruxelles Environnement pour la création d'un outil évaluant le potentiel de réemploi, le RPT (Reuse Potential Tool). Cet outil est destiné à soutenir l'ensemble des acteurs de la construction pour promouvoir une approche durable et circulaire.

4. La gestion interne durable du SPF Mobilité et Transports

La politique de mobilité

Afin d'accélérer l'écologisation et la rationalisation du parc automobile, le SPF Mobilité et Transports a lancé un projet pilote en collaboration avec l'Administration des bâtiments publics pour installer des bornes de recharge. En outre, la circulaire 307septies est appliquée et le personnel a été informé de l'application correcte de la circulaire. Afin de rationaliser davantage le parc automobile, nous utilisons un pool de voitures partagées qui peuvent être utilisées au sein du SPF Mobilité et Transports par différents membres du personnel.

Le management environnemental

Les actions mises en œuvre en 2024 visant à une gestion durable du bâtiment comprennent l'abaissement des températures des thermostats et le suivi régulier de la température et l'humidité de l'air via des data logger installés aux différents étages. Ces contrôles ont permis de mieux réguler les installations que ce soit au niveau du froid comme du chaud. En août 2024, nos anciennes installations frigorifiques ont été remplacées par un système de pompes à chaleur.

Grâce à cette gestion quotidienne, nous avons déjà pu atteindre notre obligation de réduction de consommation d'énergie de plus de 10 % par rapport à 2019. Nous avons même atteint l'objectif plus ambitieux que nous nous étions fixé et qui est de 18% de réduction. Cet objectif a été formalisé lors de la mise en place de la réglementation PLAGE (Plan Local d'Actions pour la Gestion de l'Énergie), fin mars 2023. La mise en œuvre prévue étant de 36 mois, nous espérons réaliser encore davantage d'économies d'énergie car d'autres investissements sont prévus pour les mois à venir.

La politique d'achats durables

Un groupe de travail interne EMAS et Marchés publics a été mis en place en 2023.

En 2024, ce groupe s'est réuni régulièrement et a bénéficié de l'accompagnement d'un facilitateur d'achats durables : Greenprocurement. Le 28 mars 2024, un workshop a été organisé avec les différents acteurs du SPF impliqués dans les achats. Il a permis de faire un rappel clair et complet des aides possibles pour ajouter de la durabilité au niveau de nos achats. Il a été la base d'un gros travail d'analyse pour mettre en place des fiches d'actions liées à plusieurs catégories d'achats au sein du SPF Mobilité et Transports qui sont :

- Gestion des déchets
- Catering - évènements
- Produits et services de nettoyage
- Véhicules et transport
- Vêtements de travail et équipements de protection individuelle (EPI)
- ICT - Matériel informatique (Laptop, souris, câbles, clavier...)

Le 10 décembre 2024, une réunion de clôture a été organisée pour présenter le travail qui a été accompli tout au long de l'accompagnement. A cette occasion, un projet de Plan stratégique pour la mise en place d'une stratégie interne d'achats publics durables a également été présenté.

Les actions récurrentes de Beliris

- Inventaire réemploi : Pour rappel, l'inventaire « réemploi » est un document faisant état de tous les éléments présents sur le site : quantité, état, photos, possibilité de démontage et valeur des matériaux. Ils sont réalisés, sur base de l'outil GRO, sur les initiatives où il y a un potentiel de réemploi.

La qualité de ces inventaires, réalisés par les bureaux d'études, incitant et facilitant le choix de maintien ou de réemploi de matériaux est en cours de monitoring.

- GRO
L'outil GRO est en cours sur de nombreuses initiatives (avec pour certaines 9 tronçons) qui se situent aux phases suivantes :

- Validation du programme 5 projets en cours – 14 à démarrer
- Élaboration du projet par le bureau d'études 7 projets en cours – 12 à démarrer
- Introduction du permis d'urbanisme 1 projet
- Réalisation du dossier d'adjudication 4 projets en cours – 4 à démarrer
- Exécution des travaux 1 projet

- Partage de connaissance

Beliris participe à des groupes de travail autour de la circularité des matériaux, du réemploi, des énergies et des projets. Cette année, l'accent est mis sur la mise à jour de l'outil GRO notamment en y intégrant la réversibilité.

Beliris continue à être contacté afin de partager son expérience dans la mise en place d'exigences liées à la durabilité sur ses études et projets.

- Achats durables

Les critères de sélection liés au service de communication de Beliris continuent à s'améliorer. Tant pour nos marchés de services pour nos évènements (inaugurations, visites de chantier ...) que pour nos marchés de fournitures (impressions, dépliants, cadeaux ...).

- Communication

Une action ou un article lié à la durabilité est publié mensuellement dans le BNews (la newsletter interne hebdomadaire de Beliris) et/ou sur le site.

- Le Quality Time ou « midi de la qualité »

Nous invitons chaque mois un orateur de diverses organisations pour discuter de sujets prédéfinis qui concernent les activités de Beliris. Cette année, trois présentations abordaient le sujet de la durabilité : Peterbos et l'inclusion sociale ; DNSH ; rénovation de logement sociaux – réversibilité.



(Madame Haoua Ibra, membre de la CIDD)

1. La Cellule DD en 2024

Composition de la Cellule DD et place dans l'organigramme du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

Conformément à l'arrêté royal du 22 septembre 2004, ayant demandé à chaque SPF et SPP de créer en leur sein des cellules de développement durable, le SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale (SPF ETCS) dispose d'une cellule développement durable au sein des services du Président, dans la Direction de la qualité et de la gestion de crise. Elle est assistée dans ses tâches par le réseau des coordinateurs qualité assure la continuité des actions, afin d'une part, de diffuser l'information auprès des membres du personnel et d'autre part, de relayer les réactions de ces derniers vers les niveaux supérieurs.

Activités en 2024

1. La coordination de la politique du Développement durable et du plan d'action annuel

Les activités de la cellule développement durable s'inscrivent autour de deux axes : au niveau interdépartemental, représenter notre SPF au sein de la CIDD et mettre en œuvre le plan d'action annuel élaboré chaque année. Au niveau départemental, des activités de sensibilisation sont régulièrement organisées au sein du SPF Emploi pour inciter les membres du personnel à participer activement à la politique mise en place. Au SPF Emploi, le réseau qualité, composé de coordinateurs qualité représentants chaque direction générale et services du SPF gèrent les questions et contributions relatives à notre politique de développement durable. Ce réseau qualité se réunit une fois par mois, ce qui lui permet d'assurer la continuité des activités, la mise en œuvre du plan d'action annuel et le suivi de notre politique de développement durable. Parallèlement, la coordinatrice développement durable du SPF ETCS participe aux différentes réunions et groupes de travail de la CIDD, mais aussi à différents séminaires, colloques et journées d'études en lien avec le développement durable.

Ces dernières années de nombreuses parties prenantes ont travaillé ensemble pour rédiger la "Charte pour une administration fédérale durable" signée en juin 2023 par le collège des présidents et la ministre de la Fonction publique.

Cette Charte définit les ambitions liées aux thèmes essentiels de durabilité pour une administration fédérale plus durable. Ces ambitions ont été traduites en une liste de différentes actions que peuvent mener les administrations fédérales afin d'être plus durable en tant

qu'organisations. Le SPF Emploi a pu bénéficier en 2024 d'un accompagnement afin de mettre en œuvre cette charte de manière concrète mais aussi pour réaliser une analyse de matérialité. Ce soutien a permis au SPF Emploi de cadrer ses réflexions et de finaliser ses objectifs stratégiques en matière de E (Environment), S (Social) et G (Governance), mais aussi d'assurer la continuité de sa politique de développement durable et de son système de management environnemental basé sur la norme ISO 14001 et le règlement EMAS. Le projet a été mené avec succès et nous avançons de façon significative dans notre démarche vers une administration plus durable. En s'appuyant sur la "Charte pour une administration fédérale durable", nous avons finalisé deux étapes majeures : l'analyse de matérialité avec une consultation de nos parties prenantes et l'élaboration de notre feuille de route stratégique. En intégrant les dimensions ESG dans nos priorités stratégiques, nous renforçons la continuité de notre système de management environnemental et nous veillons également à harmoniser nos efforts avec les autres administrations, favorisant ainsi le partage des bonnes pratiques et l'émergence de modèles de coopération innovants.

2. La communication / sensibilisation

La communication en matière de développement durable et d'environnement constitue un point crucial dans une démarche volontaire. Une rubrique concernant le Développement durable est disponible sur l'intranet et un blog interactif est alimenté régulièrement. Il s'agit un outil convivial où chaque collaborateur peut trouver les réponses à ses questions en matière d'impacts environnementaux. En collaboration avec la cellule mobilité et la cellule développement durable, la Direction de la communication établit un plan de communication annuel comme le préconise le règlement EMAS et l'AR du 22 septembre 2004.

3. La transition juste en Belgique

La transition juste en Belgique fait référence à un concept lié à la transition vers une économie plus durable et respectueuse de l'environnement, tout en prenant en considération les aspects sociaux et économiques. L'idée sous-jacente est d'assurer que la transition vers une économie plus durable ne laisse personne de côté et qu'elle est équitable pour toutes les parties prenantes, en particulier les travailleurs et les communautés qui pourraient être impactés par les changements. Les autorités belges travaillent à élaborer des politiques et des programmes visant à concilier les objectifs environnementaux avec les impératifs sociaux, notamment en impliquant les parties prenantes dans le processus de décision.

En 2024, le SPF Emploi a été représenté au sein de la taskforce fédérale sur l'énergie et le climat, qui suit le plan national en matière d'énergie et de climat, mais aussi dans le groupe de travail « Plan Climat Social », qui fait partie de la task force, et qui supervise spécifiquement les travaux sur le Plan Climat Social. Recommandation du Conseil du 16 juin 2022 relative à la garantie d'une transition équitable ([EUR-Lex - 32022H0627\(04\) - FR - EUR-Lex](#), Recommandation du Conseil du 16 juin 2022 visant à assurer une transition équitable vers la neutralité climatique 2022/C 243/04).

Le SPF Emploi a participé à la préparation de la conférence sur la transition juste dans le cadre de la présidence belge de l'UE : Conférence européenne pour une transition juste (4-5 mars 2024).

Le SPF Emploi a également participé à une conférence de l'ODRF : « Climat et gouvernance économique dans un cadre européen : quelles implications pour la Belgique ? » (24 juin 2024) et a apporté une contribution au SPF Sécurité sociale lors de leurs activités sur la Transition juste : atelier sur la résilience de nos sociétés face aux chocs climatiques et sur le lien entre les politiques publiques de protection sociale et la transition écologique - 30/08/2024 et Séminaire « Une protection sociale à l'épreuve du climat : comment faire face aux risques socio-écologiques ? » - 26 novembre 2024.

En outre, nos experts ont participé à deux tables rondes sur les effets de la transition écologique sur le marché du travail : l'une organisée par le CEPS sur le thème « Repenser la transition verte du marché du travail d'un point de vue éco-social » (4 mars 2024) - et l'autre par organisée par Reset Vlaanderen - « Post-croissance : un prisme sur le marché du travail en Belgique » ([AUTUMN SCHOOL fair climate transition 2024 - Reset Flanders](#)).

Le SPF Emploi fait toujours partie du comité d'orientation de l'étude LAMARTRA (voir le rapport de l'année dernière), et de l'étude « Impacts intersectoriels de la transition » (ce projet est le successeur du projet du rapport de 2023 : <https://climat.be/doc/just-transition-jobs-2023-final-report.pdf>).

Le SPF ETCS a représenté le gouvernement belge au sein de la « Commission de discussion générale sur une transition juste » lors de la Conférence internationale du Travail, où les employeurs, les travailleurs et les gouvernements ont rédigé une résolution commune sur une transition juste. La résolution peut être consultée via ce lien https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/111/reports/texts-adopted/WCMS_886647/lang--en/index.htm. On peut y trouver également le rapport intégral de la Commission de discussion générale.

Enfin, Le SPF Emploi est représenté, dans les comités consultatifs, d'un certain nombre d'études qui se penchent sur l'impact de la transition juste sur l'emploi. Les résultats de ces études peuvent être consultés via ce lien <https://climat.be/doc/just-transition-jobs-2023-final-report.pdf>. Une étude "Intrasectorial impacts of the transition" qui fait suite à ce premier rapport est en cours <https://lamartra.be/>.

2. La contribution du SPF Emploi aux mesures et actions du PFDD

Approche stratégique du service en matière d'intégration et de mise en œuvre du PFDD

Le SPF Emploi a participé à l'élaboration du dernier Plan Fédéral Développement Durable (PFDD), adopté par le gouvernement en octobre 2021, comme le prévoit la loi développement durable

(art.6). Ce plan fédéral fait l'objet d'une analyse complète et régulière au sein des services du Président, grâce au document de monitoring réalisé et soumis par l'IFDD.

Ce document permet d'une part de déterminer les administrations du SPF Emploi, compétentes pour chaque mesure reprise dans le PFDD, d'autre part les SPF/SPP et organisations avec lesquels le SPF Emploi peut collaborer pour mettre en œuvre ces mesures.

Ce monitoring permet d'établir un état de lieu de ce qui a déjà été accompli et surtout de déterminer les mesures sur lesquelles les experts peuvent agir dans les prochains mois.

Concrètement le suivi et l'état d'avancement des mesures est assuré par les experts du SPF Emploi, accompagnés par les coordinateurs qualité, et ensuite validé par chaque Directeur général compétent pour la mesure. Actuellement, les actions du PFDD auxquelles contribue le SPF Emploi ne sont pas reprises dans son plan stratégique et opérationnel, cependant ces actions ont bien été identifiées comme relevant de la politique développement durable du SPF Emploi.

Description de mesures et actions du PFDD mises en œuvre en 2024

Parmi les nombreuses mesures du PFDD auxquelles contribuent le SPF Emploi, de nombreuses actions ont été clôturées en 2024. Celles sur lesquelles une priorité a été mise en 2024 avec des avancées particulièrement significatives sont reprises ci-dessous.

La loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail contient un chapitre 11 relatif au Monitoring de la diversité dans les secteurs d'activités et les entreprises. Ce chapitre est entré en vigueur le jour de sa publication au Moniteur Belge, à savoir le 10 novembre 2022.

La cellule diversité du SPF ETCS a été mise sur pied en 2022. Cette cellule est chargée de recueillir des informations sur la diversité dans les différents secteurs d'activité (Monitoring socioéconomique élargit aux différents critères de discrimination protégés par les lois anti-discrimination). Ces données seront publiées dans un rapport bisannuel et transmises à travers des fiches par secteur aux différentes commissions paritaires, qui seront amenées à expliquer les difficultés et faire des propositions afin d'améliorer la situation.

Le mécanisme de rapportage a été lancé en 2023. Le premier rapport à part entière sur la diversité sera disponible fin janvier 2025. Il a été établi sur la base du rapport Monitoring socioéconomique Marché du travail et origine, dont la 5ième édition a été publiée en 2022 et est disponible sur le site du SPF ETCS : <https://emploi.belgique.be/fr/publications/monitoring-socioeconomique-2022-marche-du-travail-et-origine> . Les rapports Monitoring socioéconomique Marché du travail et origine se cantonnaient à la cartographie de la diversité sous l'angle de l'origine nationale des personnes habitant en Belgique - même si la liaison avec des facteurs tels que le sexe et l'âge a toujours été faite. Le rapport diversité a quant à lui l'ambition d'appréhender également les autres aspects de la diversité et donc également les autres critères énumérés dans la loi anti-discrimination tel que le handicap ou encore l'orientation sexuelle. Ce

rapport comporte également une analyse sur l'impact sur le marché du travail des maladies de longue durée. Un bref résumé du rapport est déjà disponible sur le site du SPF Emploi ([Publication du premier Rapport Diversité | SPF Emploi - Travail et Concertation sociale](#)).

Les fiches sectorielles par (sous-)commissions paritaires ont également été actualisées et sont disponibles le site du SPF ETCS : <https://emploi.belgique.be/fr/statistiques#accordion8-collapse21>. Elles ont également été envoyées aux Présidents des (sous-)commissions paritaires.

L' A.R. d'exécution prévoyant les modèles de rapportage et plan d'action a été publié le 14 juillet 2024. L'AR ainsi que les documents relatifs au rapport et au plan sont disponibles sur le site du SPF Emploi ([Rapportage sectoriel « Diversité » | SPF Emploi - Travail et Concertation sociale](#)).

3. Les ODD en tant que boussole

Mesure liée au SDG 3 : permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge

La Direction générale Humanisation du Travail met en place des réglementations pour s'assurer que l'employeur prend des mesures pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs. La DG HUT développe également la communication autour de ses réglementations afin de toucher tous les acteurs du monde du travail. Pour ce faire elle collabore au niveau européen avec l'Agence EU-OSHA et elle organise les activités du Point Focal belge. Dans le cadre des activités de la DG HUT et dans la cadre de la collaboration avec EU-OSHA, différents événements ont eu lieu, et des outils ont été développés.

Tous les outils de la DG HUT du SPF Emploi sont disponibles sur son site beswic.be. On y retrouve des outils de sensibilisation (vidéos, affiches, jeu de cartes, site web...), des outils d'aide à la mise en place d'une stratégie de prévention (brochures), des outils d'analyse des risques (méthodes), des outils permettant de déterminer les besoins et les connaissances en matière de prévention, etc.

La DG HUT a organisé différents événements dans le domaine du bien-être au travail (journées d'étude, webinaires, formations, ...). Le programme des sessions de sensibilisation et les présentations sont publiés sur le site « Evènements du SPF Emploi » : www.evenements.emploi.belgique.be . Les webinaires peuvent être visionnés sur la chaîne YouTube du SPF Emploi : [SPF Emploi, Travail et Concertation sociale - YouTube](#).

Mesure liée à l'objectif stratégique 11

L'approche choisie pour mettre en œuvre les SDGs au niveau de la Direction générale Service d'Appui a été d'inclure un objectif stratégique dans le plan stratégique 2022-2024 : « *objectif Stratégique 11 : Œuvrer à la simplification, la modernisation et la numérisation des services tout en veillant à encadrer les membres du personnel de manière durable, inclusive et axée sur les personnes* ». En effet, les services de soutien veillent à ce que le SPF Emploi dispose d'une

infrastructure et d'équipements performants, de budgets gérés efficacement, d'une communication et d'une information internes claires et interactives et d'une politique de ressources humaines durable, inclusive et axée sur les personnes. Ce n'est que si les collaborateurs du SPF disposent des outils, des budgets, de l'information, des compétences et de l'environnement de travail nécessaires qu'ils pourront s'engager pleinement à réaliser leurs objectifs individuels et d'équipe et contribuer ainsi à la réalisation de la mission du SPF dans le respect des SDGs. La numérisation des processus/archives et la digitalisation des outils utilisés par les collaborateurs permet une consommation moindre d'énergie et d'espace. Cet objectif stratégique a été décliné en plusieurs objectifs opérationnels par exemple développer les compétences digitales du personnel, mettre en œuvre et adapter la politique de télétravail, recourir à une utilisation régulière de l'e-box, développer des applications spécifiques (ex : élections sociales), ...

Mesure liée au SDG 5 assurer l'égalité des sexes et l'autonomisation de toutes les femmes et filles

Le Plan d'action fin de carrière harmonieuse du 17 février 2023 conclu dans le cadre de l'exécution de la conférence sur l'emploi 2021 prévoit les fonds de pénibilité sectoriels. Il peut s'agir d'un fonds de pénibilité spécifique au secteur ou d'un fonds de pénibilité intersectoriel auquel le secteur adhère. L'objectif est de financer partiellement ou totalement, par le biais de ces fonds de pénibilité au niveau sectoriel, des mesures qui réduisent la charge de travail et allègent la pénibilité des professions (approche préventive) au niveau du secteur ou de l'entreprise (en particulier au sein des petites et moyennes entreprises). Ces mesures comprennent des jours de congé supplémentaires, des réductions collectives du temps de travail, du coaching et des investissements dans des outils permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie privée (p. ex. garde d'enfants), la redistribution des tâches, l'adaptation des postes de travail, l'utilisation d'outils, le réaménagement des zones de travail, l'élaboration participative d'horaires, le job crafting, etc.

Au total, 15 (sous-)commissions paritaires ont abordé ce thème durant les négociations sectorielles 2023-2024. Deux sous-commissions paritaires des carrières (la 102.06 et la 102.09) se sont toutefois limitées à le mentionner dans l'accord social afin qu'il soit étudié de manière plus approfondie (dans un groupe de travail). Il en va de même des CP 129 et 221 de la production de papier, dont les CCT 181677 et 181678 du 26 juin 2023 disposent: « *Les partenaires sociaux s'engagent à reprendre le groupe de travail en matière de travail faisable en réalisant une étude sur le travail en feu continu. Un budget sera libéré à cet effet dans le fonds de sécurité d'existence. À la suite de cette étude, les partenaires sociaux reprendront les discussions concernant un fonds de pénibilité... »*

Une série de secteurs « verts » (la CP 132 pour les travaux techniques agricoles et horticoles ; la CP 133 de l'industrie du tabac, la CP 144 de l'agriculture et la CP 145 de l'horticulture) prévoient un certain nombre d'avantages spécifiques accordés par le Fonds existant, qui intervient alors en

tant que « fonds de pénibilité », pour lesquels la cotisation patronale peut être augmentée ou non (cotisation de 0,10% en CP 132 et de 0,5 à 1% en CP 133).

On puise également dans les moyens existant au niveau du fonds commun de sécurité d'existence des CP 136 et 222 (transformation du papier et du carton), du Fonds pour la navigation rhénane et intérieure (CP 139), du Fonds de compensation des ports côtiers (CP 301.05), de Mediarte, le Fonds social pour le secteur audiovisuel (CP 227) et du Fonds de sécurité d'existence du gardiennage (CP 317). Par ailleurs, une nouvelle cotisation spécifique de 0,04% est réservée en CP 303.01 pour un fonds de pénibilité au sein du Fonds social pour la production de films.

Mesure sur la cotisation de responsabilisation

A.R. du 1^{er} octobre 2023 portant exécution de l'article 147, § 4 et § 5, de la loi-programme du 27 décembre 2021 relative à la cotisation de responsabilisation (M.B. du 23/10/2023).

Une cotisation trimestrielle de responsabilisation est due par les employeurs qui tombent sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, et qui ont un flux excessif de travailleurs entrant en invalidité. Les employeurs des ateliers protégés et des entreprises de travail adapté, les ateliers sociaux et les "maatwerkbedrijven" sont exonérés de cette cotisation afin de ne pas décourager les employeurs d'engager des personnes vulnérables. L'ONSS informe annuellement les commissions paritaires CP compétentes dont les employeurs ressortissent qui ont payé la cotisation, de la recette disponible de cette cotisation. Si une demande recevable de versement de la recette disponible de la cotisation a été faite par le Fonds de sécurité d'existence dans un délai de 3 ans après l'information communiquée par l'ONSS, ou si les conditions et les obligations découlant de la loi et de l'arrêté royal précités ont été respectées la recette de cette cotisation est versée aux Fonds de Sécurité d'Existence FSE. Dans le cas contraire, la recette de la cotisation sera versée à la Direction générale Humanisation du travail du SPF ETCS. En tout état de cause, la recette est exclusivement destinée pour des mesures préventives en matière de santé et sécurité au travail et/ou des mesures en matière de réintégration durable des malades de longue durée. Cette mesure a été appliquée pour la première fois en 2024. Au 21 janvier 2025, nous dénombrons 12 conventions collectives de travail qui ont été conclues en exécution de cette mesure.

Critères d'évaluation : pour rendre compte de l'octroi et de l'utilisation de la cotisation, l'organe de gestion du Fonds de sécurité d'existence doit obligatoirement utiliser le modèle de rapport (DOCX, 39.74 Ko).

Conjointement avec le rapport visé à l'article 13 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence, l'organe de gestion du Fonds de sécurité d'existence transmet le rapport sur la cotisation de responsabilisation annuellement, au plus tard le 1^{er} juillet de l'année suivant chaque année durant laquelle la convention collective de travail est en vigueur, au président de la (sous-) commission paritaire compétente qui les présente directement à la (sous-)commission paritaire.

Le transfert du rapport s'effectue de manière digitale via l'adresse email : hut@emploi.belgique.be

Conclusions des évaluations existantes : vu que la mesure n'est d'application que pour la première fois à partir de 2024, les premiers rapports ne devront être transmis au plus tôt qu'à partir de cette année pour le 1^{er} juillet 2025, cette date étant dépendante également de l'entrée en vigueur de la convention collective de travail elle – même. A ce stade aucune évaluation n'est donc disponible.

Mesure liée au SDG 8 : promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable et favoriser le plein emploi productif et un travail décent pour tous

[La loi portant des dispositions diverses relatives au travail du 3 octobre 2022](#) visant à promouvoir l'apprentissage des travailleurs tout au long de leur carrière professionnelle.

La formation est considérée comme un moteur permettant aux travailleurs de maintenir leur emploi et augmenter également une plus grande mobilité sur le marché de l'emploi. Des travailleurs formés contribuent également à l'expansion de l'entreprise dans laquelle ils travaillent dans les domaines du développement, de l'innovation, des nouvelles technologies. Un travailleur formé est une ressource essentielle pour l'employeur et augmente ses chances de trouver un emploi décent sur le marché de l'emploi. La loi portant des dispositions diverses relatives au travail du 3 octobre 2022 a abrogé et remplacé intégralement le «volet formation » contenu dans la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable et l'a remplacé par le Chapitre 12 intitulé « Investir dans la formation » consacré à cette matière. La loi du 3 octobre 2022 a également introduit une nouvelle obligation à charge de l'employeur en matière de rédaction des plans de formation visée par le Chapitre 9 intitulé « Plans de formation ». La loi s'applique à tous les travailleurs et employeurs qui entrent dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Élaboration d'un plan de formation par l'employeur : les employeurs qui disposent 20 travailleurs ou plus doivent désormais établir un plan de formation pour leurs travailleurs une fois par an, et ce, avant le 31 mars. Dans ce plan, ils prévoient deux types de formations :

- Formations formelles : cours et stages développés par des enseignants ou des formateurs, caractérisés par une bonne organisation et se déroulant en dehors du lieu de travail ; et
- Formations informelles : activités directement liées au travail, caractérisées par une bonne auto-organisation et se déroulant sur le lieu de travail.

Lors de la rédaction du plan de formation les employeurs prêtent une attention particulière aux groupes à risque parmi leurs employés, en particulier ceux âgés de plus de 50 ans ainsi qu'à la dimension du genre.

Le plan est conclu pour une durée minimale d'un an mais peut également couvrir plusieurs années ou être conclu à durée indéterminée. Le plan de formation est conservé au sein de

l'entreprise. Les travailleurs et leurs représentants ont accès sur simple demande au plan de formation.

Les (sous) commissions paritaires peuvent également fixer certaines conditions minimales auxquelles le plan de formation doit répondre. Celles-ci doivent être fixées dans une CCT déposée au plus tard le 30 septembre de l'année qui précède l'année au cours de laquelle les conditions relatives à la rédaction du plan doivent être appliquées.

Critères d'évaluation : depuis le 2 septembre 2024, dans le mois de l'entrée en vigueur du plan de formation, l'employeur en dépose une copie auprès de l'administration. Ce dépôt est réalisé via une application mise à disposition sur le site du SPF

Emploi : <https://transfert.emploi.belgique.be>.

Conclusions des évaluations existantes : ci – dessous se trouve un relevé des plans de formation qui ont été déposés fin 2024 :

Deposit Year ▲		Totaal	Subtotaal: 2024
Countries ▲	Regions ▲	Number of documents	Number of documents
Totaal		4.836,00	4.414,00
Subtotaal: Belgique		4.608,00	4.208,00
< Belgique	Region De Bruxelles-Cap. / Brussels Hoofdst. Gewest >	470,00	428,00
	Region Wallonne >	437,00	374,00
	Vlaams Gewest >	3.701,00	3.406,00
Etranger >		228,00	206,00

Droit individuel à la formation pour le travailleur : La loi du 3 octobre 2022 prévoit un droit individuel à la formation pour chaque travailleur, dont il peut bénéficier tout au long de sa carrière. Comme dit précédemment, cette mesure remplace les dispositions anciennes de la loi du 5 mars 2017 sur le travail faisable et maniable.

Les principes suivants s'appliquent:

- un travailleur à temps plein a, à partir du 1er janvier 2024, un droit individuel (non obligatoire) à 5 jours de formation par an (sauf dérogation par CCT sectorielle rendue obligatoire par le Roi) ;
- le droit individuel à la formation est concrétisé soit par une CCT sectorielle (rendue obligatoire par le Roi) soit par un compte individuel de formation ;
- les jours de formation non utilisés sont reportés à l'année suivante ;
- pour les travailleurs occupés dans des entreprises comptant moins de 10 travailleurs, le droit à la formation ne s'applique pas; pour les travailleurs occupés dans des entreprises comptant entre 10 mais moins de 20 travailleurs, la loi ne prévoit qu'un jour de formation par an ;

- la formation peut être suivie par le travailleur pendant ses heures normales de travail (avec maintien du salaire normal) ou en dehors de ses heures normales de travail (les heures suivies en dehors des heures normales de travail sont payées mais ne donnent pas droit à un sursalaire) ;
- le travailleur licencié, sauf pour un motif grave, doit avoir la possibilité de prendre tous les jours de formation auxquels il a droit avant la fin de son contrat de travail ;
- le travailleur qui a démissionné, perd le droit à son crédit formation ;
- actuellement, la réglementation ne prévoit pas de transférabilité des jours de formation entre les employeurs.

Les employeurs qui emploient moins de 10 travailleurs sont exclus de l'application de la loi.

La loi du 3 octobre 2022 prévoit que chaque travailleur employé à temps plein a un droit individuel à la formation. Ce droit s'élevait à 4 jours en 2023 et à 5 jours à partir de 2024. Cette loi présente un avantage par rapport à la réglementation précédente car elle ne globalise plus les droits au niveau de l'entreprise avec des moyennes, mais octroie un droit individuel à chaque travailleur séparément. Chaque travailleur a donc désormais le droit de suivre 5 jours de formation à partir de l'année en 2024 (sauf dérogations via une convention collective de travail rendue obligatoire par Arrêté Royal).

Le droit à la formation est proratisé en fonction de l'occupation du travailleur et son régime de travail suivant les dispositions contenues dans la loi à l'article 50.

La loi vise aussi bien les formations formelles que les formations informelles (celles en relation directe avec le travail). La formation peut également concerner les matières relatives au bien-être telles que visées par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

La législation impose aux employeurs qui emploient au moins 20 travailleurs ou plus, d'élaborer des plans de formation. L'employeur doit après s'être concerté au niveau de son entreprise, fixer le contenu du plan de formation pour l'année 2023, courant du premier trimestre 2023.

Le contenu du plan est fixé une fois par année civile et a une durée d'un an. Le projet de plan est communiqué par l'employeur pour avis au conseil d'entreprise ou à défaut à la délégation syndicale ou à défaut de cette dernière, directement aux travailleurs. L'employeur choisit librement les formations faisant partie de son plan de formation. Cependant, le plan doit contenir au moins des formations formelles et informelles et expliquer de quelle manière ces formations contribuent à l'investissement dans l'effort global pour la formation, déterminé au niveau sectoriel. L'employeur doit porter une attention particulière aux personnes issues des groupes à risque et qui sont âgées d'au moins 50 ans. L'employeur devra également tenir compte dans l'offre de formation, des travailleurs d'origine étrangère et des travailleurs porteurs d'un handicap

Critères d'évaluation : La loi du 3 octobre 2022 ne prévoit plus que l'employeur rendra compte des efforts fournis dans la rubrique relative aux renseignements sur les formations dans le bilan social du dépôt des comptes annuels de sa société auprès de l'organisation compétente à savoir la Banque Nationale de Belgique.

Il n'en reste pas moins que le schéma des comptes annuels n'ayant pas été modifié, l'employeur est toujours tenu de remplir ce volet comme par le passé sur base d'autres obligations règlementaires.

De plus, Cependant, depuis le 20 octobre 2023, la Belgique s'est dotée d'une loi permettant le développement d'une application informatique relative à un compte formation individuel.

Il s'agit de [la loi du 20 octobre 2023 relative à la création et la gestion du "Federal Learning Account"](#).

Le but de cette loi est de formaliser un Ce compte formation individuel qui va regrouper l'ensemble des formations suivies par le travailleur dans le cadre de sa relation de travail, le nombre de jours de formation auxquels il a droit et le solde qu'il pourra encore utiliser.

Cette base de données sera alimentée par différentes sources comme les institutions de formation externes et l'employeur lui - même.

Grâce à cet outil, le travailleur aura une vue d'ensemble des formations suivies et pourra de manière plus concrète faire valoir ses droits à la formation ce qui représente une importance majeure dans la recherche d'un nouvel emploi ou comme source de valorisation d'un emploi occupé. Cette application est devenue accessible à partir du 1^{er} avril 2024 et les employeurs étaient censés y avoir encodé l'ensemble des données relatives à la formation de leurs travailleurs pour la fin de l'année 2024.

[La loi du 8 décembre 2024 portant diverses dispositions modificatives en vue d'un report temporaire de l'obligation d'enregistrement dans le Federal Learning Account](#) a postposé cette obligation jusqu'au 1^{er} avril 2025 au plus tard. D'ici là, les employeurs peuvent encore utiliser une méthode d'enregistrement interne à l'entreprise des données relatives à la formation et aux droits à la formation de leurs travailleurs.

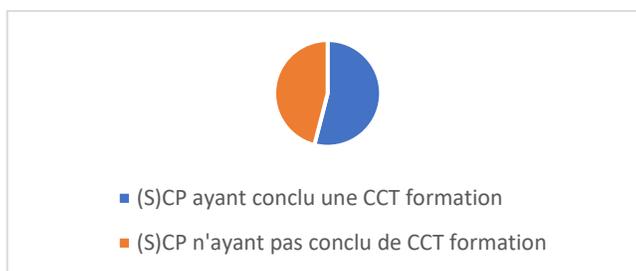
Conclusions des évaluations existantes : Sur base des chiffres disponibles au mois de novembre 2024, plus d'un employeur concerné sur cinq (21.66 %) dans la catégorie des 20 travailleurs et plus (déjà 9.92 % dans la catégorie des 10 à 19 travailleurs) a déjà enregistré ses employés dans la FLA. Cela concerne donc plus d'un employeur sur trois pour la catégorie 10 et plus de 20 travailleurs. Dans certains secteurs, le pourcentage de déclarants atteint déjà 27,5 %. Plus de 270.000 travailleurs peuvent déjà consulter leurs données sur www.mycareer.be.

D'après les chiffres fournis par le gestionnaire de l'application FLA, SIGEDIS, les scores de satisfactions s'élèvent à 7/10 pour l'appréciation générale quant à l'utilisation de l'application.

Au niveau de l'exécution sectorielle de la mesure au 31 décembre 2023, on dénombrait 98 commissions paritaires et 64 sous-commissions paritaires.

Sur ce total de 162 organes paritaires, 88 ont donc conclu une convention collective de travail en rapport avec la loi formation. Cela représente 54 % des commissions paritaires qui ont pris des dispositions particulières en cette matière. Ces conventions collectives de travail contiennent des informations relatives au nombre de jours de formation auxquels les travailleurs ont droit mais également (en cas de dérogation au principe général) la date à laquelle les travailleurs de ce secteur pourront prétendre à 5 jours de formation. Pour les secteurs qui n’auraient pas déposé une convention collective de travail relative à la formation pour le 30 septembre 2023 (date limite pour les secteurs de déroger éventuellement au régime instauré par la loi), les travailleurs sont en droit de revendiquer auprès leur employeur 4 jours de formation en 2023 et 5 jours à compter de l’année 2024.

Figure 1. Répartition des (sous) – commissions paritaires qui ont conclu une CCT – formation sur l’ensemble des (sous)-commissions paritaires



Le graphique ci – après illustre la proportion des (sous) – commissions paritaires qui octroient déjà 5 jours de formation en 2024 et celles qui ont postposé ce droit à plus tard.

Figure 2. Pourcentage de (sous) – commissions paritaires qui octroient 5 jours de formation et la date de leur octroi.



Le nombre de (sous) – commissions paritaires (qui ont conclu une « CCT formation ») qui prévoient déjà 5 jours de formation et ce conformément à la loi, s’élève à 22 %.

En termes nominaux, cela représente presque 352.129 travailleurs des secteurs concernés (sur base des chiffres ONSS, 1er trimestre de l’année 2024), soit 62.001 ouvriers et 290.121 employés qui bénéficieront déjà de 5 jours de formation individuels en 2024 et qui ont bénéficié en 2023 de 4 jours de formation.

La majorité des (sous) – commissions paritaires, soit 69 %, prévoient une trajectoire de croissance pour les années 2023 – 2030, avec la réalisation de 5 jours de formation d’ici l’horizon 2030, moyennant une augmentation de jours de formation au moins une fois par période de

deux ans correspondant à un accord interprofessionnel. Seulement 9 % des (sous) – commissions paritaires, prévoient que leurs travailleurs bénéficieront de 5 jours de formation après 2031 suite à une trajectoire

4. La gestion interne durable du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

La politique de mobilité

Afin de rendre son fonctionnement plus durable et répondre à l'obligation réglementaire concernant la politique du SPF Emploi en matière de mobilité, La DG SDA a formalisé le soutien à une politique de mobilité durable au travers d'une note « mobilité durable » rédigée en 2023. Celle-ci présente les ambitions et actions du SPF pour, non seulement, répondre à ses obligations légales mais aussi pour rencontrer les opportunités liées à l'enregistrement EMAS et à la certification ISO 14001 du SPF. La verdurisation du parc automobile se poursuit conformément à la vision du gouvernement en matière de gestion des véhicules de service.

Concrètement, à la fin de l'année 2024, seuls 2 véhicules sur les 14 de la flotte du SPF Emploi disposent encore d'une motorisation exclusivement thermique. L'un des 2 véhicule sera repris par FINSHOP au début de l'année 2025 et l'autre arrive en fin de contrat de leasing. Le parc automobile du SPF ETCS ne comportera plus aucun véhicule thermique à la mi-2025.

La promotion de l'usage du vélo au sein du SPF comme mode de déplacement pour les missions de service est assurée par l'achat en 2024 de 8 vélos électriques supplémentaires. Ceux-ci ont été mis à disposition des services extérieurs (services d'inspection) afin de garantir une mobilité douce également au niveau des services décentralisés. La plupart des bâtiments loués/occupés par le SPF emploi disposent, par ailleurs, de locaux sécurisés et/ou de douches accessibles aux utilisateurs de vélos.

Les Directions générales contrôle des lois sociales et contrôles du Bien-être au travail ont également effectué une enquête auprès de leurs collaborateurs inspecteurs ; en effet un questionnaire a été envoyé aux inspecteurs concernant le type de véhicule qu'ils utilisent dans le cadre de leur mission de contrôle afin de faire un état des lieux des véhicules utilisés. Ce formulaire a permis de récolter des informations à propos de la classe euro et le type de carburant de leur véhicule. Cet état des lieux à propos des types de véhicules utilisés par les inspecteurs est intégré dans le plan de communication sur le thème de la mobilité (sensibilisation). Il est cependant important de noter que les véhicules des inspecteurs sont hors scope de la verdurisation du parc automobile du SPF Emploi, ces derniers étant des véhicules propres.

Conformément à l'arrêté de la Région de Bruxelles-Capitale du 07/04/2011, le SPF Emploi, occupant plus de 100 travailleurs sur son site à Bruxelles a élaboré, son nouveau plan de déplacement d'entreprise (PDE). À la suite de l'enquête préconisée et réalisée en 2024, le

nouveau plan sera transmis dans sa version électronique à Bruxelles Environnement le 31/01/2025 au plus tard.

Le système de gestion durable

Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale a mis en place un système de management environnemental (SME) répondant aux exigences du règlement européen EMAS n°1550/2017 et de la norme ISO 14001. Le SPF Emploi est enregistré EMAS depuis 2009 ans et ISO 14001 depuis 2023. Vous trouverez plus de renseignement sur la thématique sur notre site web dans la rubrique EMAS : <https://emploi.belgique.be/fr/propos-du-spf/emas>.

Depuis 2023 le SPF Emploi est régulièrement audité en vue de sa certification pour son système de management intégré basé sur les normes 9001, 14001, 45001 et EMAS. Le SPF ETCS est désormais certifié ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 et enregistré EMAS. Le système de gestion dynamique de l'environnement EMAS concerne l'ensemble les activités de l'administration centrale à Bruxelles, et les normes ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 concernent l'ensemble des activités de tous ses sites à Bruxelles, en Flandre et en Wallonie

Les ressources humaines durables et politique du bien-être

Le Bien-être au travail sous tous ses aspects est pour le SPF Emploi de la plus haute importance et fait partie intégrante de la totale réussite de la politique et du fonctionnement efficace du SPF ETCS.

La politique sur le bien-être au travail s'inscrit dans la vision et la mission du SPF ETCS. Le Président et le Comité de direction souhaitent que la politique de bien-être définie par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être au travail et le code du bien-être au travail soient implémentés et respectés au sein de l'organisation pour les 7 domaines : la sécurité au travail, la protection de la santé du collaborateur, la charge psychosociale, l'ergonomie, l'hygiène du travail, l'embellissement des lieux de travail, les mesures environnementales ayant une influence sur le bien-être au travail.

La Direction générale Humanisation du travail du SPF Emploi a mis en place des guides de concertation Déparis de la « Stratégie SOBANE » sectoriels. Ces guides sont consacrés, chacun, à un secteur bien particulier. La stratégie SOBANE consiste en la prévention des risques au travail. Elle a été développée pour aider à mettre en place, au sein des entreprises, une gestion dynamique et efficace des risques. Cette stratégie comporte quatre niveaux d'intervention : le dépistage, l'observation, l'analyse et l'expertise. En décembre 2023, le Comité de Direction du SPF ETCS a décidé de réaliser, régulièrement, une analyse SOBANE pour le SPF axée sur 4 catégories : le laboratoire, les inspections CBE et CLS ensemble, le catering/nettoyage/logistique, une analyse pour le personnel administratif (toutes les administrations en incluant le SIRS). Les résultats de ces 4 analyses ont été intégrés dans un plan d'action 2024-2028. Les résultats de l'enquête bien-être / psychosocial AG Health réalisée en 2023 ont également été intégrés à ce

plan d'action. Un projet sur les mesures à prendre en cas d'agressions des inspecteurs a été mis en place. Des formations / webinaires sur le thème du bien-être ont également été organisés.

La Direction générale Services D'Appui a mis en place en 2024 un système de suivi mensuel d'indicateurs clé (KPI écrans). Parmi ceux-ci figurent des indicateurs spécifiques au développement durable, comme :

- Le pourcentage d'inclusion de personnes avec un handicap ;
- Le pourcentage d'achats durables dans les marchés publics 2024.

Au niveau des différentes mesures prises durant l'année 2024, citons, entre autres :

- La réduction de l'espace occupés par l'administration centrale (réduction de 5 à 3 étages) rendue possible notamment par la généralisation du télétravail structurel. Cette réduction permettra de réduire la consommation énergétique du SPF (électricité et gaz).
- L'achat exclusif de produits écologiques permet de réduire les risques liés à l'utilisation de produits nocifs non seulement pour la santé des travailleurs mais aussi pour l'environnement (pollution de l'eau et de l'air).
- La formation des chauffeurs du SPF à l'Eco-conduite permet d'adopter au quotidien les bons gestes lors de la conduite pour réduire leur impact environnemental et par la même occasion réduire la consommation en carburant/énergie. Cette formation sera également étendu aux inspecteurs du SPF Emploi.
- En matière d'inclusion, les membres du personnel avec handicap peuvent bénéficier depuis 2024 d'un surclassement gratuit offert par le SPF en 1^{ère} classe pour effectuer les trajets domicile-lieu de travail.
- Un tableau de suivi des denrées alimentaires excédentaires a été instauré au niveau de la cuisine du SPF. Les denrées excédentaires sont d'abord redistribuées aux membres du personnel de la cuisine permettant ainsi d'éviter au maximum le gaspillage alimentaire.

8. SPF Sécurité sociale



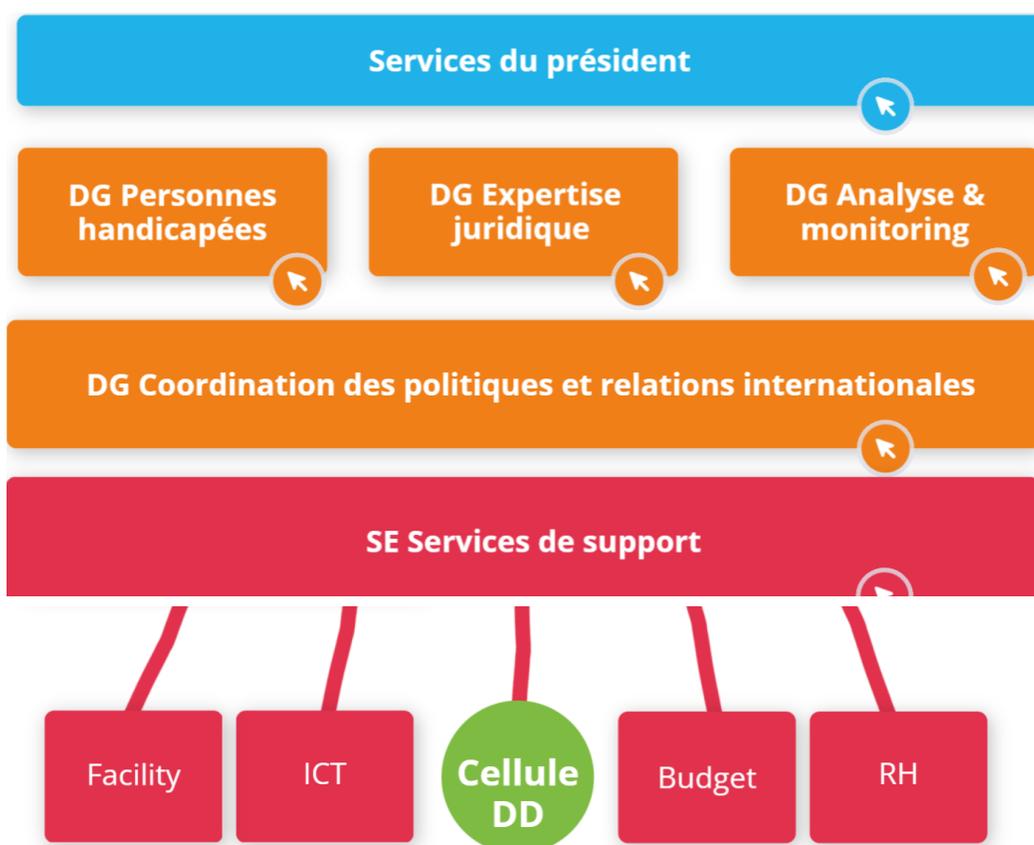
(Madame Géraldine Elfathi, membre de la CIDD)

1. La Cellule DD en 2024

Composition de la Cellule DD et place dans l'organigramme du SPF Sécurité sociale

La cellule est composée d'une coordinatrice développement durable (Géraldine Elfathi), qui est soutenue par une experte soutien politique (Julie Delforge), le conseiller en gestion environnementale (Peter Baeke), une experte du service Communication (Stéphanie Vieren) et des experts en matière de budget et de politique d'achats (Nathalie Orban et Pieter Van Den Bussche). Les responsables Bien-être, Inclusion et Mobilité sont également invités aux réunions de la Cellule DD. D'autres experts sont également invités ponctuellement.

Cette cellule est intégrée au SE Services de support.



Activités en 2024

De manière générale :

- Les activités de la cellule Développement durable sont planifiées annuellement dans le plan opérationnel des services de support, en cohérence avec le plan stratégique du SPF (2022-2024), et font l'objet d'un suivi trimestriel.
- La cellule DD a continué à participer activement aux réseaux en lien avec le DD dont le réseau de la CIDD (séances plénières et différents groupes de travail concernant principalement la mise en œuvre et le suivi du Plan fédéral de développement durable, réseau d'apprentissage...), le réseau EMAS, le réseau des Mobility Managers, ainsi qu'à différents événements tels que le SDG Forum et la conférence européenne sur la transition juste.
- Etant donné que ce qui touche au développement durable et à la durabilité n'est pas toujours très clair, la cellule DD (pour améliorer sa visibilité et clarifier les situations concrètes qui pouvaient amener les différents services du SPF à la consulter) avait élaboré en 2022 une check-list DD comprenant une liste de questions essentiellement exemplative pour permettre aux collaborateurs du SPF de mieux appréhender les interactions possibles avec la cellule DD. Cela a permis de rendre la cellule DD plus visible et plus accessible, et surtout de clarifier auprès des différents services du SPF l'aide que la cellule DD pouvait leur apporter. À la suite de cela, la cellule DD a été contactée plus fréquemment. Un rappel de l'existence de cette check-list a été fait en 2024.
- La cellule a communiqué sur la politique et la procédure en matière d'organisation d'événements durables (élaborées et validées par le Comité de direction le 1/12/2023).
- Deux projets ont été initiés :
 - L'un quant à l'opportunité de l'utilisation d'un système de management environnemental.
 - L'autre quant aux ressources humaines durables.
- La cellule DD a participé au projet d'accompagnement par KPMG (proposé par BOSA) pour l'établissement d'un plan d'action découlant de la Charte pour une administration fédérale durable signée par notre Président le 12/3/2024. Un plan d'action devrait être finalisé en 2025 (*voir infra*).
- Une évaluation très générale de la durabilité des événements organisés pour la Présidence belge du Conseil de l'Union européenne 2024 a été réalisée. Des propositions d'améliorations ont été intégrées au rapport final. La Charte pour l'organisation d'événements durables avait bien été prise en considération pour l'organisation de ces événements.

Pour ce qui est de la sensibilisation : le plan de communication DD 2024 a été respecté et évalué afin d'élaborer un plan toujours plus adapté pour 2025. La cellule DD a également poursuivi son travail :

- de partage des connaissances en matière de DD via son espace SharePoint au sein de l'organisation (informations générales, législation applicable, politiques DD du SPF, proposition de formations/conférences, liens vers des sites internet intéressants, liens vers des études/avis, éco-conseils...).
- de sensibilisation des collaborateurs sur différents canaux (intranet, SharePoint (DDO...), journal du SPF Sécurité sociale/publications sur Huddle) et sous différents formats (vidéo, reportage, information, infographie, quiz, concours, session d'information, activités...).
Plus particulièrement :
 - La cellule DD a organisé des activités spécifiques :
 - 2 Lunch&Clean (lunch et ramassage de déchets) ;
 - Jeu Art & ma carrière (pour la journée des droits de la femme) ;
 - Atelier « à vélo dans Bruxelles » avec Provélo (pour la mobilité/journée du vélo) ;
 - Jeu des SDG (pour la semaine du DD) ;
 - Film Le huitième jour (pour la semaine du DD).
 - Plusieurs sessions d'informations sur le DD ont été organisées au sein du SPF Sécurité sociale pour les nouveaux collaborateurs.
 - La DG Personnes handicapées a organisé son Handiday sur le thème des valeurs du SPF, dont la durabilité.
 - Une journée aux jeux paralympiques de Paris 2024 a été organisée.

Pour ce qui est plus spécifiquement de la mobilité :

- La cellule DD gère le projet pilote Budget Mobilité pour les mandataires (lancé fin 2023 et dont le SPF est le lead). Ce projet vise à encourager une mobilité plus durable/respectueuse de l'environnement en permettant aux titulaires de fonction de management de gérer leur budget dédié aux déplacements professionnels de manière plus flexible. Il s'agit d'une proposition d'alternative au véhicule de fonction à usage privé. Le projet pilote est suivi par plusieurs services publics. La première phase d'analyse des besoins (recherche de la mobilité la plus adaptée) est terminée et la deuxième phase de mise en place concrète du budget est en cours.
- La cellule DD a élaboré une politique interne de mobilité et un guide de la mobilité au sein du SPF.

2. La contribution du SPF Sécurité sociale aux mesures et actions du PFDD

Approche stratégique du service en matière d'intégration et de mise en œuvre du PFDD

La cellule DD travaille au suivi du PFDD selon la méthode de travail suivante : un fichier Excel récapitulatif reprenant les lignes directrices et les actions interdépartementales liées à notre SPF a été élaboré. Le reporting est effectué en fin d'année, mais le fichier de suivi est en accès libre toute l'année.

Ce fichier Excel interne (accessible à tous et géré par la coordinatrice DD) a été créé afin de simplifier le suivi (pour les experts de notre SPF, mais aussi pour la cellule DD lors du monitoring

pour la CIDD) et de pouvoir communiquer plus facilement avec les responsables des actions de ce plan.

Une présentation du reporting 2023 a été faite au Comité de direction en avril 2024 afin de mettre en avant l'impact du PFDD sur le SPF, de faire un état des lieux, d'identifier les problèmes rencontrés et d'y chercher des solutions.

La volonté est d'intégrer également les actions du PFDD dans les différents plans opérationnels et de faire les liens nécessaires avec les autres plans thématiques. Dans un souci de reporting utile et efficace, nous réfléchissons à l'élaboration d'un fichier de reporting commun aux autres plans (réflexion à relancer en 2025).

Description de mesures et actions du PFDD mises en œuvre en 2024

Pour ce qui est des lignes directrices qui s'appliquent à tous les SPF, un certain nombre de mesures sont en préparation, voire déjà en exécution (voyez par exemple : rationalisation de la flotte de véhicules, communication sur les SDG, intégration du DD dans les marchés publics, etc.).

Pour ce qui est des actions interdépartementales, le suivi/monitoring nous a permis de réfléchir aux actions prioritaires, de tenter de comprendre pourquoi certaines actions n'ont pas encore été mises en œuvre et, par là, de réfléchir à leur faisabilité concrète.

- Focus sur l'action « Organiser un dialogue structurel avec les parties prenantes : lignes directrices pour organiser des consultations stakeholders » (action pour laquelle nous sommes partenaire) :

Dans notre plan stratégique 2022-2024, il est précisé ce qui suit : « En tant qu'organisation en réseau parée pour l'avenir, nous améliorons la vie et le niveau de vie des citoyens grâce à une protection sociale durable. Nous avons un rôle transversal à jouer dans le paysage complexe de la sécurité sociale belge. Nous adoptons une vision holistique de la protection sociale et préconisons un vaste travail en réseau, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du paysage administratif. La plupart des défis sont complexes et ne peuvent être relevés que par une coopération intensive entre, et à travers, les différentes branches, les systèmes et les niveaux politiques. »

Afin de réaliser cette mission, chaque Direction générale a des collaborations structurelles déjà établies qui permettent un dialogue avec des services publics fédéraux et régionaux, mais aussi avec d'autres parties prenantes, parmi lesquelles des associations, des experts, des représentants du monde académique, des membres de la société civile...

Voici une liste non exhaustive des collaborations structurelles permettant un dialogue avec nos parties prenantes :

- **Pour la DG Expertise juridique :**

- Le SPF offre un soutien et/ou siège dans différentes commissions/différents conseils, tels que :
 - La Commission du travail des arts qui est composée, outre sa présidence, d'experts du travail des arts, de syndicats, de représentants des employeurs et des IPSS. Dans le cadre des réunions, ces membres se concertent pour prendre une décision sur les dossiers. De plus, des concertations/consultations plus structurelles ont été mises en place avec les organismes suivants : Amateurkunsten, les départements de la culture du gouvernement flamand et de la Fédération Wallonie-Bruxelles, Cultuurloket, le réseau européen « EU network of Country correspondents on working conditions of artists and cultural professionals ».
 - La Commission administrative de règlement de la relation de travail qui est présidée par un magistrat du tribunal du travail et est composée de membres du SPF Sécurité sociale, du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, de l'Office national de sécurité sociale et de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants.
 - Le Conseil supérieur des volontaires, un conseil consultatif fédéral composé d'organisations coupoles représentant les divers secteurs du volontariat et d'experts académiques.
 - Le Conseil consultatif fédéral des aînés qui est composé d'organisations (ayant une expertise en matière de politique des aînés) actives au niveau fédéral, dans les régions néerlandophone, francophone, germanophone et bilingue de Bruxelles-Capitale), de représentants des ministres (des Pensions, des Affaires sociales, de l'Égalité des Chances, de l'Intégration sociale et de la Lutte contre la Pauvreté, de la Mobilité et des Indépendants) et de fonctionnaires des institutions entrant dans le cadre des compétences du CCFA.
 - Pour ce qui est du régime des indépendants : consultation informelle quadrimestrielle entre le SPF, l'ONSS et l'Association des caisses d'assurances sociales pour travailleurs indépendants, au cours de laquelle toutes sortes de sujets peuvent être abordés, tant dans la préparation que dans la mise en œuvre des mesures politiques relatives à la protection sociale des travailleurs indépendants.
- **Pour la DG Analyse et Monitoring :**
- Le Datawarehouse Marché du travail et Protection sociale (DWH MT&PS), géré par la Banque carrefour de la sécurité sociale (BCSS) en étroite collaboration

avec SMALS, vise à relier les données socioéconomiques des bases de données opérationnelles des institutions publiques de sécurité sociale et les données provenant de nombreuses autres institutions publiques fédérales et régionales. Ce projet permet une collaboration entre les universités (via un consortium scientifique), les régions et le fédéral. Il s'agit d'une source de données importante pour les experts gouvernementaux, les statisticiens et les chercheurs scientifiques dans le domaine de la politique du marché du travail et de la protection sociale, mais aussi dans de nombreuses autres disciplines et domaines politiques.

- Le SPF Sécurité sociale participe au groupe de travail [Social Impact Crises](#) (GT SIC). Le GT SIC est responsable du suivi et de l'évaluation de l'impact des mesures relatives au marché du travail (p. ex. chômage temporaire, droit-passerelle pour les indépendants), à la sécurité sociale (p. ex. report des cotisations de sécurité sociale) et à l'assistance/inclusion sociale. Le GT SIC permet un dialogue entre le SPF Sécurité sociale, le SPF Emploi, le SPP Intégration sociale, ainsi que les représentants des Institutions publiques de sécurité sociale (IPSS), de Sigedis, de Statbel, de la Banque nationale de Belgique et du Bureau fédéral du Plan.
- Le SPF coordonne un groupe de travail visant à améliorer la disponibilité des statistiques relatives aux personnes en situation de handicap. Ce GT est composé d'institutions fédérales et régionales qui sont impliquées dans le domaine des personnes en situation de handicap ou qui produisent des données.

- **Pour la DG Coordination politique et relations internationales :**

- Collège des IPSS (Institutions publiques de sécurité sociale) : le Collège des IPSS constitue un espace formel de concertation auquel notre SPF participe activement. Il s'agit d'une plateforme permettant de coordonner les questions relatives à la gouvernance des IPSS.
- Collège national de Médecine d'assurance sociale : notre SPF soutient le CNMAS dans ses activités liées à l'évaluation médicale de l'incapacité de travail. Le CNMAS est composé de différentes institutions et associations scientifiques ayant pour objectif d'harmoniser les pratiques liées à l'évaluation médicale dans les différentes branches de la sécurité sociale. L'approche réseau est formalisée par un bureau, des groupes de travail et des réunions en plénière.
- Comité général de coordination auprès de la Banque carrefour de la sécurité sociale (BCSS) : le Comité général de coordination, piloté par la BCSS,

rassemble les acteurs clés de la sécurité sociale pour garantir une gouvernance commune des données et des services. Notre participation active dans ce comité permet de structurer l'échange d'informations, favorisant une gestion optimale et durable des ressources sociales. Elle est axée sur les questions relatives aux projets IT et de données.

- Secrétariat de la Conférence interministérielle Handicap : le secrétariat de la Conférence interministérielle Handicap est assuré par notre SPF. Il joue un rôle essentiel dans la coordination des politiques relatives aux personnes en situation de handicap au niveau fédéral et régional. Ce cadre structuré renforce la transversalité et l'efficacité des politiques inclusives entre les différents niveaux de pouvoir.
- Réseau interfédéral Handicap : le réseau interfédéral Handicap réunit les institutions des différents niveaux de pouvoir pour promouvoir les droits des personnes handicapées. Notre collaboration dans ce réseau contribue à harmoniser les politiques publiques et à garantir une approche cohérente, notamment dans l'application de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées.
- Protocole d'accord Missing Link pour les questions internationales relatives à la protection sociale : ce protocole d'accord établit un cadre structuré entre le SPF et les partenaires institutionnels pour les affaires internationales en matière de protection sociale. Il permet une coordination renforcée et une représentation unifiée au niveau international, ce qui est essentiel pour toutes les dimensions internationales. Il s'agit de coopération formelle/structurée. Le protocole mentionne explicitement les principes de coopération, les résultats visés et les outils. Le protocole rappelle le cadre légal et en permet une opérationnalisation.

- **Pour la DG Personnes handicapées :**

- Conseil supérieur national des personnes handicapées (CSNPH) : la DG HAN est présente aux plénières du Conseil supérieur et est en relation régulière avec le secrétariat et les membres du Conseil entre les plénières pour répondre aux questions éventuelles.
- Les institutions des entités fédérées et les autres institutions fédérales : le handicap étant une compétence partagée par plusieurs niveaux de pouvoir, le dialogue avec les institutions régionales et les autres institutions fédérales telles que l'INAMI, Fedris ou la Banque carrefour de la Sécurité sociale est extrêmement important afin de renforcer la connaissance mutuelle, de pouvoir informer correctement et complètement nos publics et de développer

des collaborations au bénéfice des personnes en situation de handicap. Le dialogue est à la fois bilatéral (DG HAN avec chaque institution) et collectif (toutes les institutions ensemble) pour favoriser la circulation de l'information.

- Les CPAS, communes et mutualités : le dialogue est très régulier grâce aux assistants sociaux de la DG HAN, qui assurent des permanences dans des communes/CPAS et qui sont un relais direct des questions et préoccupations de ces partenaires de première ligne, qui prennent en charge une partie importante des « intakes » (nouvelles demandes par des personnes en situation de handicap). Une concertation structurée avec les mutualités est organisée tous les deux mois. Les CPAS, communes et mutualités font partie des destinataires de la newsletter HandiPro, qui a pour but de partager toute information utile autour du handicap, et étaient également la cible principale de « l'enquête partenaires », lancée pour la première fois à l'été 2024 afin de comprendre leurs besoins et d'aligner nos pratiques.
- Les professionnels du secteur du handicap (assistants sociaux qui aident à introduire les demandes, médecins généralistes, etc.) : une newsletter HandiPro et une enquête sont diffusées aux professionnels du secteur identifiés, des organisations sont visitées.
- Les cabinets ministériels : ce sont des interlocuteurs essentiels pour la DG Han, puisqu'ils donnent les orientations politiques et déterminent en grande partie le travail. Le cabinet de tutelle est évidemment l'interlocuteur principal, avec lequel un dialogue structurel est mis en place dès l'entame d'une législature, mais tout autre ministre/niveau de pouvoir actif dans les politiques qui ont un impact sur nos bénéficiaires est un interlocuteur potentiel.

De manière générale, le SPF met également à disposition son expertise lors de sa participation à différents réseaux tels que le réseau européen EPSCO, le réseau européen MISSOC, le réseau BELINCOSOC, le réseau européen sur l'accès à la protection sociale et le réseau lutte contre la pauvreté (liste non exhaustive).

Il s'agit pour l'instant principalement de collaborations récurrentes, mais celles-ci pourront servir à l'élaboration de lignes directrices pour le SPF afin d'organiser un dialogue structurel/des consultations avec les parties prenantes. Ces collaborations peuvent être mises en lien principalement avec les SDG 16 et 17.

3. Les ODD en tant que boussole

Communication

Notre SPF tente d'intégrer les SDG dans ses communications internes.

Approche stratégique et lien entre les SDG et les missions du SPF

Notre SPF tente d'intégrer les SDG dans le plan stratégique. En effet, un document récapitulatif de nos missions et du lien avec les différents SDG a été élaboré pour le plan stratégique 2022-2024. Ce document permet de mettre en avant le fait que les activités clés du SPF Sécurité sociale sont très souvent en lien direct avec les objectifs de DD.

Voici plusieurs actions concrètes en ce sens :

1. Participation du SPF Sécurité sociale au Groupe de travail [Social Impact Crises](#) (GT SIC)

Le GT SIC est responsable du suivi et de l'évaluation de l'impact des mesures relatives au marché du travail (p. ex. chômage temporaire, droit-passerelle pour les indépendants), à la sécurité sociale (p. ex. le report des cotisations de sécurité sociale) et à l'assistance/inclusion sociale. Les priorités du GT SIC sont les suivantes : suivi de l'impact socioéconomique des crises successives, évaluation de l'impact à court terme des mesures déjà prises (suivi), simulation de l'impact des nouvelles mesures à prendre (évaluation « ex-ante ») et identification des groupes à risque. Le GT SIC est composé de représentants du SPF Sécurité sociale, du SPF Emploi et du SPP Intégration sociale, ainsi que de représentants des Institutions publiques de sécurité sociale (IPSS), de Sigedis, de Statbel, de la Banque nationale de Belgique et du Bureau fédéral du Plan. Le GT SIC a poursuivi ses activités de suivi en 2024 afin d'obtenir une image actualisée de la situation socioéconomique en Belgique (en situation de crise ou non).

→ liens avec les SDG 1, 3, 8, 10, 17 (entre autres).

2. Projet PRETS

En 2024, le SPF Sécurité sociale a mis en place le projet « PRETS : PRotections Et risques sociaux-écologiques en TransitionS » avec un consortium d'universités sous la direction de la professeure Pascale Vielle, composé de l'Université catholique de Louvain, de l'Université libre de Bruxelles et du professeur Eloi Laurent de Sciences Po Paris. L'objectif de ce projet était de mettre en évidence les risques socioécologiques auxquels la protection sociale doit faire face et les politiques nécessaires pour répondre à ces risques. Dans le cadre de ce projet, notre SPF a organisé un séminaire « A Climate-Proofed Social Protection : How to face social-ecological risks ? » le 26 novembre 2024. L'objectif de cet événement était, d'une part, de rassembler des experts nationaux, européens (Commission européenne, Comité économique et social européen) et internationaux (OIT, AISS) pour discuter des risques socioécologiques liés aux chocs climatiques et aux politiques de transition environnementale et, d'autre part, d'explorer des solutions de politiques publiques permettant de réduire ces risques socioécologiques et d'assurer la

résilience de nos systèmes de protection sociale. Le projet PRETS s'achèvera début 2025 par la publication d'une étude du consortium d'universitaires sur les thématiques abordées lors du séminaire.

→ liens avec les SDG 1, 3, 8, 10, 13, 17 (entre autres).

3. Task force fédérale énergie-climat et plan social climat

Au niveau fédéral, la nouvelle *Task force fédérale énergie-climat* a été mise en place en application de la loi du 15 janvier 2024 relative à la gouvernance de la politique climatique fédérale, de l'arrêté royal relatif à la composition, aux missions et à l'organisation de la Task Force fédérale Énergie-Climat et de l'arrêté royal relatif à l'exécution du cycle politique. La coprésidence de cette task force est assurée par le SPF Santé publique (environnement) et le SPF Économie (énergie) et est composée de nombreux SPF.

Dans le cadre de la loi sur la gouvernance climatique, notre SPF, en tant que membre de la task force (dont la première réunion a eu lieu le 5/12/2024), a l'obligation de :

- Contribuer au *plan fédéral énergie et climat* (PFEC) ;
- Proposer des mesures fédérales nouvelles et renforcées en matière de climat et d'énergie via des feuilles de route en répondant à la question « *Est-ce qu'il y a des politiques et mesures qui aident à atteindre les targets climatiques ou qui aident à l'adaptation en cas de crise ou des éléments de stratégie et de chiffrage* » pour janvier 2024. Une demande de financement pour une mesure renforcée ou nouvelle en matière de climat et d'énergie (et puis évaluation) peut également être introduite avant le 1er mars 2025. Le SPF Sécurité sociale se coordonne avec le SPF Emploi et le SPP Intégration sociale afin de soumettre une ou plusieurs propositions et demandes de financement.

Cette task force comprend un *groupe de travail Plan Social Climat*, car l'une de ses tâches vise également le suivi du Plan Social Climat. En effet, la Belgique doit soumettre un Plan Social pour le Climat (PSC) à la Commission européenne d'ici le 30 juin 2025 afin de pouvoir bénéficier de 1,66 milliard d'euros via le Fonds Social pour le Climat (SCF) sur la période 2026-2032. Ces fonds visent à financer l'efficacité énergétique des bâtiments, le chauffage durable et les énergies renouvelables, la mobilité durable, une aide directe et temporaire aux revenus.

Depuis 2023, notre SPF est concrètement impliqué dans les « ISG discussies over indicatoren over energie- en transportarmoede » à travers sa DG Analyse et Monitoring. Notre SPF a participé :

- aux focus groups sur la pauvreté énergétique et la pauvreté transports avec une trentaine de participants représentant différents SPF et institutions (septembre 2024) ;

- à une journée de consultation publique rassemblant une centaine de participants (SPF, entités fédérées, institutions comme l’IWEPS ou le Bureau du Plan, mais aussi d’autres organisations comme la RWADé et des experts du vécu), répartis en groupes de travail thématiques (transport et précarité énergétique pour les ménages et les microentreprises) afin de réfléchir aux mesures à mettre en avant pour minimiser l’impact négatif d’ETS2 sur les groupes vulnérables (novembre 2024).

→ liens avec les SDG 1, 7, 13, 17 (entre autres)

4. Présidence belge du Conseil de l’UE 2024

La mise en œuvre de l’Agenda 2030 constitue l’une des priorités transversales de la présidence belge du Conseil de l’Union européenne. Dans la continuité du Pacte vert, la présidence belge a souhaité mettre l’accent sur la nécessité d’atteindre une société plus durable, résiliente et circulaire, tout en ne laissant personne de côté. En ce sens, outre des réunions du Conseil EPSCO, du Comité de la protection sociale et du réseau MISSOC, entre autres, différentes conférences pouvant être mises en lien avec les SDG ont été organisées par le SPF Sécurité sociale (en collaboration avec d’autres services publics) :

1. Mobilité équitable dans l’UE et rôle de l’Autorité européenne du travail : cette conférence visait à promouvoir les activités et les réalisations de l’AET, à évaluer l’efficacité de ses missions et surtout à contribuer à la mise en place d’une plus grande équité sociale dans le marché intérieur et à renforcer ainsi la dimension sociale de l’UE.
→ liens avec les SDG 1, 8, 10, 16 (entre autres).
2. Santé mentale et travail : la conférence s’est penchée sur l’intersection entre la santé mentale et le travail sous deux angles : veiller à ce que le travail ne devienne pas une source de détresse mentale et reconnaître que le travail constitue un élément essentiel de la solution pour les personnes aux prises avec des troubles mentaux, en leur donnant un but. Dans cette optique, la présidence belge a proposé un plan d’action pour la prochaine Commission européenne, reprenant les principales conclusions de la conférence et présentant diverses recommandations concernant la santé mentale et sa corrélation avec le travail.
→ liens avec les SDG 3, 8 et 10 (entre autres).
3. Écart de pension entre les hommes et les femmes et adéquation des pensions : l’objectif de cette conférence était d’ouvrir la voie à une approche multidisciplinaire et à long terme pour combler l’écart de pension entre les hommes et les femmes à tous les niveaux. Pour la première fois, des décideurs européens et nationaux, ainsi que des experts multidisciplinaires, se sont réunis

pour discuter de la question sous l'angle de la politique et du suivi, et dégager des recommandations politiques.

→ liens avec les SDG 1,3, 8, 17 (entre autres).

4. Façonner l'avenir : le rôle de l'IA dans la sécurité sociale et l'évaluation de l'aptitude au travail : le potentiel transformatif de l'intelligence artificielle (IA) dans le domaine des soins de santé est un moyen concret d'améliorer la sécurité sociale et la capacité de travail. En explorant les utilisations potentielles de l'IA pour améliorer l'évaluation de l'incapacité de travail, la conférence de l'Union européenne de Médecine d'Assurance et de Sécurité sociale (EUMASS), organisée par la présidence belge, a jeté les bases de stratégies concrètes qui façonneront l'avenir des soins de santé et de l'inclusion sociale dans l'UE.

→ liens avec les SDG 3, 8 et 10 (entre autres).

5. Vers la pleine intégration des personnes en situation de handicap : depuis 2021, de nombreuses actions de la Stratégie européenne sur les droits des personnes en situation de handicap ont été mises en œuvre, mais de nouvelles initiatives étaient nécessaires au-delà de 2024. La conférence a permis d'explorer les priorités futures, avec des panels sur l'emploi, la libre circulation et la mise en œuvre des droits des personnes en situation de handicap. La présidence a également proposé des mécanismes pour renforcer l'intégration du handicap au sein des politiques européennes, initiant des discussions à poursuivre lors des présidences futures.

→ liens avec les SDG 8 et 10 (entre autres).

6. Conférence de haut niveau autour du Socle européen des droits sociaux : cette conférence a réuni plus de 400 décideurs politiques, partenaires sociaux et experts qui ont discuté de la poursuite de la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux. Lors de cette conférence, les institutions européennes, les partenaires sociaux et la société civile ont renouvelé leur engagement en faveur d'une Europe sociale plus forte en signant une déclaration interinstitutionnelle sur l'avenir du socle européen des droits sociaux (EPSR).

→ liens avec les SDG 8, 10, 17 (entre autres).

5. Non take-up

Afin de diminuer le non-recours aux droits (NTU), le nombre de nos assistants sociaux a été doublé, permettant ainsi de renforcer notre présence sur le terrain et d'améliorer l'accompagnement des plus vulnérables dans la valorisation de leurs droits.

La DG HAN a élaboré une étude sur les causes du non-recours aux droits auprès des personnes en situation de handicap.

Les objectifs de l'étude sont de s'accorder sur une définition commune du NTU dans le contexte du handicap, de cartographier les initiatives déjà mises en place par la DG HAN, de comprendre les causes du NTU, de proposer des actions ciblées pour réduire le NTU et de mettre au point une méthode pour évaluer l'impact des actions de la DG HAN contre le NTU.

→ liens avec les SDG 1, 3, 10, 16, 17 (entre autres).

4. La gestion interne durable du SPF Sécurité sociale

Etant donné que les services publics sont des moteurs de la transition durable, le SPF Sécurité sociale s'est donné pour mission générale de veiller à exécuter les tâches confiées, prester ses services et faire usage de processus en ayant un impact minimal au niveau social et environnemental.

De plus, le SPF a signé le 12 mars 2024 la Charte pour une administration fédérale durable. Cette Charte peut être considérée comme un document de référence en matière de gestion durable, car elle clarifie ce qui doit être concrètement réalisé par les différentes administrations en vue d'arriver à une plus grande durabilité. Les objectifs communs définis dans la Charte sont en lien avec la responsabilité sociétale des administrations fédérales et leur contribution aux objectifs mondiaux en matière de développement durable. Ils décrivent la responsabilité du secteur public et de son fonctionnement dans la nécessaire transition durable de notre société. À travers cette charte, notre SPF s'est engagé à être exemplaire en matière de gestion environnementale, de diversité, de bien-être des collaborateurs et d'intégrité. Dans ce cadre, notre SPF a commencé un état des lieux interne par rapport aux engagements de cette charte.

La politique de mobilité

En ce qui concerne la mobilité et principalement les transports durables : une politique interne et un guide de la mobilité au sein du SPF ont été élaborés ; la flotte de véhicules a été fortement réduite (il ne reste plus qu'une voiture hybride) ; des vélos cargo ou Bpack seront utilisés. Le projet pilote quant au Budget Mobilité des mandataires est toujours en cours (voir *supra*). Un coordinateur mobilité est entré en fonction fin 2024.

Le management environnemental

Au niveau environnemental, le SPF s'est engagé à réduire son impact environnemental et, partant, à améliorer sa gestion environnementale, promouvoir des modes de transport durables, intégrer des critères de durabilité dans ses achats/marchés publics, promouvoir et offrir une alimentation durable, organiser ses événements de manière durable et intégrer les objectifs de développement durable dans les plans de management.

Concrètement :

- Dans le cadre des achats durables : une partie relative à la durabilité a été incluse dans la note de besoin préalable à tout achat.
- En ce qui concerne l'alimentation durable et les événements durables :
 - La charte coordonnée par l'IFDD pour l'organisation d'événements durables pour la Présidence belge du Conseil de l'UE en 2024 a été prise en compte lors de l'organisation des événements.
 - La politique d'événements durables et la procédure d'événements durables (élaborées et validées en 2023) ont été communiquées aux collaborateurs en 2024. L'objectif est de promouvoir des modes de transport durables, d'intégrer des critères de durabilité dans nos achats, de promouvoir et d'offrir une alimentation saine et durable. Une meilleure communication en ce sens est envisagée pour 2025.

La gestion des ressources humaines

Au niveau social, le SPF s'est également engagé, en termes de durabilité, à favoriser le bien-être du personnel, à encourager les projets collaboratifs et solidaires au sein même du SPF et à instaurer une politique de diversité et d'inclusion permettant de faire du monde professionnel le reflet de la diversité de la société et de lutter contre la discrimination.

Concrètement, en ce qui concerne la gestion durable des ressources humaines et le bien-être au travail, la cellule Bien-être créée en 2022 au sein du service RH a poursuivi ses activités et entrepris plusieurs actions sous la forme d'ateliers afin de favoriser le bien-être au travail de notre personnel.

Les activités RH suivantes en lien avec la durabilité, le bien-être, la diversité et l'inclusion ont été organisées :

- Processus d'accueil et d'intégration pour tous les nouveaux membres du personnel avec différents ateliers et modules d'e-learning (bien-être, valeurs et talents, feed-back, communication efficace/bienveillante, journée de retrouvailles et jeu du bien-être, etc.), ainsi que l'attribution d'un « buddy » à chaque nouveau collaborateur.
- Plusieurs formations/groupes de travail/ateliers ont été organisés : formation « Communication orientée client » ; formation « Feed-back et communication efficace » ; formation flash « Gestion du temps » ; ateliers « My Energy » ; formation « Gestion de conflits » pour les évaluateurs, les assistants sociaux et les médecins de la DG HAN ; trajet de formation « Langue des signes » ; atelier « Valeurs » lors du Handiday ; formation « Communication inclusive » ; trajet d'accompagnement « Bien-être et stress » à la DG Analyse & Monitoring (en collaboration avec le SIPPT) ; trajet de leadership pour le middle management ; trajet « Collaboration durable et inclusive » ; ateliers « Apprendre et se développer » en préparation de la mise en place d'un plan global de développement ; groupe de travail « Employeur pionnier ».
- Team building sur le thème de la diversité pour l'équipe RH.

- Accompagnements de carrière, coaching stress et burn-out, coaching de dirigeants, bilans de compétence, toujours en collaboration avec les réseaux fédéraux Lumen et TalentPlus du SPF BOSA.

D'autres actions ont également été mises en place afin de garantir le bien-être en vue de réduire la rotation de personnel et de conserver l'expertise acquise, telles que : les aménagements de poste de travail (pour 28 membres du personnel), les aménagements en matière de temps de travail/télétravail (pour 38 membres du personnel) et le suivi des réintégrations informelles après une maladie. Il y a également eu un suivi de réintégration formelle après une maladie pour 1 membre du personnel.

Concrètement, pour ce qui est plus spécifiquement de l'inclusion :

- Suivi et accompagnement de personnes en situation de handicap, notamment sur leur fonctionnement et sur l'adaptation des aménagements raisonnables en collaboration avec le conseiller en prévention et le service bien-être (ce qui a permis à notre SPF d'atteindre un taux d'emploi de personnes en situation de handicap de plus de 4 %) ;
- Prise en charge de la présidence de la CIPH (Commission pour l'Inclusion des Personnes en situation de Handicap) ;
- Coordination et clôture du plan d'action 3 % du Collège des Présidents regroupant 10 actions pour augmenter l'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique fédérale ;
- Recours à des moyens régionaux pour favoriser l'inclusion au sein de notre SPF (coach, budget pour les aménagements, etc.) ;
- Participation active dans le Réseau fédéral diversité, consistant notamment dans le partage d'expertise et d'outils pour favoriser l'inclusion ;
- Sensibilisation structurelle à l'inclusion tout au long de l'année (projet d'envergure des jeux de Paris 2024, workshop, conférence, etc.).

La maîtrise organisationnelle

Le SPF Sécurité sociale a travaillé également à la maturité de son organisation en matière de gestion (analyse de risques, suivi des plans, concertation sociale...). En ce sens, le SPF Sécurité sociale dispose de l'ensemble du cadre stratégique nécessaire (mission, vision, objectifs stratégiques, objectifs opérationnels, communiqués en interne et en externe). Les objectifs opérationnels sont généralement traduits en plans d'action plus concrets. Le suivi et le contrôle de la réalisation des objectifs ainsi que le lien avec les objectifs individuels sont assurés.

Concrètement :

- Pour ce qui est de la gestion des plans opérationnels : une approche intégrée des rapports annuels a été mise en place, ainsi que des business reviews régulières.
- Pour ce qui est de la maîtrise organisationnelle et principalement de l'article 7 de l'[AR du 15 mai 2022 relatif à la maîtrise de l'organisation au sein de certains services du](#)

[pouvoir exécutif fédéral](#) : les audits ont été structurés et une analyse complète de maturité et d'intégration des plans opérationnels a été réalisée.

- Pour ce qui est du projet « Plan stratégique » : la structuration des réflexions est en cours.
- Pour ce qui est de la gestion des risques : des mécanismes uniformes sont en cours d'élaboration pour repérer et traiter, via les business reviews, les événements impactant les objectifs du SPF Sécurité sociale.
- Pour ce qui est de la gestion de crise : une note stratégique et une procédure ont été élaborées.
- Pour ce qui est de l'intégrité : le premier plan d'action intégrité a été élaboré. Ce plan est axé essentiellement sur la mise en conformité réglementaire et la sensibilisation de notre personnel. Ainsi, les principales actions ont été la création d'une page intégrité sur l'intranet, l'intégration des procédures de signalement d'intégrité au « bouton d'urgence », l'intégration de l'e-learning intégrité au trajet de formation des nouveaux collaborateurs, la création d'un atelier de réflexion ludique pour les nouveaux collaborateurs autour de l'intégrité, la création d'un lunch & learn intégrité, la formation des middle managers à l'intégrité, la création d'un réseau de facilitateurs de signalement et leur formation, la validation de la collaboration autour des facilitateurs de signalement, la création et l'animation d'un réseau de pratiques autour de l'intégrité, la mise en place de la procédure de lutte contre la fraude, la mise en place de la signature des déclarations d'absence de conflit d'intérêts... Ces actions ont à la fois soutenu la mise en place globale de la politique d'intégrité, mais aussi fourni le cadre nécessaire à d'autres projets du SPF, comme son rôle de PMO dans le cadre du plan de relance européen. Le but étant de soutenir au maximum l'évolution de la maturité de l'organisation dans son ensemble à ce sujet.
- Pour ce qui est de la protection et de la sécurité des données : des tests de phishing ont été réalisés, une collaboration avec la DG HAN sur les périodes de conservation des données à caractère personnel a été mise en place.
- Pour ce qui est de la conformité réglementaire : un juriste a été engagé et des objectifs de maturité ont été définis pour le domaine.
- Pour ce qui est des mandataires : une méthodologie d'évaluation a été élaborée.
- Pour ce qui est du [FRR](#) (la facilité pour la reprise et la résilience) : des analyses de risques et des politiques antifraude ont été élaborées.

9. SPF Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement



(Madame Sandrine Honnay, membre de la CIDD)

1. Le nouveau réseau DDO en 2024

Composition du Réseau DDO et place dans l'organigramme du SPF Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement

De par ses compétences, le SPF Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement (SPF Santé ci-après) est particulièrement concerné par la mise en œuvre directe de nombreux ODD (Santé, Alimentation, Lutte contre les changements climatiques, Biodiversité, Océans, Institutions efficaces, ...). Le SPF Santé s'est donc engagé à élaborer et implémenter l'ensemble de ses objectifs stratégiques propres en adéquation avec les 17 objectifs universels du Programme à l'horizon 2030 des Nations-Unies. Cela se traduit notamment par un projet de contrat d'administration rythmé par les ODD.

Pour respecter l'approche intégrée des différentes dimensions du développement durable dans ses missions, le SPF promeut des politiques de santé et d'environnement intégrées, tout en tenant compte des actions ou décisions prises à de nombreux autres échelons (fédéraux, nationaux, internationaux, ses partenaires sociétaux et scientifiques). Afin de concrétiser directement cette approche intégrée, notre SPF a adopté la vision « One World, One Health » qui reconnaît que la santé des humains, des animaux, des végétaux et de l'environnement sont étroitement liées et interdépendantes. Pratiquement, cette vision se traduit par un Réseau « One World, One Health » interne au SPF Santé.

Avec le soutien du Comité de Direction, le Réseau DDO (Réseau Développement durable) a fait l'objet d'une refonte en 2024 et se réunit à présent mensuellement. Les représentants des DG et services, tant transversaux que spécifiques, peuvent ainsi mutualiser leurs besoins concernant le Développement durable à l'échelle du SPF, leurs initiatives et le développement d'une vision commune, fondée et partagée par chacun. Le Réseau DDO soutient proactivement le SME EMAS ainsi que la mobilité douce qui constituent des points systématiques de l'agenda, en plus du Plan fédéral de Développement durable (actuel ou en cours d'élaboration). Depuis sa refonte, le Réseau a eu l'opportunité de travailler sur les critères d'attribution durables dans les marchés publics, la modification du formulaire AIR, les Teambuildings solidaires, Les SDGs, le plan de communication du Réseau DDO, le Sustainable Corner (voir ci-après le point relatif à la gestion

interne), le PFDD actuel et à venir Les thèmes abordés sont proposés par les membres en fonction de leur actualité ou de leurs besoins.

Enfin, en 2024, le Réseau DDO et les collaborateurs du SPF ont eu la chance de collaborer avec le SPF Sécurité sociale lors de deux activités : Le Lunch&Clean ainsi que le SDG Games.

Activités en 2024

Pour toucher et sensibiliser nos collaborateurs, nous utilisons *l'Echo E_NeWS* qui est une *newsletter* interne digitale hebdomadaire.

Par ce biais, nous avons pu insister auprès de nos équipes notamment sur les points suivants :

- Incitation à participer à la campagne de sensibilisation « Partage tes couleurs » pour le soutien au patients atteints d'une maladie rare ([Maladie Rare Belgique - Rare Disease Day Belgium](#)) ;
- Communication sur les 100 ans de l'Organisation Mondiale de la Santé Animale par la présence d'un Zebox dans le hall d'entrée ;
- L'attention des collaborateurs est régulièrement attirée sur l'importance de la santé et du bien-être mental et ainsi sur toutes les activités sportives proposées et les diverses primes et remboursements dans ce cadre ;
- La mobilité est importante pour notre organisation. Voyez les détails à ce sujet dans la section consacrée au management environnemental du SPF ;
- Participation du SPF à la Brussels Pride ;
- Lunch & Learn sur les sujets suivants : Résistances au antimicrobiens, [Biodiversiscape](#), « Tout savoir sur les médias sociaux », [NEHAP 3](#).

Les autres activités relatives à la gestion interne du SPF seront abordées dans la section consacrée à ce sujet.

La sensibilisation et la communication s'articulent également beaucoup en externe, à l'attention des citoyens. Le site internet de notre SPF regorge d'informations tant sur tous les sujets soumis à enquête publique selon la convention d'[Aarhus](#) que sur le développement durable comme [les acteurs fédéraux du DD](#), [le PFDD](#), [Horizon 2050](#), ainsi que sur tous les sujets ressortant de nos missions.

Différentes campagnes ont eu lieu cette année :

- À l'approche de l'hiver, nous avons lancé une grande campagne pour promouvoir EnergyWatchers, [EnergyWatchers - Réduire sa facture énergétique et ses émissions CO2](#) [EnergyWatchers - Verlaag uw energierekening en CO2-uitstoot](#) un site web qui vous accompagne pour mieux maîtriser votre consommation d'énergie au quotidien. Vous pouvez découvrir pas moins de 130 conseils pratiques pour réduire votre consommation et donc vos factures d'énergie, tout en agissant pour l'environnement et le climat ;

- Notre SPF, le NCCN et l'AFMPS ont lancé une campagne de sensibilisation sur le [Risque nucléaire : avez-vous une boîte de comprimés d'iode à la maison ? | SPF Santé publique](#) ;
- La campagne [Sauve l'emoji](#) pour sensibiliser les jeunes de 10 à 16 ans aux dangers des produits chimiques ;
- Campagne nationale avec des conseils sur la façon dont les femmes enceintes peuvent protéger leur bébé et elles-mêmes des substances dangereuses que constituent les [Perturbateurs endocriniens | SPF Santé publique](#) ;
- Session d'information sur la réforme de la nomenclature médicale.

2. La contribution du SPF Santé publique aux mesures et actions du PFDD

Approche stratégique du service en matière d'intégration et de mise en œuvre du PFDD

Le SPF est engagé dans le politique de Développement durable. Ainsi notamment il y a lieu de relever :

- La contribution du SPF Santé à l'exécution de la politique fédérale en matière de développement durable, la réalisation des objectifs de la Vision à long terme pour le développement durable et des ODD.
- Le monitoring et le reporting des actions du PFDD et des actions en faveur des ODD, notamment via le Réseau DDO et le réseau « One World, One Health ». Le Conseiller stratégie DD collabore directement avec les Conseillers stratégiques des différentes DG et est intégré à l'équipe de la personne en charge de la Stratégie pour le SPF.
- La mise à disposition d'expertise relative aux missions du SPF dont : la représentation du SPF à la CIDD (Représentant du SPF à la CIDD, soutien ad hoc d'experts) et ses groupes de travail (représentant du SPF à la CIDD, experts ad hoc, membres de la cellule...).
- Dans son projet de plan stratégique 2022-2024, notre SPF s'engage, dans le cadre de ses compétences et moyens, à participer à la rédaction et/ou mise en œuvre des autres plans fédéraux/nationaux. Pour mener cette tâche, nous veillons à établir de plus en plus de liens entre les plans et notamment avec le Plan fédéral de développement durable. Le SPF affirme sa volonté de participer proactivement à une politique transversale de développement durable et ce notamment via l'exécution des mesures du Plan fédéral de développement durable confiées au SPF ainsi que par la réalisation des objectifs de la Vision à Long Terme et des ODD dans le cadre de ses missions et de ses activités. Ce projet de Plan stratégique comprend également un plan de communication, ainsi que les mesures en matière de gestion durable du service. Courant 2024, le travail d'élaboration d'un nouveau plan stratégique a été lancée.
- Le fil conducteur de nos activités repose également sur la durabilité qui est une des 5 valeurs de notre SPF. Nous l'abordons sous la perspective « One World, One Health » en

portant notre attention sur les dimensions environnementales, sociales et économiques. Nous nous engageons auprès des générations futures à travailler durablement et pour ce faire, nous avons notamment décliné la durabilité dans toutes les chartes d'équipe et avons signé la Charte pour une administration fédérale durable.

Description de mesures et actions du PFDD mises en œuvre en 2024

Dans la mesure où le SPF Santé est concerné par 106 actions, il serait compliqué et extrêmement long de toutes les énumérer ici. Nous avons souhaité souligner pour l'année 2024 écoulée, certaines de ces actions qui sont détaillées ci-dessous.

La réduction des effets néfastes des substances chimiques sur la santé et l'environnement est l'une des priorités du SPF Santé, qui a piloté en 2024 des actions de prévention ciblant plus particulièrement les perturbateurs endocriniens. Ces actions ont été mises en œuvre dans le cadre du Plan d'Action National sur les Perturbateurs Endocriniens (NAPED). Ce plan d'action est basé sur la collaboration entre les différentes autorités compétentes au niveau fédéral, régional et communautaire et s'articule autour de 3 axes : la prévention, la réglementation et la recherche scientifique. Une première campagne de sensibilisation nationale visant à diminuer l'exposition aux perturbateurs endocriniens a été lancée en mai 2024. Cette campagne ciblait en priorité les femmes enceintes ou ayant un désir de grossesse et leur entourage, car la période précédant la grossesse ainsi que la grossesse sont des moments de sensibilité très élevée aux effets néfastes des perturbateurs endocriniens. Cette campagne avait pour objectif de promouvoir des gestes simples permettant de diminuer l'exposition à ces substances dans différentes situations de la vie courante. Des partenaires-relais comme les professionnels de la santé, les mutuelles, les organismes actifs dans le domaine de la naissance et de la petite enfance, ont été impliqués. Les messages et les voies de communication ont été développés afin d'atteindre un large public, incluant les populations défavorisées. Cette campagne sera réitérée et élargie à d'autres public-cibles comme les enfants et les adolescents en 2025 et 2026 (ODD : 3.4-7-9, 6.3 et 12.4).

En 2024, le SPF Santé publique a également poursuivi la promotion de l'application Scan4Chem en collaboration avec le SPF Economie, Bond Beter Leefmilieu et l'asbl Ecoconso. Cette application, lancée en 2023 en Belgique, permet aux citoyens d'appliquer plus facilement leur droit de savoir sur la présence de substances très préoccupantes dans les articles de consommation. Des campagnes d'information ont été menées auprès des consommateurs et des entreprises afin de stimuler l'utilisation de ce système et de contribuer à terme à la substitution des substances préoccupantes par des substances moins nocives. Ces mesures contribuent à la réalisation des (ODD : 3.9, 8.8 et 14.1).

L'amélioration de l'accès aux soins de santé mentale est l'une des priorités du SPF Santé. La convention des psychologues de soins primaires a été évaluée et ajustée. Le nombre de psychologues de premier recours a été encore augmenté et le travail en local est davantage encouragé. En outre, une attention particulière est accordée aux enfants et aux jeunes. Les équipes mobiles de soins de longue durée ont été renforcées, les équipes de liaison ont été mises en place et une réévaluation du FOR-K a eu lieu (unités psychiatrie médico-légale pour les adolescents sous statut judiciaire). Par ailleurs, diverses initiatives sont en cours, notamment l'élargissement de la capacité de prise en charge en cas de crise et le déploiement de la convention sur les troubles de l'alimentation (ODD : 3.4, et indirectement ODD 4).

La nouvelle Direction générale Préparation & Réponse aux urgences sanitaires a vu le jour au sein de notre SPF le 01/02/2024. Ses missions sont :

- Préparer, soutenir, représenter et coordonner les aspects de santé lors de crises sanitaires nationales et internationales, allant de l'urgence individuelle à la crise collective, en collaboration avec tous les partenaires et les entités fédérées ;
- Garantir le bon fonctionnement de l'aide urgente, y compris l'assurance qualité des soins médicaux et psychosociaux.

La nouvelle Direction Générale se profile comme partenaire fiable tant sur le plan national qu'international, à ce jour et pour l'avenir, aussi bien dans la routine quotidienne que dans le cadre de situations d'urgence (ODD : 3.3-d et 17.16).

Afin de renforcer les réseaux actuels de surveillance sanitaire, sous la supervision du Chief Medical Office, le SPF a accueilli une équipe d'experts de l'ECDC chargée d'évaluer notre préparation aux crises sanitaires. Il s'agissait de 5 jours intensifs, durant lesquels nous avons tous ensemble, avec les Entités fédérées et les institutions partenaires, été mis à contribution. De nombreux sujets ont été discutés dont notamment : la surveillance, la gestion des urgences sanitaires, les différents risques de santé publiques et la stratégie de communication. Cette évaluation était non seulement cruciale pour la Belgique, mais également pour l'Union européenne puisque nous sommes le premier pays qui a été évalué. Ainsi, cette analyse a pu également fournir des points d'apprentissages pour d'autres pays (ODD : 3.3-d et 17.16).

3. Les ODD en tant que boussole

Les actions de notre SPF en faveur des ODD ne se limitent pas au PFDD. De par ses missions et comme explicité en introduction, le SPF Santé est très impliqué directement et indirectement dans les ODD. Nous avons ainsi choisi de présenter quelques dossiers sélectionnés par les Directions générales et qui participent aux ODD mais ne se trouvent pas dans le PFDD.

Les actions et nouvelles mesures légales concernant le plan interfédéral tabac pour une génération sans fumée (y compris l'interdiction des cigarettes électroniques jetables) - Mise en œuvre des objectifs

La loi du 26/03/2024 introduit de nouvelles interdictions de fumer dans un certain nombre de lieux recevant du public : dans les lieux de plein air (par exemple, les terrains de sport et les terrains de jeux) et à l'entrée et à la sortie de certains lieux accessibles au public (par exemple, les hôpitaux et les écoles). En outre, la modification de la loi étend l'interdiction de fumer dans les transports publics à tous les transports professionnels de voyageurs et introduit une interdiction d'accès des mineurs aux locaux fumeurs dans la restauration (ODD 3.4 et 3.9a). En outre, à partir du 01/01/2025, il sera interdit de vendre des e-cigarettes jetables non rechargeables. Ces cigarettes électroniques accessibles, bon marché et au design attrayant sont particulièrement populaires auprès des jeunes. La Belgique a reçu l'autorisation de l'UE d'interdire cette catégorie de cigarettes électroniques après une procédure spécifique. En plus de mieux protéger les jeunes contre la consommation de nicotine, cette mesure pourrait également avoir un certain impact sur la réduction des déchets électroniques. (ODD 3.4 et 3.9a).

Dans le domaine de l'usage nocif de l'alcool, des mesures ont été prises en 2024 pour limiter la vente de boissons alcoolisées en mise en œuvre de la stratégie interfédérale sur l'usage nocif de l'alcool 2023-2028. Depuis le 01/06/2024, il est interdit de commercialiser des boissons alcoolisées via des dispositifs de distribution automatique, dans les hôpitaux (à l'exception de la bière non réfrigérée et du vin non réfrigéré et à l'exception de la consommation sur place à la cafétéria), entre 22 heures et 7 heures du matin dans les aires de service d'autoroute (à l'exception de la commercialisation dans les restaurants d'autoroute en vue d'une consommation sur place) (ODD 3.4 et 3.5).

Le Plan fédéral de réduction des produits phytopharmaceutiques (pesticides) met en œuvre les actions fédérales qui visent à réduire l'impact de l'utilisation des pesticides sur la santé publique et sur l'environnement. La protection de la santé est abordée au travers de projets visant à l'établissement d'un registre des maladies chroniques et à la mise à jour de l'information scientifique à ce sujet. L'exposition aiguë aux pesticides est abordée par un suivi de Toxicovigilance ainsi que par une sensibilisation des utilisateurs professionnels à l'emploi des masques, gants, et autres combinaisons. Une collaboration avec les Régions vise à garantir la mise en œuvre des zones sans pesticides afin de protéger les cours d'eaux. L'affichage d'un logo signifiant « attention aux abeilles » sur tous les pesticides potentiellement dangereux devrait influencer la préférence des utilisateurs pour les produits sans effet sur les pollinisateurs (ODD 3.9, 6.3, 13.3 et 15.1).

#PlantHealth4Life est une campagne de communication et de sensibilisation de l'UE promouvant le lien vital entre la santé des plantes et notre vie quotidienne. Pour la deuxième année

consécutives, la Belgique fait partie des États membres participant à cette campagne pluriannuelle. Les ravageurs et les maladies des plantes affectent notre sécurité alimentaire, notre économie et notre environnement, tandis que des plantes saines sont synonymes d'un avenir durable. Nous avons tous la responsabilité sociale de maintenir les plantes en bonne santé. La campagne #PlantHealth4Life illustre ce que vous pouvez faire pour améliorer la santé des plantes et contribuer à une politique préventive visant à réduire les risques contre les ravageurs. Parmi les exemples, citons une campagne Out-Of-Home (OOH) dans les gares et à l'aéroport de Bruxelles-Zaventem, la production d'un roll-up pour la promotion au salon de Libramont, une interview radio et des publicités programmatiques en ligne (ODD 2.4, 12.4, 15.3 et 13.2).

L'un des éléments d'une politique de santé animale durable est la politique en matière d'antibiotiques. Dans la première phase, l'accent a été mis sur une réduction générale de l'utilisation des antibiotiques. Dans une deuxième phase, des voies de réduction ont été établies par espèce animale. Avec le soutien du gouvernement, le secteur animal a pu réduire l'utilisation d'antibiotiques de 62 % entre 2011 et 2023. Dans une prochaine étape, un accompagnement individuel obligatoire des éleveurs par leur vétérinaire d'exploitation sera mené par un coach externe en résistance aux antibiotiques (RA) en cas d'utilisation excessive ou en cas d'usage excessif systématique. Le SPF Santé a organisé des formations pour la formation de ces coaches AR et prévoit une rémunération pour les vétérinaires qui commencent réellement à coacher. Le coaching par le vétérinaire d'exploitation et les coaches AR devraient tous deux conduire à une meilleure santé de l'entreprise avec une valeur ajoutée pour la santé animale, le bien-être animal et la résistance aux antimicrobiens (ODD 3.3 et 3.9, 12.4 et 12.5, 6.3, 1.5 et 17.6).

L'implémentation en Belgique des mises à jour des méthodes de calcul pour le Nutri-Score dans le but de mieux différencier les aliments d'une catégorie donnée sur base de la qualité nutritionnelle (meilleure prise en compte notamment de la teneur en sucres, en fibres, en protéines). Ces mises à jour permettent de classer près de 80% des aliments ultra-transformés trop riches en sucres, en graisses et en sel avec un Nutri-Score D ou E. D'une façon indirecte, le Nutri-Score note moins bien ce type de produits qui sont également connus pour avoir un bilan carbone très lourd tant au niveau du processus que de la production des matières premières, et du fait que les consommateurs consomment moins les produits D et E, cela peut contribuer favorablement à une démarche plus durable.

En 2024, soulignons également l'organisation d'un Symposium international concernant les Front-of-Pack Nutrition Labelling (ou étiquetage nutritionnels face avant dont le Nutri-Score) pendant la Présidence belge du Conseil de l'UE (avril 2024) (ODD 2.1 et 2.2, 3.4 et 3.8, 12.8, 10.3 et 4.7).

Notre SPF s'engage pleinement dans des projets de numérisation pour répondre aux processus « paperless » ainsi qu'à la simplification administrative (MyMedex, Mult-e, MediAtt, eBox

Burger). Grâce à la numérisation, notre SPF réduira sa charge de travail interne, ce qui permettra également d'effectuer un contrôle qualité plus approfondi. Grâce à « l'Optical Character Recognition » et au contrôle humain, les erreurs seront détectées plus rapidement, les fraudes pourront être combattues (pour les certificats médicaux et les frais médicaux), mais aussi les remboursements seront plus rapides et plus corrects, par exemple, des frais médicaux en cas d'accident du travail. Le SPF Santé publique est conscient qu'il faut continuer à prêter attention aux personnes dépourvues de connaissances et de compétences numériques. C'est pourquoi nos systèmes indiquent également que lorsqu'un « client », par exemple, n'a pas d'eBox active, tout sera envoyé par la poste (ODD 3.8 et 3.d, 9.c et 9.5, 12.6 et 17.6).

En outre, notre SPF fournit chaque année à toutes les administrations fédérales un rapport contenant leurs chiffres spécifiques sur l'absentéisme pour cause de maladie, avec un accent particulier sur les troubles mentaux liés au stress. Cela donne aux administrations fédérales la possibilité d'analyser en profondeur ces chiffres et les aide à prendre les mesures appropriées en termes de prévention et de bien-être (mental). (ODD 3.4 et 3.5, 8.5 et 8.8, 10.3, 16.6 et 16.7 et 5.5).

Dans le cadre de la Présidence belge de l'Union européenne, le SPF Santé publique a joué un rôle prédominant dans une série d'événements multilatéraux environnementaux clés comme la [COP sur les Espèces migratrices](#), les réunions préparatoires aux COP Biodiversité et Climat du second semestre 2024, l'assemblée des Nations-Unies pour l'environnement ([UNEA6](#)), les conférences sur la [lutte contre la pollution plastique](#) ou sur la [biodiversité en haute mer](#). Une communication active a également été réalisée tant les canaux de la Présidence que ceux du SPF ou de la DG ont été utilisés (communiqués de presse, web, X, LinkedIn, Facebook, Instagram) afin de souligner la complémentarité entre l'action de la Présidence belge sur la scène internationale et dans la gestion des dossiers européens. Ces communications ont traité des thématiques des ODD et plus particulièrement de celles liées à la priorité environnementale de la présidence belge : la lutte contre la triple crise planétaire du changement climatique, de la perte de biodiversité et de la pollution (économie circulaire, chimie durable, ...).

Également durant la présidence européenne, la Belgique a formulé des conclusions du Conseil visant à améliorer l'Union européenne de la santé et à protéger le bien-être des citoyens de l'UE. Ces conclusions du Conseil encouragent les États membres et la Commission à (1) remédier à la pénurie de professionnels de la santé au moyen d'investissements, d'outils numériques, de partage des connaissances, de coopération au niveau de l'UE et de cadres réglementaires adaptés ; (2) répondre aux besoins prioritaires en matière de santé, notamment en améliorant les instruments de mise en œuvre de l'UE, notamment EU4Health, et en en développant de nouveaux, tels qu'un pôle européen d'investissement dans la santé; (3) renforcer les mesures de prévention des maladies non transmissibles en promouvant des modes de vie et un environnement de vie sains ; (4) lutter contre la résistance aux antimicrobiens (ARM) grâce à une « approche One Health » ; (5) renforcer l'écosystème des essais cliniques de l'UE ; (6) prendre

des mesures en matière de préparation et de maladies transmissibles, en particulier la poursuite de la mise en œuvre de l'Union de la santé et de l'Health Emergency Preparedness and Response (HERA) ; (7) améliorer l'approvisionnement en médicaments en Europe ; (8) s'attaquer à l'impact du changement climatique sur la santé ; (9) améliorer les instruments de mise en œuvre de l'UE. Par ailleurs, les négociations sur la Convention sur la pandémie et le Règlement sanitaire international (RSI) ont été achevées sous la présidence belge. Enfin, notre SPF a organisé un Forum européen de l'OMS sur la lutte contre les déterminants commerciaux de la santé. Cet événement a offert un espace d'apprentissage, de réflexion et de discussion sur les implications politiques et les actions futures pour contenir et contrôler les déterminants commerciaux des maladies non transmissibles.

4. La gestion interne durable du SPF Santé publique

La politique de mobilité

En matière mobilité douce, nous avons instauré le « Package Go Healthy » pour les déplacements domicile-travail de nos collaborateurs, en suivant le principe STOP. Nous disposons d'un parc de véhicules avec un écoscore moyen de 75 et de 5 vélos pliables, dont 3 électriques. Les déplacements de service réguliers sur le territoire bruxellois (courrier entre les sites et les cabinets) sont désormais effectués à vélo cargo grâce à un marché avec l'entreprise de cyclo-logistique Urbike. Pour les missions à l'étranger, nous compensons les émissions de carbone des déplacements en avion, train et voiture. Un Vademecum commun aux 3 organisations (SPF, INAMI et Agence des Médicaments) est en cours de rédaction.

En juin, notre SPF a participé à la semaine mondiale de la bicyclette et, en septembre 2024, lors de la Semaine européenne de la mobilité, nous avons organisé diverses activités : un atelier de réparation de vélos à Bruxelles et Hasselt, un petit-déjeuner pour encourager nos cyclistes, une balade à vélo guidée par Pro Vélo à la découverte de l'architecture Art nouveau de Schaerbeek, un défi domicile-travail à vélo entre collègues, et une visite des coulisses de la STIB. Au total, 86 personnes ont participé à ces initiatives, renforçant notre engagement pour une mobilité plus durable. Dans la foulée de la Semaine de la Mobilité, une enquête mobilité a été menée auprès des collaborateurs des trois organisations pour recueillir leurs pratiques et identifier les défis liés à la mobilité au travail. Les résultats ont révélé des tendances positives dans l'évolution de notre répartition modale globale, ainsi que des axes d'intervention pour préserver ces progrès à l'avenir.

Le management environnemental

En 2024, notre SPF a prolongé favorablement l'enregistrement EMAS pour son siège et pour les activités qui se déroulent dans le bâtiment Galilée. Une communication a eu lieu à ce sujet. Outre la mobilité durable et la gestion des déchets sur lesquels nous reviendrons ci-dessous, nous sensibilisons au cours de l'année nos collaborateurs à la gestion environnementale du

bâtiment notamment via des actions et communication (notamment réfection du parking vélos, atelier repair vélos, consommations du bâtiment, annonce et résultats de l'audit EMAS, ...) ainsi qu'un e-learning systématiquement suivi par les nouveaux collaborateurs. En outre, le Réseau DDO soutient activement EMAS et relaie le SME au sein de tout le SPF.

Concernant la gestion des déchets, notre SPF reste attentif au respect de la collecte sélective au sein de nos bâtiments en permettant de trier différents types de déchets selon leur nature.

Durant le mois de novembre, notre SPF a participé à la Semaine Européenne de la Réduction des Déchets. Cette initiative a été l'occasion de renforcer la sensibilisation auprès des collaborateurs sur l'importance du tri et de la réduction des déchets, notamment sur la réduction de la consommation de papier. De nouvelles affiches, nourries des constats sur le terrain, plus illustrées et plus explicatives ont été élaborées pour faciliter la compréhension des campagnes de tri. Des contrôles sont régulièrement menés pour évaluer le succès du tri sélectif.

Enfin, afin de réduire les déchets et de soutenir l'économie circulaire, le SPF a inauguré un Sustainable Corner_(coin durabilité) qui consiste en un espace destiné à accueillir différentes collectes actuelles ou nouvelles (piles, bouchons, serviettes piles, ...). Un groupe de travail multidisciplinaire a été formé pour veiller à l'évolution et l'amélioration continue de ce coin durable.

L'engagement sociétal du SPF

Enfin, diverses actions ont été organisées au sein du SPF à l'attention de nos collaborateurs comme notamment :

- Semaine Gourmande dans le restaurant Galilée et offre végétarienne conséquente et de qualité quotidienne ;
- Marché de Noël 2024, grâce à votre présence en grand nombre, nous avons collecté la somme impressionnante de 2007 euros pour trois associations choisies au préalable par les collaborateurs ;
- Formation sur la sécurité IT via des modules et des quizz ;
- Collecte de sang au bâtiment Galilée ;
- Formation à la pleine conscience pour les leaders via In Vivo ;
- Evènements de réseautage pour les nouveaux collaborateurs afin de nouer des liens durables ;
- [Youca](#) action day ;
- Information sur les pics de pollutions hivernaux et estivaux avec une attention particulière sur les effets des canicules sur la santé mentale ;
- Distribution de livres par la bibliothèque ;
- « Spend your change » = campagne de sensibilisation menée par le SPF Finances pour encourager chaque citoyen à donner sa monnaie ;
- Spectacle d'improvisation sur le thème de l'inclusion ;

- Exposition « cartoons contre la discrimination » qui intéresse plusieurs SPF afin de l'exposer également ;
- Mise à disposition d'affiches sur les zones naturelles protégées en mer du Nord belge ;
- Stand d'information pour la journée mondiale sans tabac ;
- Le Service social propose une série de primes telles que pour les lunettes ou prothèses dentaires ou auditives, pour les pratiques de soins non conventionnels, pour deux pratiques de soins en tabacologie ou diététique, pour la pratique de sports en clubs ou pour les activités socioculturelles des enfants, pour les soins de santé préventifs, pour les soins de santé psychique de 1^{ère} ligne, ...

10. SPF Justice



(Madame Romi Weitman, membre de la CIDD, et Madame Vicky Van der Linden, suppléante)

1. La Cellule DD en 2024

Composition de la Cellule DD et place dans l'organigramme du SPF Justice

La composition de la Cellule DD n'est pas complète en raison du redesign continu ainsi que la rotation du personnel sans aucun remplacement. La Cellule DD repose sur le service DD pour prendre en charge la sensibilisation au développement durable. Ce service relevait de la Team Support Direction Buildings & Facilities jusqu'en août 2024. Depuis septembre, il est rattaché à la Team HR, Team Wellbeing. A cette date, Mme Romi Weitman a pris le relais de Mr Francisco Vincent dans la fonction de coordinatrice de la cellule.

Activités en 2024

A l'initiative du Service DD, les actions de sensibilisation ci-dessous ont été organisées en 2024 :

- Distribution du calendrier Groene druivelaar aux membres du personnel pour les encourager à faire des choix durables à la maison et au travail, ainsi que communication de la version en ligne de ce calendrier via l'intranet et les newsletters en internes, et de la version A4 de ce calendrier au service de la communication et au cabinet, entre autres.
- Placer des brochures liées aux sensibilisations DD dans les supports d'information DD pour le recensement oiseaux et d'autres actions de sensibilisation tout au long de l'année.
- Distribuer/placer une carte de température personnalisée avec thermomètre et des best practices DD dans chaque local, y compris les salles de réunion des bâtiments centraux, afin de sensibiliser à l'utilisation correcte du chauffage (cf. #iktrekhetmijaan) et de communiquer à ce sujet par le biais de divers canaux.
- Affiches de performance environnementale des bâtiments AC placées dans les différents bâtiments .
- REUSE @ JUST - Les fardes en bon état ou neufs qui ne sont plus utilisés dans les bâtiments centraux sont redistribuées aux contacts intéressés dans les prisons et les palais de justice en province.
- Distribution d'un crayon sprout entièrement circulaire et donc durable pour la Journée de la Terre (graines de fleurs d'œillet) et la Semaine de l'Abeille (graines de coriandre), en lien avec les meilleures pratiques SDD 15.

- Communiquer des fiches d'information mises à jour du guide pour les achats durables et des conseils et avis du CFDD sur le renforcement de la politique de DD et de la cohérence des politiques DD et la cohérence des politiques, ainsi que des informations sur le futur PFDD, une note d'orientation, à l'attention de tous les acteurs concernés.
- Actions de sensibilisation et communications lors de la Semaine Européenne de la Mobilité, distribution de gadgets divers pour les cyclistes, stand d'information sur la mobilité ainsi organisation de l'enquête PDE pour les bâtiments AC.
- Mobility event et quiz WTCIII Moniteur Belge le 08/10/2024.
- Participation au Grand Quiz de la route annuel de Vlaamse Stichting Verkeerskunde et de l'Agence wallonne pour la sécurité routière du 16/09/2024 au 16/10/2024.
- Stands liés à la gestion des déchets et à l'économie de papier pendant la Semaine européenne de la réduction des déchets et distribution d'un gadget circulaire DD (plus précisément, un marque-page en papier avec des graines Mieux vaut y penser avant d'imprimer avec des chiffres sur le nombre moyen d'impressions par ETP et un stylo 4 couleurs avec logo en plastique recyclé à 92 % et produit en Allemagne, et non en Chine, et également neutre en CO₂).
- Collecte Zero Hunger (shoe box resto du coeur) pour personnes en difficulté.
- Appel au réseau POC DD en décembre pour connaître les initiatives locales/best practices cf SDG 1 et SDG 13.

Toutes nos actions de communication sont planifiées et discutées avec le service Communication. Les collaborateurs et partenaires du SPF peuvent ainsi être informés de toutes nos mesures en matière de développement durable.

Nous communiquons également par l'intermédiaire de notre groupe teams DDO Sustainability JUST avec diverses parties prenantes concernant nos sensibilités, nos engagements en cours et nos idées de projets.

2. La contribution du SPF Justice aux mesures et actions du PFDD

Approche stratégique du service en matière d'intégration et de mise en œuvre du PFDD

Le plan stratégique et, par extension, le plan opérationnel du SPF Justice contiennent des objectifs politiques (projets) dans le cadre de nos objectifs stratégiques.

Les projets qui atteignent un objectif des ODD en tant que projets qui doivent être inclus dans le plan d'action pour le développement durable sont inclus dans un outil de suivi dans le plan opérationnel et mis en œuvre au sein de l'organisation.

L'outil de suivi des projets (Project Follow-up Center) sera mis à disposition de tous les porteurs de projets et du service DD à l'horizon 2024/2025 afin de renforcer la rationalisation stratégique entre les deux services.

Description de mesures et actions du PFDD mises en œuvre en 2024

Les mesures comme, entre autres, l'élargissement de l'aide juridique de deuxième ligne, l'adaptation des seuils de saisie, la réforme du recouvrement judiciaire, la réforme du règlement collectif des dettes, les plans de paiement et la réforme des règles relatives à l'administration s'inscrivent dans le cadre de la mise en œuvre du SDG 1: "Éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde" et du SDG 10: "Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre".

Les mesures visant à protéger les enfants telles que le projet Arachnid, l'aggravation des peines en cas de violence intrafamiliale en présence de mineurs, le droit de l'enfant d'être entendu, la législation visant à préserver les liens personnels entre frères et sœurs, la lutte contre les violences sexuelles (numériques), les chambres réparatrices dans les tribunaux, la lutte contre la dépendance au jeu en limitant la publicité pour les jeux de hasard, l'application plus large de la liste EPIS, l'introduction d'une limite de jeu et l'interdiction des librairies fictives, une approche humaine envers les détenus et les internés, les nombreux projets d'action sociale dans les prisons financés par Cellmade et les programmes d'aide aux toxicomanes, l'introduction des accompagnateurs de détention, l'introduction de JustCare, la construction de centres de psychiatrie légale, l'amélioration de la législation sur les admissions forcées, l'installation de DEA dans les palais de justice, la réforme des règles relatives à l'administration et à JustProtect, le recrutement de tuteurs supplémentaires pour les mineurs étrangers non accompagnés et la lutte contre la traite des êtres humains et le trafic d'êtres humains font partie de la mise en œuvre du SDG 3: "Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge".

Les formations proposées dans les maisons de détention, les maisons de transition et les prisons, la plateforme numérique JustFromCell qui permettra aux personnes de suivre une formation et les formations pour le personnel pénitentiaire, le personnel judiciaire, les magistrats et les agents de police permettent de mettre en œuvre l'ODD 4: "Assurer à tous une éducation équitable, inclusive et de qualité et des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie".

La loi transgenre, la mise en place d'un outil d'évaluation des risques, l'extension de la liste des motifs de discrimination, le nouveau droit pénal sexuel, les centres de prise en charge des violences sexuelles, l'approche de la violence intrafamiliale, y compris loi sur la prévention et la lutte contre les féminicides et les homicides fondés sur le genre, l'alarme mobile contre le harcèlement, l'aggravation des peines pour violence intrafamiliale et le guide d'auto-assistance pour les personnes transgenres en prison font partie de la mise en œuvre du SDG 5: "Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et toutes les filles".

Les mesures d'appui pour le personnel pénitentiaire telles que les projets de déconnexion mentale, le soutien psychologique en cas d'expériences traumatisantes, les cours de gestion des

conflits et des agressions, les nouveaux uniformes, ainsi que les chèques-repas pour le personnel des tribunaux, le statut social des magistrats, le projet de greffier du futur, les nombreux recrutements, le nouveau matériel informatique pour la Justice, la modernisation du statut de diverses professions telles que les avocats, les huissiers de justice, les juristes d'entreprise et les notaires et la protection des entreprises en difficulté contribuent à la mise en œuvre de le SDG 8: "Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous".

La rénovation des prisons et des palais de justice, la construction de nouvelles prisons, l'introduction des maisons de détention, les projets visant à rendre les bâtiments plus efficaces sur le plan énergétique, la numérisation de la Justice et les projets d'innovation au sein de la PJF, la lutte contre le crime organisé ainsi que la promotion de la sécurité routière s'inscrivent dans le cadre de la mise en œuvre de le SDG 9: "Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation" et du SDG 11: "Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables".

L'incrimination de l'écocide, les magistrats spécialisés en matière d'environnement et la formation des magistrats dans le domaine de l'environnement font partie de la mise en œuvre du SDG 14: "Conserver et exploiter de manière durable les océans, les mers et les ressources marines aux fins du développement durable" et du SDG 15: "Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres, en veillant à les exploiter de façon durable, gérer durablement les forêts, lutter contre la désertification, enrayer et inverser le processus de dégradation des terres et mettre fin à l'appauvrissement de la biodiversité".

Les nombreuses applications de Just-on-web qui améliorent l'accessibilité à la Justice, telles que JustConsult, l'élargissement de l'aide juridique de deuxième ligne, le projet Casa Legal, l'accueil commun dans les tribunaux, le projet "Klare Taal" et les PC Kiosk, la formation des magistrats dans le cadre du plan d'action fédéral de lutte contre le racisme, l'amélioration de l'enregistrement des délits de haine et des discours haineux, la délivrance de certificats de naissance aux métis et la reconnaissance du bouddhisme contribuent à la mise en œuvre de le SDG 16: "Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et inclusives aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous".

3. Les ODD en tant que boussole

Dans le cadre de ses compétences, le SPF contribue surtout à réaliser des objectifs de développement durables (SDG) :

- SDG 1 : éliminer la pauvreté sous toutes ses formes ;
- SDG 3 : permettre à tous de vivre en bonne santé ;
- SDG 5 : parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser ;
- SDG 8 : promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous ;
- SDG 10 : réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre ;
- SDG 16 : promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes.

4. La gestion interne durable du SPF Justice

Le SPF Justice est conscient de son rôle exemplaire en tant qu'administration gouvernementale et souhaite donc assumer sa responsabilité dans le domaine de l'environnement et de la durabilité. Au cours des dernières années, notre département a mis en place de nombreuses actions pour intégrer les aspects de développement durable dans ses opérations.

En raison de la numérisation en cours du SPF Justice, ainsi que de la réduction de l'empreinte écologique, le service DD a créé en interne un groupe teams pour la consultation des parties prenantes internes, avec des sous-groupes pour les différents groupes cibles DD et des personnes de contact.

La politique de mobilité

Le SPF Justice sensibilise activement à la mobilité durable en communiquant et en mettant en évidence les meilleures pratiques, tant à la maison qu'au travail, lors d'actions de sensibilisation annuelles axées sur la mobilité, telles que la Semaine européenne de la mobilité, la participation au Grand quiz de la route, et en 2024, un véritable quiz sur la mobilité a été organisé pour le personnel de la justice dans le WTCIII. Des vélos de service sont disponibles dans certains bâtiments et une indemnité velo est disponible. Il existe un PDE dans les bâtiments concernés par cette obligation et il est recommandé d'opter pour les transports en commun pour les déplacements lorsque cela est possible ; à cet effet, il existe également des fiches d'accessibilité qui peuvent être consultées. Les questions relatives à la mobilité peuvent être envoyées à mobility@just.fgov.be. La circulaire 307 septies est respectée par le service CARS et en fonction des moyens disponibles et des contrats fédéraux existants, le parc automobile sera écologisé progressivement. L'EJumpy de Citroën est utilisé pour la plupart des déplacements à Bruxelles.

La politique d'achats durables

Le SPF Justice s'engage à appliquer les directives et recommandations fédérales en matière de

marchés publics durables, tout en tenant compte des contraintes budgétaires existantes et en respectant la législation en matière de marchés publics.

Toutes les directions et les services d'achat du SPF appliquent les objectifs fédéraux découlant de la circulaire du 16 mai 2014 relative à l'intégration du développement durable, en ce compris les clauses sociales et les mesures favorisant les petites et moyennes entreprises, dans le cadre de marchés publics passés par les autorités adjudicatrices fédérales. Actuellement, aucun marché public n'a été refusé pour un manque d'intégration de clauses durables.

De manière générale, le SPF Justice utilise les contrats FORCMS pour les livraisons et prestations courantes. Les contrats FORCMS proposent des articles durables dont ils déterminent le pourcentage. La centrale d'achat inclut les clauses pertinentes dans son cahier des charges (par exemple pour les produits d'entretien et d'hygiène, le papier, le papier toilette, les imprimantes multifonctions, le matériel informatique, etc.).

En revanche, pour certaines missions plus spécifiques qui ne figurent pas dans le FORCMS, les services compétents du SPF Justice établissent une mission. Lorsque l'objet du contrat le permet, ils insistent sur des méthodes durables et ajoutent des clauses environnementales.

Enfin, le SPF Justice contribue aux efforts du gouvernement pour rationaliser les dépenses à travers des marchés publics fédéraux centralisés dans le cadre de la politique fédérale des achats. Le SPF Justice participe à d'autres missions groupées, pour lesquelles il apporte ses besoins et recommandations pour favoriser l'intégration de considérations durables (collecte des déchets, location/location/achat de véhicules, produits d'entretien, etc.).

Le management environnemental

En raison du roulement constant du personnel et des contraintes budgétaires, le certificat ISO 14001 et l'enregistrement EMAS pour le système de gestion environnementale au sein du bureau central n'ont pas été renouvelés. Néanmoins, le principe du système de gestion environnementale et les priorités établies sont maintenus en attendant la recherche d'un certificat/enregistrement renouvelé.

Le comité de direction a choisi de se concentrer sur les objectifs suivants :

- répondre à nos obligations de conformité, notamment aux exigences légales et réglementaires environnementales ;
- prévenir et maîtriser nos pollutions ;
- utiliser moins d'énergie et d'eau ;
- encourager l'utilisation raisonnée du papier pour réduire sa consommation ;
- intégrer des critères environnementaux dans les procédures de marchés publics ;
- produire moins de déchets et mieux trier ;
- encourager le personnel et les visiteurs à choisir des transports durables lors de leurs déplacements ;
- sensibiliser et informer nos salariés et sous-traitants à la protection de l'environnement ;

- communiquer de manière transparente sur notre politique environnementale et nos résultats ;
- inciter à limiter notre impact sur l'environnement tout en développant les normes de justice civile et pénale.

Le SPF Justice envisage de poursuivre cet engagement environnemental et d'étendre à l'avenir ses bonnes pratiques à d'autres bâtiments de l'administration centrale. Dans ce contexte, le service Développement Durable suit la performance environnementale des quatre bâtiments de l'administration centrale. Ce suivi concerne la consommation d'énergie (gaz et électricité), la consommation d'eau, le nombre de copies et d'impressions y compris recto verso, la production de déchets et la mobilité du personnel.

11. SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie

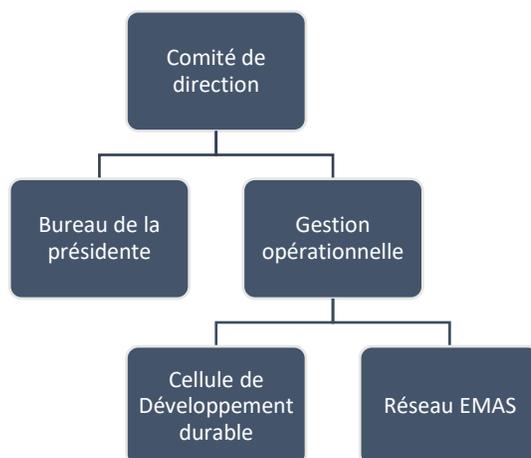


(Madame Maria Eugenia Bardaro, membre de la CIDD)

1. La Cellule DD en 2024

Composition de la Cellule DD et place dans l'organigramme du SPF Economie

La Cellule Développement durable (ci-après Cellule DD) du SPF Economie a été instituée conformément à l'arrêté royal du 22 septembre 2004, modifié par l'AR du 25 avril 2014. Ces arrêtés royaux portent création des cellules de développement durable au sein des services publics fédéraux, des services publics fédéraux de programmation, et du Ministère de la Défense. L'organigramme ci-dessous illustre les acteurs les plus impliqués dans le développement durable au sein du SPF Economie.



La Cellule DD est responsable de la coordination de la politique du SPF Economie en matière de développement durable. Elle comprend les membres suivants :

- la coordinatrice Développement durable, qui représente le SPF Economie auprès de la [Commission interdépartementale du Développement durable](#) (CIDD), ainsi que son suppléant ;
- un représentant de chaque direction générale ou service d'encadrement ;
- un représentant du Service Budget et Contrôle de gestion.

La coordinatrice Développement durable est rattachée au Bureau de la présidente et assume également la coordination du [réseau EMAS](#). Depuis 2023, des synergies renforcées ont été établies entre ces deux réseaux, favorisant une approche plus intégrée et cohérente du développement durable au sein du SPF Economie.

Activités en 2024

En 2024, la Cellule DD du SPF Economie a joué un rôle central dans la coordination et le suivi des initiatives liées à la durabilité. Son action s'est articulée autour de plusieurs axes majeurs.

1. La coordination stratégique

La Cellule DD a supervisé la mise en œuvre du Plan d'Action de Développement Durable (ci-après PADD) et le rapport des contributions du SPF Economie dans le cadre du [Plan Fédéral de Développement durable](#) (PFDD).

Une analyse de matérialité a été coordonnée, identifiant les enjeux prioritaires pour le SPF et pour nos parties prenantes stratégiques.

Suite à la signature de la [Charte pour une administration durable](#), le SPF Economie a établi une feuille de route ESG (Environnement, Social et Gouvernance). Plusieurs workshops avec les parties prenantes internes ont été organisés afin de mesurer le niveau de maturité et de définir des actions concrètes dans différents domaines. Ce travail se poursuivra au premier trimestre 2025 afin de finaliser un document regroupant l'ensemble des actions liées à la durabilité.

Objectif : renforcer leur cohérence et la vision à long terme.

2. La participation interinstitutionnelle et les appels à projets

Le SPF Economie a contribué activement aux réunions des groupes de travail interfédéraux de la CIDD, favorisant ainsi la coordination des initiatives en matière de développement durable.

Dans le cadre de l'appel ETS du SPF Santé, nous avons introduit deux projets.

1. Le premier projet vise à soutenir la recherche et le développement afin d'établir des méthodes d'essai correctes pour les stations de recharge des véhicules électriques.
2. Le deuxième concerne l'investissement pour l'achat de véhicules de service électriques à grande autonomie et à forte charge utile pour les contrôles métrologiques sur le terrain.

3. La formation et la sensibilisation

Une formation axée sur les enjeux énergétiques et climatiques a été organisée à l'attention des membres du Comité de direction et de dix futurs formateurs internes. Dès 2025, ces formateurs auront pour mission d'organiser des formations qui poursuivront trois objectifs principaux.

1. Sensibiliser les collaborateurs aux enjeux énergétiques et climatiques et leur impact économique : familiariser l'ensemble des collaborateurs aux défis actuels et leur impact sur l'action et les missions du SPF Economie.
2. Promouvoir une approche ascendante (bottom-up) : valoriser les idées, initiatives et retours concrets des collaborateurs pour enrichir les actions entreprises au sein du SPF Economie.
3. Stimuler un débat stratégique : créer des espaces de réflexion pour établir des liens entre les initiatives concrètes, la stratégie organisationnelle et les objectifs de développement durable. Ces échanges permettront de souligner l'interconnexion des enjeux et d'encourager une vision cohérente à long terme. Ces formations contribueront à renforcer une culture commune et proactive autour de la durabilité au SPF Economie.

La Cellule DD a apporté son expertise sur divers dossiers stratégiques, et a participé activement à plusieurs conférences et études. La coordinatrice a également fourni des avis sur les achats durables, renforçant ainsi l'engagement à promouvoir des pratiques responsables dans ce domaine.

Dans le cadre de la certification EMAS, une collaboration étroite a été établie avec le service facilitaire, favorisant une mise en œuvre efficace des actions.

Enfin, la Cellule DD a contribué à des actions de sensibilisation interne au travers de différents canaux de communication (EcoNews, Intranet, etc.) sur plusieurs thématiques telles que la sobriété énergétique et les pratiques responsables à adopter.

Ces efforts reflètent l'engagement du SPF Economie à adopter une approche proactive, inclusive et participative, intégrant pleinement le développement durable dans ses activités et ses priorités.

2. La contribution du SPF Economie aux mesures et actions du PFDD

Approche stratégique en matière d'intégration et de mise en œuvre du PFDD

Le suivi et la coordination de la mise en œuvre des actions du Plan Fédéral de Développement durable (PFDD) au SPF Economie est assurée par la Cellule DD.

Le SPF Economie adopte une approche intégrée pour mettre en œuvre le PFDD. Les contributions au PFDD sont clairement identifiées comme relevant de la politique de développement durable, et s'inscrivent dans une vision stratégique cohérente. Les actions de ce plan sont incluses dans le PADD du SPF Economie, garantissant leur alignement avec les objectifs opérationnels.

Les experts en charge de leur mise en œuvre sont invités à fournir des états des lieux détaillés. Ces derniers sont ensuite présentés et discutés d'abord au sein de la Cellule DD, puis en Comité de direction.

Le PFDD joue un rôle essentiel en favorisant les synergies entre les différents plans d'action. Nous souhaitons renforcer cette synergie. Pour ce faire, un processus de convergence en interne avec les autres plans a également été élaboré. L'objectif est d'améliorer progressivement le processus de monitoring et de reporting de ces plans.

Description de mesures et actions du PFDD mises en œuvre en 2024

Tout au long de l'année 2024, 52 actions concrètes du PFDD ont été mises en place ou poursuivies par différentes directions générales et services d'encadrement du SPF Economie. La durabilité se traduit dans toutes nos activités, et tous les leviers dont nous disposons sont utilisés pour réaliser des actions concrètes.

Parmi les nouvelles actions réalisées en 2024, le SPF Economie a déterminé les secteurs prioritaires pour lesquels des instruments économiques pourraient être développés à l'échelle nationale. L'ambition est de diminuer l'utilisation de plusieurs substances chimiques et de promouvoir leur substitution de façon durable. Ces secteurs prioritaires ont été définis à la suite d'une étude détaillée. Ils ont ensuite été repris dans le cahier des charges de l'appel à projets publié dans le cadre du [Belgium Builds back Circular](#) (BBBC).

L'accent mis sur la substitution des substances chimiques dangereuses n'est pas un hasard. Les produits chimiques sont utilisés partout et par tout le monde. Ils sont présents dans la plupart des produits que nous utilisons au quotidien. Cependant, la présence et l'utilisation de substances chimiques dangereuses comportent des risques. Non seulement pour l'homme et pour l'environnement, mais aussi pour la santé de notre économie. L'omniprésence des substances préoccupantes signifie que de nombreuses chaînes de production et de nombreux secteurs entrent en contact avec elles. Cette situation rend les entreprises vulnérables, mais offre également la possibilité d'introduire la chimie durable dans l'ensemble de la chaîne. L'industrie chimique joue un rôle essentiel dans la transition vers une économie durable, résiliente et compétitive. Investir dans l'innovation et l'économie circulaire permet aux entreprises belges de répondre à des exigences réglementaires plus strictes ; mais également de se positionner en tête du classement européen en matière de transition circulaire (un facteur clé pour la compétitivité).

Pour cet appel à projets, trois groupes de substances préoccupantes prioritaires ont été identifiés pour la Belgique. Le gouvernement fédéral souhaite accélérer autant que possible l'élimination de ces substances.

Substances perfluoroalkylées et polyfluoroalkylées (PFAS)

Les PFAS sont utilisés dans une multitude d'applications industrielles. Par exemple, une couche de PFAS est présente dans le revêtement des vêtements imperméables afin de les rendre résistants à l'eau. Un autre exemple est l'utilisation de PFAS dans la mousse des extincteurs ainsi que dans le revêtement des poêles antiadhésives.

Le gouvernement fédéral reconnaît l'importance de l'élimination progressive des PFAS, et la nécessité de développer des alternatives aux PFAS qui soient sûres et durables. Compte tenu de la nature problématique de tous les PFAS, ainsi que de leurs nombreuses applications dans une multitude de secteurs, aucun domaine prioritaire spécifique n'a été défini dans le cadre de ce thème.

Perturbateurs endocriniens (PE)

Les perturbateurs endocriniens (PE) sont présents dans de nombreux produits (aliments, jouets, matériaux de construction, cosmétiques, textiles, appareils électroniques, etc.) ; et dans l'environnement (eau, air, sol). Ils sont nocifs pour la santé humaine et l'environnement. Pour protéger les consommateurs, il est important que les produits entrant sur le marché belge soient exempts de perturbateurs endocriniens dans la mesure du possible.

La mise en place de mesures de gestion des risques au niveau européen devrait encore prendre plusieurs années selon le calendrier de la Commission européenne. La mise en place de mesures complémentaires à l'échelle nationale et le soutien à la recherche et aux entreprises sont donc primordiaux.

12 Substances prioritaires pour l'industrie belge et/ou le grand public

Outre les PFAS et les PE, une liste de douze substances prioritaires présentant un intérêt majeur pour l'industrie belge et/ou le grand public a été dressée.

Ces substances sont les suivantes :

- Diazene-1,2-dicarboxamide (C,C'-azodi(formamide)) (ADCA)
- Phenol, dodecyl-, branched
- Alkanes, C14-17, chloro
- Dodecamethylcyclohexasiloxane
- Methyloxirane (Propylene oxide)
- N, N-dimethylacetamide
- 2-methoxy ethanol
- Boric acid
- Tris(4-nonylphenol, branched) phosphite
- 4-tert-butyl-phenol
- Terphenyl, hydrogenated
- Dicyclohexyl phthalate

Cet appel à projets était ouvert aux organisations ou consortiums actifs en Belgique, notamment :

- les entreprises (avec une attention particulière pour les PME) ;
- les centres de recherche publics ou privés ;
- les centres de recherche attachés aux universités ou hautes écoles ;
- les start-up ;
- les ONG ;
- les cabinets de conseil ;
- les institutions similaires.

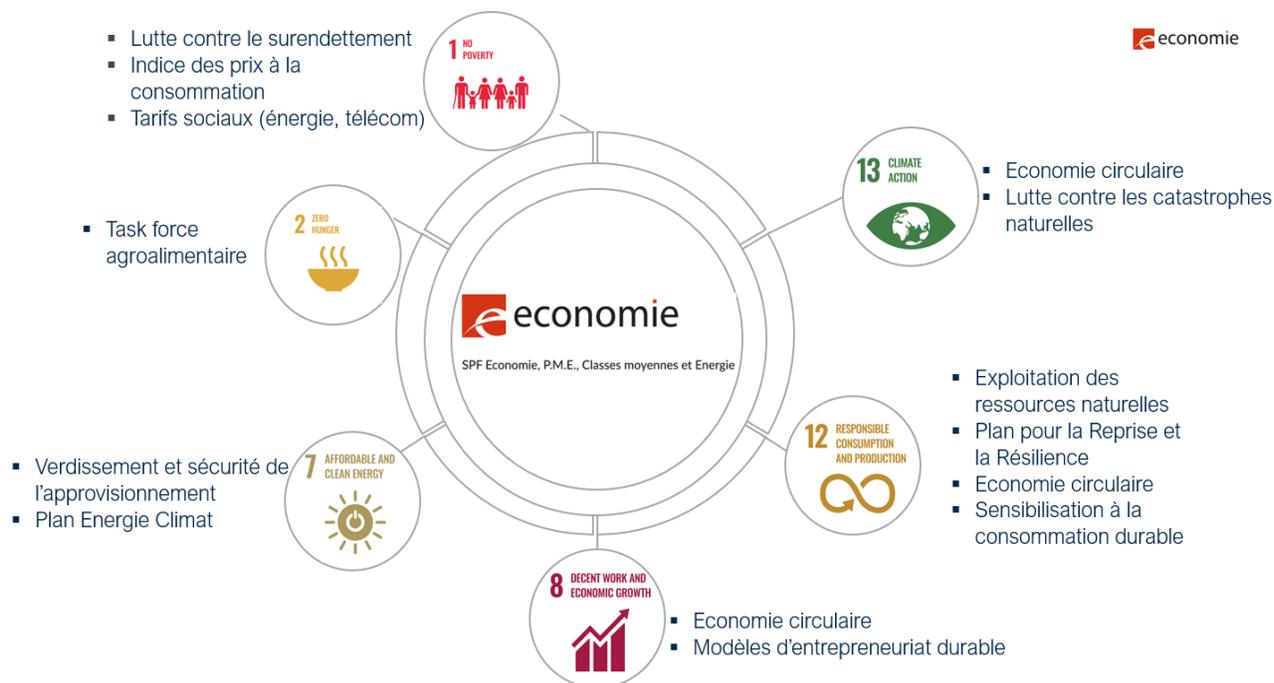
Après analyse approfondie des candidatures, neuf projets lauréats ont été retenus pour bénéficier d'une subvention financière. Ces projets sont menés par des entreprises et/ou des consortiums de centres de recherche et d'entreprises. Tous les projets lauréats recevront une subvention d'un montant total d'environ neuf millions d'euros. Les projets ont débuté à l'été 2024 et se termineront en juillet 2026.

Un événement de clôture sur la chimie durable a été organisé en décembre 2024, regroupant tous les stakeholders sur le sujet. Cela a aussi été l'occasion de présenter l'ensemble des projets.

3. Les ODD en tant que boussole

Grâce à ses compétences spécifiques, le SPF Economie contribue particulièrement à la mise en œuvre des [Objectifs de Développement Durable](#) (ODD) suivants :

- ODD 1 : Pas de pauvreté : éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde.
- ODD 2 : Faim zéro : éliminer la faim, assurer la sécurité alimentaire, améliorer la nutrition et promouvoir l'agriculture durable
- ODD 7 : Énergie propre et d'un coût abordable : garantir l'accès pour tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes à un coût abordable.
- ODD 8 : Travail décent et croissance économique : promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif, et un travail décent pour tous.
- ODD 12 : Consommation et production responsables : établir des modes de consommation et de production durables.
- ODD 13 : Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques : renforcer la résilience et les capacités d'adaptation face aux aléas climatiques.



Les actions de développement durable sont compilées annuellement dans notre PADD. Parmi les actions marquantes réalisées en 2024, citons notamment les suivantes :

1. Le verdissement de notre approvisionnement énergétique

Éolien offshore : un mécanisme d’appel d’offres a été développé pour augmenter la capacité de production d’énergie éolienne offshore dans la zone Princesse Elisabeth (ZPE), située dans la partie belge de la mer du Nord. Cet effort vise une production supplémentaire de 3,15 à 3,5 GW, au plus tard en 2030. Des études sont également en cours pour explorer les possibilités de développement dans la zone éolienne existante.

Hydrogène renouvelable : des appels à projets ont été lancés afin de stimuler la recherche, le développement et la démonstration de technologies et d’infrastructures pour la production, l’utilisation et l’importation d’hydrogène renouvelable. Un cadre de financement a été établi pour créer une infrastructure de transport d’hydrogène, consolidant ainsi le rôle de la Belgique en tant que plaque tournante pour cette énergie propre.

2. La gestion des matières premières critiques

Le SPF Economie a poursuivi la mise en œuvre du [Règlement 2024/1252](#) sur les matières premières critiques (Critical Raw Materials Act – CRMA), entré en vigueur le 23 mai 2024. Ce règlement garantit un approvisionnement sûr, diversifié, abordable et durable en matières premières critiques.

Renforcer les chaînes de valeur des matières premières critiques est essentiel pour réussir la double transition et répondre aux besoins des secteurs stratégiques ainsi qu’assurer le bon

fonctionnement du marché intérieur, la compétitivité, la résilience industrielle et l'autonomie stratégique de l'UE dans un environnement géopolitique incertain.

Le chapitre 5 du Règlement reprend les mesures en matière de circularité, de certification et d'empreinte environnementale. Ces activités sont suivies par le sous-groupe Circularité, qui est l'un des six sous-groupes liés à la mise en œuvre du CRMA. Ce sous-groupe, présidé par l'[Agence publique flamande pour les déchets](#) (OVAM) et par la Région bruxelloise, avec représentation du SPF Economie, prépare les réunions au niveau européen (auxquelles les présidents du sous-groupe participent).

3. L'évaluation scientifique de l'impact environnemental de l'extraction du sable

En partenariat avec d'autres structures de recherche, le Service Plateau continental du SPF Economie développe des méthodes pour utiliser et interpréter de manière optimale les données acoustiques de rétrodiffusion des sondeurs multifaisceaux. Le but est de mieux comprendre l'impact proche et lointain de l'extraction de sable sur les habitats marins. Ces recherches s'inscrivent dans les travaux du [Backscatter Working Group](#) dont le Service Plateau continental est cogestionnaire depuis 2022. L'accent est mis sur le développement de méthodes de calibration afin de permettre une « » de jeux de données acquis par des sondeurs multifaisceaux différents.

En 2024, ce Service a organisé un séminaire intitulé « Sable – Durabilité – Circularité ». Deux thèmes majeurs ont été au centre des discussions :

- la gestion durable de la ressource primaire qu'est le sable marin ;
- le développement de normes favorisant l'utilisation des sables secondaires dans le domaine de la construction de bâtiments et de routes.

La Belgique est considérée comme un exemple en la matière pour ses normes et ses contrôles dans le secteur. Les questions posées par le développement d'une économie circulaire du sable ont également été abordées lors de la journée d'étude tri-annuelle « L'or en mer du Nord : l'importance du sable marin et les innovations en matière de surveillance et de recherche ».

4. La sensibilisation et le soutien aux PME ainsi qu'aux pratiques innovantes et durables

Le SPF Economie a poursuivi ses efforts en matière de promotion de l'économie circulaire. Nous avons notamment sensibilisé les PME à cette thématique à travers un outil d'auto-évaluation, un site web dédié, ainsi que des campagnes d'information et de sensibilisation. Ces campagnes de communication, initiées en 2023, se prolongeront jusqu'à la fin de l'année 2025. Leur principal objectif est de convaincre les PME d'adopter un modèle économique circulaire et de les accompagner dans cette transition.

Les [Centres De Goote](#) jouent un rôle essentiel dans la transition vers une économie durable, en encourageant l'innovation et la collaboration. Le SPF Economie soutient activement ces hubs stratégiques. Grâce à des initiatives telles que le soutien à l'écoconception, la promotion de

technologies vertes et l'accompagnement des PME dans leur transition vers des modèles circulaires, ces centres participent non seulement à la croissance économique ; mais également à la réduction de l'impact environnemental, tout en renforçant la compétitivité des entreprises belges sur le marché global.

L'accord de gouvernement fédéral de la Vivaldi prévoit également la création d'une plateforme dédiée à la valorisation des réussites de l'économie belge. Cette plateforme met en avant des initiatives entrepreneuriales susceptibles d'inspirer les (futurs) PME et indépendants, qu'ils envisagent de démarrer leur propre activité ou qu'ils soient déjà actifs. Une attention particulière est portée à l'entrepreneuriat féminin. Par ailleurs, la plateforme valorise les entrepreneurs socialement responsables, qui assument pleinement les impacts sociaux, écologiques et économiques de leurs activités sur la société.

Un appel à projets a également été lancé afin de promouvoir ces thématiques au sein de l'entrepreneuriat. Le cadre de cet appel à projets était large, incluant le soutien à des initiatives innovantes favorisant la création et la croissance d'entreprises, stimulant l'économie et générant des emplois. Parmi les projets sélectionnés, deux initiatives mettent un accent particulier sur la durabilité.

Ces projets prévoient la création par l'UCM de deux « guichets de la durabilité », l'un en Wallonie et l'autre à Bruxelles. Ces guichets ont pour mission de constituer une porte d'entrée unique pour informer, sensibiliser et orienter les entreprises sur les questions liées à la durabilité. Ils fourniront des informations de première ligne et redirigeront les entreprises vers des services spécialisés adaptés à leurs besoins. De plus, ces guichets centraliseront les informations disponibles sur cette thématique et recueilleront les témoignages d'entreprises impliquées dans la durabilité.

5. Lutte contre le greenwashing

L'Inspection économique du SPF Economie accorde une grande importance à la lutte contre le greenwashing, et poursuit ses contrôles en la matière. En 2024, [une enquête](#) a mis en cause des compagnies aériennes pour l'utilisation d'allégations environnementales potentiellement trompeuses. Lancée par la Commission européenne et les autorités de protection des consommateurs de l'Union européenne, l'enquête fut dirigée par l'Inspection économique du SPF Economie, en collaboration avec les autorités de protection des consommateurs néerlandaises, espagnoles et norvégiennes.

En analysant les sites internet et les applications des compagnies aériennes, l'enquête a permis d'identifier plusieurs pratiques pouvant induire les consommateurs en erreur :

- Donner une fausse impression de compensation carbone : affirmer que les consommateurs peuvent compenser les émissions de CO₂ d'un vol en payant un supplément destiné à financer des projets climatiques, alors que l'impact réel de ces initiatives est souvent limité ou incertain.

- Utiliser des allégations environnementales absolues ou implicites : employer des termes tels que « vert », « durable », ou « responsable », ou encore recourir à des éléments visuels comme des couleurs vertes ou des images de la nature. Cela peut induire les consommateurs en erreur quant à l'impact environnemental d'une industrie très polluante comme l'aviation civile.
- Énoncer des objectifs environnementaux sans fondement clair : proclamer des ambitions telles que devenir climatiquement neutre, sans engagements ou objectifs clairs, vérifiables, et accompagnés d'un système de suivi indépendant.
- Utiliser des calculateurs de CO₂ peu transparents : proposer des outils de calcul des émissions de CO₂ sans fournir suffisamment d'informations sur les méthodologies employées, rendant leur fiabilité douteuse.
- Comparer les émissions de CO₂ de manière imprécise : présenter des comparaisons des émissions de CO₂ entre différents vols sans fournir d'informations suffisantes et précises sur les paramètres de comparaison.

À ce stade, les réponses et engagements des différentes compagnies aériennes font l'objet de discussions, et des réunions sont organisées avec chacune d'elles. Si ces engagements s'avèrent insuffisants, les autorités pourront envisager d'autres mesures d'application, y compris des sanctions.

Par ailleurs, compte tenu du risque élevé de tromperie lié à l'utilisation de l'allégation « neutre en carbone », l'Inspection économique du SPF Economie a pris contact avec un label émettant de telles allégations. À la suite de cette intervention, ce label a modifié son allégation et y a ajouté des précisions.

6. Statistiques pour le développement durable

La production des statistiques de haute qualité par Statbel permet de soutenir la politique de développement durable (par exemple la publication des données sur le recyclage, la production des déchets, l'égalité, etc.). Statbel est également le fournisseur de base d'un certain nombre d'indicateurs sur la réduction de la pauvreté, l'éducation et l'emploi qui sont utilisés pour suivre les progrès de la Belgique vers la réalisation des ODD. Statbel participe ainsi à la maintenance et au développement d'une base de données d'indicateurs nécessaires à l'annexe statistique de la « National Voluntary Review » des ODD, développée par les Nations Unies. Cette participation se fait en collaboration avec les partenaires de l'Institut Interfédéral de la Statistique (IIS).

7. Renforcement de la législation en matière de durabilité

Le SPF Economie a transposé la Directive CSRD en droit belge. La loi du 2.12.2024 relative à la publication, par certaines sociétés et groupes, d'informations en matière de durabilité et à l'assurance de l'information en matière de durabilité et portant dispositions diverses a été publiée au Moniteur belge le 20.12.2024. Elle impose de nouvelles exigences pour les

entreprises, notamment en matière de rapportage sur les impacts environnementaux, sociaux et de gouvernance.

8. Participation du SPF Economie aux organes de coordination externes

Le SPF Economie représente l'autorité fédérale au sein du Bureau de la plateforme intra-belge sur l'économie circulaire. Dans le cadre du nouveau mandat renforcé de la plateforme, ses experts participent activement aux différents groupes de travail, notamment ceux consacrés à l'écoconception, aux indicateurs, aux aspects juridiques, à la fiscalité et au financement.

La Direction générale Énergie (DG Énergie) du SPF Economie co-préside, avec la Direction générale Environnement (DG Environnement) du SPF Santé publique, la [Taskforce fédérale « Énergie – Climat »](#). Cette instance est chargée de plusieurs missions essentielles, parmi lesquelles l'élaboration, la révision et l'actualisation de la contribution fédérale au [plan national intégré énergie et climat \(PNEC\)](#).

9. Soutien à la participation des femmes dans le numérique

Le SPF Economie poursuit son engagement en faveur de la participation des femmes dans le secteur numérique. En 2024, des actions concrètes ont été mises en œuvre, notamment :

- La création d'un groupe de travail permanent rassemblant des acteurs publics et privés ;
- Le développement de l'écosystème favorisant l'inclusion des femmes dans le numérique ;
- L'organisation et la participation à des sessions visant à promouvoir l'intégration des femmes dans ce secteur clé.

10. Campagnes et événements

En 2024, le SPF Economie a organisé plusieurs campagnes et événements alignés avec les objectifs de développement durable.

- **Relier la propriété intellectuelle aux objectifs de développement durable**

À l'occasion de la Journée mondiale de la propriété intellectuelle, le 26 avril 2024, l'Office belge de la Propriété intellectuelle du SPF Economie, en collaboration avec l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle, a exploré le thème « Construire notre avenir commun grâce à l'innovation et la créativité ». Cet événement a mis en lumière le rôle de la propriété intellectuelle dans l'atteinte des objectifs de développement durable, en vue de construire un monde meilleur.

- **Campagne « Acheter consciemment »**

Lancée en décembre 2024, dans le cadre de la Taskforce agroalimentaire du SPF Economie, cette campagne sensibilise les consommateurs belges à adopter des comportements d'achat réfléchis et responsables, notamment dans le secteur agricole et alimentaire.

Elle repose sur quatre piliers :



1. Promouvoir des choix d'achat responsables : encourager les consommateurs à privilégier des produits alignés avec leurs valeurs sociales, économiques et environnementales.

2. Éduquer sur les étiquettes alimentaires : aider les consommateurs à comprendre l'origine des produits et les informations figurant sur les étiquettes.

3. Valoriser la production agricole belge :

mettre en avant les défis et l'importance stratégique de ce secteur pour la souveraineté alimentaire et l'économie nationale.

4. Renforcer le lien entre consommateurs et agriculteurs : encourager l'achat direct auprès des producteurs locaux pour soutenir le tissu agricole belge.

11. Lancement de ConsumerConnect

ConsumerConnect est une plateforme en ligne innovante développée par le SPF Economie. Elle regroupe les droits et obligations des consommateurs dans un langage clair et accessible, et les guide dans leurs démarches.

La plateforme s'articule autour de quatre axes principaux :

1. Trouver de l'information

Les consommateurs peuvent accéder facilement à des informations sur leurs droits, classées par thème. Un guide du consommateur interactif les oriente également en posant des questions simples, afin de leur fournir des informations pertinentes et de leur indiquer les actions à entreprendre.

2. Signaler une pratique

En cas d'infraction à la législation sur la protection des consommateurs, les utilisateurs peuvent signaler facilement les pratiques suspectes à l'Inspection économique du SPF Economie. Si le signalement ne résout pas directement le problème individuel, il peut néanmoins conduire à des enquêtes ou à des actions correctives. Ces dernières peuvent inclure des avertissements, la rédaction de procès-verbaux ou des sanctions.

3. Demander une médiation

En cas de litige avec une entreprise sans possibilité d'accord amiable, les consommateurs peuvent solliciter une médiation. Grâce à ConsumerConnect, ils sont orientés, après quelques questions, vers le service de médiation approprié. Ce dernier interviendra auprès de l'entreprise concernée pour proposer une solution.

4. Poser une question

Les consommateurs peuvent contacter le centre d'appel du SPF Economie via différents canaux : téléphone, e-mail, réseaux sociaux ou formulaire en ligne.

Pour encourager l'inclusion numérique, des guichets électroniques sont également disponibles dans le hall d'entrée du bâtiment City Atrium à Bruxelles.

Les projets détaillés dans ce rapport témoignent des efforts du SPF Economie en 2024 dans des domaines stratégiques tels que la transition énergétique, la chimie durable, la gestion responsable de l'extraction du sable et la sensibilisation des PME à l'économie circulaire. Ces initiatives illustrent une volonté claire et déterminée de construire une économie plus résiliente, innovante et durable.

Le SPF Economie s'engage à poursuivre et à intensifier ces efforts, en consolidant les projets en cours tout en développant de nouvelles initiatives. L'une des priorités majeures pour 2025 sera l'élaboration d'un plan d'action ambitieux pour l'économie circulaire, visant à renforcer la contribution du SPF Economie dans ce domaine essentiel pour une transition durable.

4. La gestion interne durable du SPF Economie

La politique de mobilité

En termes de mobilité durable, le SPF Economie a réalisé plusieurs actions : politique de télétravail, possibilité de travailler en bureau satellite ; gratuité des déplacements domicile-lieu de travail en transports en commun ; système de ticketing pour les déplacements professionnels en transports en commun ; mise à disposition d'emplacements de parking pour vélos et de douches pour les cyclistes ; verdissement du parc automobile. Au niveau du parc de véhicules, il évolue vers une diminution du nombre de véhicules et l'utilisation de véhicules hybrides et électriques.

Lors de l'organisation d'événements, le SPF Economie accorde une attention particulière à l'accessibilité du lieu via les transports en commun. Si le lieu est moins facilement accessible, et dans la mesure du possible, nous privilégions l'organisation de navettes (bus ou taxis partagés, en mettant l'accent sur les véhicules hybrides ou électriques) entre le nœud de transports en commun le plus proche et le lieu de l'événement. Afin d'éviter des déplacements inutiles et lointains, de plus en plus d'événements sont également organisés de manière hybride, permettant par exemple de suivre une conférence en ligne.

Le management environnemental

Le SPF Economie est pleinement engagé dans une démarche de durabilité et de responsabilité sociétale, reflétée par la mise en place d'un système de gestion environnementale conforme à la norme ISO 14001:2015 et au règlement EMAS. Par ailleurs, trois de ses directions – le Bureau du

Président, la Direction générale de la Qualité et de la Sécurité, ainsi que la Direction générale de l'Inspection économique – bénéficient également de la certification ISO 9001:2015.

Dans sa déclaration environnementale, le SPF Economie a intégré sa contribution aux ODD en alignant les objectifs du nouveau cycle EMAS (2024-2026) avec les thématiques environnementales telles que l'eau, l'énergie, la biodiversité, les déchets et les achats durables. Cette démarche vise à sensibiliser davantage les parties prenantes au développement durable et à promouvoir une meilleure compréhension de ses enjeux.

En 2024, le SPF Economie a renforcé ses initiatives pour une gestion efficace des ressources énergétiques, notamment :

- Suivi des consommations énergétiques : analyse des données et présentation des conclusions au Comité de direction.
- Implémentation des mesures du plan fédéral : réduction de la température de chauffage et optimisation de la ventilation.
- Réduction de l'impact des équipements : analyse et mise en œuvre de solutions pour réduire leur utilisation.

Cet engagement s'est poursuivi aussi au travers de l'organisation de formations sur les enjeux climatiques et énergétiques, ainsi que de la sensibilisation des collaborateurs.

La politique d'achats durables

- Rationalisation des ressources : réflexion globale sur le cycle de vie des produits pour éviter le gaspillage et favoriser la réutilisation et le recyclage. De nombreux projets sont en cours avec des écoles et des asbl pour la réutilisation du matériel de bureau.
- Intégration des critères de durabilité : amélioration des procédures pour inclure des clauses durables dans les cahiers des charges, tant en termes de critères de sélection et/ou d'attribution que d'exigences techniques minimales. Un rapport annuel sur l'intégration de ces clauses sera publié dans le cadre du cycle EMAS 2024-2026.
- Fournitures écologiques : 100 % des fournitures de bureau sont écologiques, et 100 % du papier est recyclé ou certifié écologique.

L'engagement pour une alimentation durable

- Restauration responsable : au cours de l'année 2024, nous avons rédigé un nouveau cahier des charges pour la restauration lors des événements internes. Une attention importante est portée sur l'utilisation de produits frais, de saison, régionaux, et d'une offre de menus végétariens et végétaliens.
- Produits issus du commerce équitable : utilisation de produits biologiques et renseignés Fairtrade pour le café, le thé et d'autres événements.

Les ressources humaines

Le SPF Économie entend renforcer la dimension stratégique de la durabilité dans sa politique du personnel afin de relever les défis actuels. L'environnement et le capital humain occupent une place croissante au cœur des préoccupations. Dans cette optique, le SPF Économie articule son engagement autour de trois piliers, accompagnés d'objectifs opérationnels pour le Service d'encadrement Personnel et Organisation.

Pilier 1 : Qualité du travail

L'objectif d'une politique globale de recrutement est d'attirer les bons collaborateurs.

Pour répondre aux besoins de ces collaborateurs, nous mettons l'accent sur :

- les perspectives d'évolution ;
- le développement des talents et des compétences ;
- l'aménagement des postes (jobcrafting) ;
- la formation.

Ce suivi s'effectue tout au long de la carrière.

Un deuxième facteur influençant l'engagement des collaborateurs est le leadership et le style de management. Nous investissons dans :

- le coaching ;
- l'accompagnement ;
- la mise en place d'un parcours de leadership.

Actions en 2024 :

- Élaboration d'une politique d'intégrité.
- Création d'une toolbox pour les dirigeants.
- Formations sur les thématiques du développement durable, EMAS et environnement.

Pilier 2 : Attention à l'environnement de travail

Nous mettons l'accent sur la diversité et l'inclusion. Une attention particulière est portée aux personnes peu qualifiées, à la co-création et au développement de réseaux, dans l'objectif de construire une politique RH inclusive et fédératrice.

Actions en 2024 :

- Mise en place d'une politique de recrutement inclusive.
- Plutôt que de se concentrer uniquement sur les postes vacants, nous organiserons des sélections générales axées sur les intérêts des candidats.
- Accent mis sur les promotions et les examens d'accession.
- Renforcement de la politique de rétention des talents.

Pilier 3 : Continuité

Le Service d'encadrement Personnel et Organisation met l'accent sur l'employabilité durable, la vision à long terme, et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Actions en 2024 :

- Nouveau règlement de travail permettant plus de flexibilité.
- Suppression des points obligatoires, en privilégiant les objectifs plutôt que le temps de travail.
- Élaboration d'une politique de lutte contre le harcèlement.

La continuité sera également soutenue par la digitalisation :

- Priorité aux processus encore réalisés manuellement avec beaucoup de paperasse.
- Création d'un Data Warehouse.

12. Ministère de la Défense



(Monsieur Hannes De Reu, membre de la CIDD)

1. La Cellule DD en 2024

Composition de la Cellule DD et place dans l'organigramme du Ministère de la Défense

La Cellule DD fait partie de la division Governance Support. Jusqu'au 31 août 2024, cette division faisait partie du cabinet du Chef de la Défense (CHOD). Suite à une réforme de l'état-major général, la division Governance Support a été réaffectée au Département d'état-major Stratégie. La Cellule est dirigée par le coordinateur DD et Climat (Hannes De Reu). En fonction des thèmes le coordinateur travaille en étroite collaboration avec les responsables des différentes divisions chargées d'implémenter ces politiques.

Dans le courant de l'année, des démarches ont été entreprises pour renforcer la Cellule via le recrutement d'un collaborateur civil qui rejoindra la Défense à partir de 2025.

Activités en 2024

La Cellule DD coordonne la mise en œuvre de la politique fédérale de Développement durable au sein de la Défense, à partir de la Vision à long terme du Gouvernement fédéral, du Plan Fédéral de Développement durable (PFDD) et de l'Agenda 2030 des Nations Unies (SDG's). La Cellule coordonne également la contribution de la Défense au Plan National Energie-Climat (PNEC).

En 2024, le coordinateur DD a représenté la Défense dans différentes enceintes, notamment la Commission interdépartementale Développement durable (CIDD), la Task Force PNEC et le réseau « Climate and Defense » sous la direction du European External Action Service (EESA) et de la European Defence Agency (EDA). Le coordinateur participe en outre à des conférences nationales et internationales.

La Cellule DD soutient l'ambition de la Défense de devenir une organisation plus durable, comme fixé dans le Plan STAR et le Plan d'entreprise 2023-2026. Le coordinateur est chargé du suivi de ces actions selon le principe Plan, Do, Check, Act. Il est également impliqué dans l'examen préalable de tous les points d'agenda du Governance Board, l'organe de décision stratégique de la Défense. Cet examen préalable à partir d'une perspective de durabilité est une étape essentielle dans l'intégration des principes de développement durable dans la politique stratégique de la Défense.

Les aspects écologiques du développement durable sont coordonnés dans le Forum MEKD (Environnement, Energie, Climat et Durabilité) qui est présidé par le coordinateur DD.

2. La contribution du Ministère de la Défense aux mesures et actions du PFDD

Approche stratégique du service en matière d'intégration et de mise en œuvre du PFDD

La Défense joue un rôle actif dans le PFDD en contribuant à différentes actions. Le PFDD et le suivi de ses actions est ancré dans le Plan d'entreprise de la Défense 2023-2026. Cette approche assure que la Défense, compte-tenu de ses caractéristiques spécifiques, contribue de manière efficace à la réalisation du PFDD. Le coordinateur DD se charge de la coordination et du suivi des initiatives concernées.

Description de mesures et actions du PFDD mises en œuvre en 2024

La Défense a continué à assumer ses responsabilités en 2024, dans le cadre du PFDD, en poursuivant ou initiant une série d'actions.

Action 1 : Développer une initiative en lien avec la responsabilité sociale du Ministère.

Avec le Service d'Utilité Collective (UCN), la Défense veut offrir un cadre et une orientation aux jeunes, de sorte qu'ils soient mieux préparés au marché du travail et à la construction d'un avenir. Le Service UCN est un programme de réintégration socio-professionnelle pour les jeunes de 18 à 25 ans. L'objectif est de développer et mettre en pratique les compétences professionnelles dans un environnement structuré au sein de la Défense. Le programme soutient le talent de la jeunesse des expériences enrichissantes dans différents secteurs (horeca, mécanique, bâtiment et logistique), en combinaison avec les formations reconnues de Reboot4You-partners.

Action 2 : Étudier la possibilité d'écologiser et de rationaliser la flotte de véhicules.

En 2024, l'écologisation du parc automobile s'est poursuivie, notamment par la location de 270 véhicules électriques (dont la livraison a débuté fin 2023).

Action 3 : Gérer les domaines fédéraux de manière exemplaire en termes de biodiversité.

Le projet BiodiversiScape a été poursuivi. Dans ce cadre, les travaux ont débuté sur le campus de l'École royale militaire (ERM). Il s'agit également d'examiner si, et comment, la biodiversité peut être prise en compte lors de l'installation de panneaux solaires.

Action 4 : Organisation d'actions à l'occasion de la journée internationale des droits de la femme, de la journée internationale contre le racisme et la discrimination, de la journée internationale

contre l'homophobie et la transphobie et de la journée internationale contre la violence à l'égard des femmes.

La communication autour de ces thèmes s'est poursuivie comme auparavant. La Défense a de nouveau participé à la Gay Pride et reste active dans divers forums nationaux (ICG, Task Force sur les femmes, la paix et la sécurité, etc.) et internationaux (NCGP). En octobre 2024, la Défense a participé activement à l'examen à mi-parcours du 4e Plan d'action pour les femmes, la paix et la sécurité, avec des ONG et d'autres organismes consultatifs, afin de renforcer la mise en œuvre du plan d'action. La Défense a également coopéré à une étude comparative sur la mise en œuvre des résolutions relatives aux femmes, à la paix et à la sécurité au sein des armées belge et canadienne. Les résultats et une réflexion sur ceux-ci seront présentés lors d'un symposium à l'ERM en septembre 2025. En plus de ces initiatives, la Défense a investi de manière significative dans le développement de produits de communication interne liés aux valeurs fondamentales, y compris le respect. Les premiers produits ont été diffusés en décembre 2024.

Action 5 : Inclure une perspective de genre dans la politique du gouvernement fédéral afin de tenir compte des différences de situation entre les femmes et les hommes (intégration de la dimension de genre dans le plan fédéral).

La Défense applique l'approche gender mainstreaming (approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes) et est membre du Groupe de coordination interdépartemental Gender mainstreaming. La dimension de genre est prise en compte dans l'élaboration des politiques et dans les produits opérationnels (y compris les analyses des théâtres d'opérations et des menaces). Un point focal « genre » (fonction de cumul) est généralement déployé dans les grands détachements opérationnels pour conseiller les commandants sur les questions de genre.

Action 6 : Établir et coordonner une plateforme d'experts pour rassembler les disciplines et secteurs vitaux au niveau national et se préparer ensemble à une meilleure gestion des crises.

La Défense est impliquée dans la Cellule de sécurité nationale et les organes du Centre de crise National (NCCN). En outre, la Défense participe structurellement aux groupes de travail du NCCN dans le cadre de la gestion nationale des crises (par exemple résilience, CBRN (Chemical, Biological, Radiological, and Nuclear defense), etc.). Depuis 2019, la Défense est représentée de manière structurée au sein de la ICC (International Crisismanagement Cell). Le protocole d'accord à ce sujet a été signé en 2024. En outre, une cellule NPCC (National Plans Coordination Cell) a été créée au sein de la Défense en 2024 pour suivre l'élaboration et la mise en œuvre du Plan National de Défense, du Plan National pour l'Éneblément et du Plan National de Résilience. En plus d'avoir une autorité de coordination transversale entre les différents départements et composantes de l'état-major concernés, la cellule NPCC sera également le principal point focal de la Défense autour de ces plans.

3. Les ODD en tant que boussole

Outre son implication dans le PFDD, le Ministère de la Défense apporte également des contributions à la réalisation des SDGss, dans la mesure où cela correspond à sa mission et à ses objectifs opérationnels. En 2024, la principale contribution concernait le *SDG 16 : Paix, Justice et Institutions efficaces*. Parmi les exemples, citons l'opération Aspides en mer Rouge, qui vise à sécuriser les routes commerciales, et la formation de plus de 3 300 militaires ukrainiens, notamment des pilotes de F-16 et des spécialistes du déminage.

En outre, la Défense a assuré la livraison de biens essentiels à Gaza. Cette action humanitaire a contribué à la réalisation du *SDG 1 : Pas de pauvreté* et du *SDG 2 : Faim « zéro »*, et a mis en évidence la manière dont les capacités uniques de la Défense peuvent être déployées dans des circonstances extrêmes où les ONG ne peuvent pas s'acquitter de leurs tâches habituelles.

Un plan de mise en œuvre de la Stratégie climatique a également été élaboré en 2024, avec 28 projets répartis sur cinq domaines et quatre leviers. Sa mise en œuvre dans les années à venir contribuera de manière substantielle au *SDG 13 : Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques*.

4. La gestion interne durable du Ministère de la Défense

Les objectifs et les actions en matière de développement durable sont intégrés dans le Policy Handbook et le Plan d'entreprise de la Défense, qui définissent l'orientation stratégique de la défense. L'avancement des projets de développement durable, inclus dans le Plan d'entreprise, est systématiquement contrôlé au moyen d'un outil de suivi interne (tableau de bord).

La politique de mobilité

La Défense promeut la mobilité durable de différentes manières, notamment en offrant des abonnements gratuits aux transports en commun, en encourageant l'utilisation du vélo et d'autres modes de transport durables, et en aménageant des infrastructures adaptées. Par ailleurs, elle s'engage dans la durabilité de sa flotte de véhicules, en privilégiant systématiquement des modèles plus écologiques pour les véhicules non militaires, dans les limites des moyens budgétaires disponibles. À cet effet, la Défense suit les directives de la circulaire 307septies. En 2023, un contrat a été conclu pour la location de 1 180 véhicules commerciaux, dont 180 hybrides rechargeables et 270 véhicules électriques. Ce contrat court jusqu'en 2027.

13. SPP Intégration Sociale, Lutte contre la Pauvreté, Economie Sociale et Politique des Grandes Villes



(Monsieur Jean-Marc Dubois, membre de la CIDD)

1. La Cellule DD en 2024

Composition de la Cellule DD et place dans l'organigramme du SPP Intégration sociale, Lutte contre la pauvreté, Economie sociale et Politique des Grandes Villes

En 2024, la cellule DD du SPP se compose de huit membres, en plus du coordinateur DD. Ils sont issus des services de contenu (lutte contre la pauvreté) et de soutien (communication, études, subsides et marchés publics, juridique et logistique). La cellule est placée sous l'autorité directe du président.

Activités en 2024

En octobre 2024, dans le cadre du midi du développement durable, la cellule a organisé un exercice de *mindmapping* collectif au départ de mesures de politique sociale en cours ou projetées par la future coalition Arizona. Le but était d'approcher de façon intuitive le concept de durabilité en lien avec l'objet social du SPP, à savoir l'intégration sociale et la lutte contre la pauvreté. Le *mindmapping* a eu lieu en deux temps : un exercice collectif, sur les impacts de la suppression du taux « cohabitants » pour les allocations sociales ; un exercice en groupes, sur plusieurs mesures, telles que la suppression des allocations de chômage après deux ans, les travaux d'intérêt général pour les chômeurs de longue durée, la fusion des communes, le règlement collectif de dettes, les logements sociaux comme solution au sans-abrisme.

Le coordinateur DD a également collaboré avec sa collègue du service juridique pour rédiger le plan d'actions DD 2025 et avec son collègue du service logistique pour le monitoring des consommations d'électricité, de gaz de chauffage, d'eau et de papier.

2. Mesures et actions du SPP Intégration sociale contribuant au développement durable

Approche stratégique du service en matière d'intégration et de mise en œuvre du PFDD

Les actions du PFDD auxquelles le SPP contribue ne sont pas reprises dans son plan stratégique ou dans son plan opérationnel. Le suivi de ces actions est assuré par le coordinateur DD, en

collaboration avec les experts du SPP impliqués dans leur mise en œuvre. Il est présenté en Comité de Direction pour validation, puis fait l'objet d'un monitoring annuel à l'aide d'un tableau réalisé par l'IFDD.

Le SPP Intégration sociale a aussi son plan thématique : le Plan Fédéral de Lutte contre la Pauvreté. Le Plan Fédéral Développement durable (PFDD) et le Plan Fédéral de Lutte contre la Pauvreté (PFLCP) ont des temporalités similaires. Le premier est coordonné par l'IFDD, le second par le SPP IS. L'un et l'autre se composent d'actions interdépartementales. Le suivi et la coordination de chacune de ces actions sont assurés à chaque fois par l'administration qui est à l'origine de sa rédaction.

La similarité des temporalités -et, dans une large mesure, des méthodes- ainsi que le fait que les actions du PFDD qui relèvent du SPP et les actions du PFLCP sont suivies par le service SCUBA favorisent grandement les échanges de contenu entre les deux plans.

Description de mesures et actions du PFDD mises en œuvre en 2024

En 2024, le SPP participe à 27 actions du PFDD. Pour 12 d'entre elles, il a le lead.

En 2024, il a mis la priorité sur les actions suivantes :

- nouvelle circulaire sur l'adresse de référence ;
- renforcement de la coopération entre les SPF dans le cadre du Plan fédéral de Lutte contre la Pauvreté ;
- mise en place d'une stratégie de lutte contre le sans-abrisme.

Nous mettons ici le focus sur l'adoption d'un plan d'action relatif au sans-abrisme et à l'absence de chez soi. L'objectif visé est de faire adopter par la Conférence interministérielle *Politique des Grandes Villes, Intégration et Logement* un Plan d'actions sous la forme d'un protocole additionnel joint à l'*Accord de Coopération sur le sans-abrisme et l'absence de chez-soi* du 12 mai 2014, afin de mettre en œuvre une Stratégie interfédérale. Ce protocole fédéral vient compléter les actions qui dépendent des entités fédérées dans une logique *multilevel*.

Le 26 avril 2024, le Conseil des ministres du gouvernement fédéral a approuvé, sur proposition de la ministre en charge de la Lutte contre la pauvreté, un projet d'accord de coopération avec les Régions et les Communautés concernant le sans-abrisme et l'absence de chez-soi. Ce projet a été rédigé sur la base du Socle européen des Droits sociaux et, plus précisément, du principe n°19 relatif au logement et à l'aide aux sans-abris. Il doit encore être présenté au prochain gouvernement issu des élections du 9 juin, dans le cadre du comité de concertation, afin de valider le processus menant aux sanctions parlementaires. Il confirme les politiques menées en matière de Housing First (HF) où les efforts du gouvernement fédéral s'ajoutent aux mesures régionales et communautaires. Le gouvernement fédéral a ainsi débloqué 15,4 millions d'euros

pour de nouvelles trajectoires d'accompagnement HF et des achat de logements, qui ont été mis à disposition des CPAS sélectionnés par appel à projets.

Cette action contribue à la réalisation des SDGs 1 (1.2 et 1.b), 10 (10.4) et 11 (11.1), ainsi qu'aux objectifs 2 et 3 de la VLT (Vision à Long Terme, 2050).

3. Les ODD en tant que boussole

Le Service Digilab

Concerne : la lutte contre la fracture numérique ; SDGs 1.4, 4.3, 4.4, 4.5, 5.b, 5.c, 10.2.

Depuis 2022, grâce aux fonds du Plan de Relance européen, le SPP IS s'est engagé durablement dans la lutte contre la fracture numérique avec la mise en place du service Digilab (Laboratory for Digital Inclusion), un service de 8 personnes qui assurent l'accompagnement de 80 projets d'inclusion numérique pour les personnes précarisées.

Ces projets sont portés par des CPAS ou des asbl, dûment sélectionnés sur appels à projets. Ils ont pour objectif de favoriser l'inclusion numérique des personnes vulnérables, d'éliminer les inégalités en matière de compétences numériques ou d'utilisation des services numériques essentiels et de rendre les services numériques plus accessibles à tous.

Grâce à ces projets, durant les six premiers mois de 2024, 11 069 personnes ont reçu une aide numérique personnalisée et/ou ont participé à diverses activités et formations, renforçant ainsi leur autonomie numérique dans une société en constante évolution.

Une attention particulière a été accordée à l'inclusion numérique des femmes dans la sélection des projets, dans la droite ligne de la stratégie européenne « Women in Digital ». Plusieurs projets s'adressent spécifiquement aux femmes. Par ailleurs, chaque porteur de projet est tenu de rapporter sur le nombre de participants ayant bénéficié d'une aide en fonction du genre : il ressort de ces rapports que le public bénéficiaire est majoritairement féminin.

Digilab a également mis sur pied une plateforme multipartite interfédérale afin d'organiser l'échange de pratiques entre les acteurs de terrain et de réfléchir ensemble à une politique belge d'inclusion numérique. Plusieurs recommandations ont été formulées après la première réunion, l'une des principales étant la coordination de la politique fédérale en matière d'inclusion numérique. Cette recommandation, ainsi que d'autres, ont été incluses dans un mémorandum à l'intention du prochain gouvernement.

Le service a également encouragé cette réflexion au niveau européen en organisant, en mars 2024, deux journées autour de l'inclusion numérique dans la cadre de la Présidence belge de l'Union européenne. Le travail accompli a permis de remettre l'inclusion numérique au cœur des priorités, tant au niveau belge qu'europpéen. L'une des réalisations majeures a été le lancement du principe "Click-Call-Connect". Ce concept encourage les entreprises et les administrations à être accessibles via plusieurs canaux, soulignant ainsi l'importance de l'accessibilité numérique,

tout en garantissant un soutien téléphonique et personnalisé pour les personnes ayant des compétences numériques limitées ou un accès restreint aux technologies. La conférence a également mis en lumière l'importance des compétences numériques et des services numériques inclusifs. Les réflexions issues de ces rencontres auront un impact durable sur les politiques de la prochaine Commission européenne, en favorisant un accès équitable pour tous et en luttant contre l'exclusion numérique à l'avenir.

Le livre thématique « Pauvreté & travail »

Concerne : les travailleurs en situation de pauvreté ; SDGs 1.3, 8.3, 8.5, 8.8, 10.1, 10.2, 10.3, 10.4.

Le [livre thématique « Pauvreté & travail »](#) est le fruit d'une collaboration entre le SPP Intégration sociale, le SPF Sécurité sociale et le SPF Emploi. Il se compose de quatre *discussion papers*, présentés au grand public en octobre 2024 et disponibles sur le site du SPP IS. Les *papers* ont été rédigés par des experts académiques. Ils analysent l'état du marché du travail, le défaut de protection sociale des travailleurs flexibles et la précarité des travailleurs en situation de handicap ou de maladie, et formulent des recommandations politiques.

Il est en effet urgent de mener des réformes structurelles pour lutter contre la pauvreté des travailleurs en Belgique. Les salaires minima sont un élément important de la protection des travailleurs contre le risque de pauvreté, mais cette protection est rarement suffisante lorsqu'il y a des enfants et qu'il n'y a qu'un revenu dans la famille. Or la majorité des travailleurs pauvres ont des enfants. D'autres mesures sociales sont donc nécessaires, en fonction de la situation des ménages. Parmi les nombreuses propositions, citons un meilleur ciblage des allocations familiales ou un meilleur système de garde d'enfants permettant d'augmenter l'intensité du travail au sein de la famille. La législation du travail doit aussi être améliorée, pour mieux protéger les travailleurs à temps partiel ou sous contrats temporaires, plus exposés au risque de pauvreté.

4. La gestion interne durable du SPP Intégration sociale

La politique de mobilité

Début 2024, le SPP avait en leasing trois véhicules hybrides (électricité-essence). Le premier n'a pas été utilisé et a été remis à Finshop en août. Les deux autres ont parcouru quelque 40.000 km et leur leasing s'est terminé en juin et juillet. Depuis lors, à la place de ces véhicules de service, les membres du comité de direction reçoivent une allocation de mobilité dont ils disposent librement pour leurs besoins ponctuels de déplacement **professionnel** : titres de transport en commun, location d'un vélo ou d'une voiture, etc.

L'enquête de mobilité interne a révélé qu'en 2024, 168 travailleurs internes et externes (SMALS) étaient occupés sur le site de la FINTO (à horaire flottant/flexible et en télétravail partiel). (Ne sont pas comptabilisés ici les experts du vécu -détachés dans d'autres institutions fédérales- et les inspecteurs -occupés chaque jour « sur le terrain », dans le contrôle des CPAS). Pour les

déplacements domicile-travail, 100 % des déplacements s'effectuent (principalement) en transport en commun. Pour les déplacements professionnels, nous évaluons la moyenne quotidienne à 20 déplacements, dont 15 % se sont faits en voitures de service et 85 % en transports en commun. Le SPP met 1 vélo de service et 60 places de parking vélo à la disposition de son personnel. Il utilise de nombreux incitants financiers pour encourager la mobilité durable : pour les déplacements domicile-travail, le remboursement intégral des déplacements avec la SNCB, la STIB, De Lijn et TEC, l'indemnité vélo et une indemnité versée aux inspecteurs des CPAS ; pour les déplacements professionnels, la mise à disposition de railpass SNCB et de cartes STIB.

Le management environnemental

Depuis son existence, le SPP IS est attentif aux achats durables : papier recyclé, frigos/congélateurs et lave-vaisselles A++, appareils multifonctionnels (intégrant les fonctions de photocopieuse, imprimante, fax et scanner), écrans plats, produits de nettoyage écologiques, bouteilles en verre consigné, etc. Ces dernières années, le SPP a réactivé une procédure visant à appliquer la circulaire Marchés publics durables du 16/05/2014.

Entre 2010 et 2017, le SPP a été certifié EMAS. En 2018, après le déménagement du WTC II vers la Tour des Finances, la direction a décidé de poursuivre les actions de sensibilisation aux comportements éco-responsables, sans toutefois reconduire le système de gestion environnementale. A partir de 2023, une collaboration entre le SPP IS et le SPF Sécurité sociale a toutefois permis de collecter les chiffres des consommations d'électricité, de gaz de chauffage, d'eau et de papier pour les étages qu'ils partagent dans la Tour des Finances. Au départ, ces consommations concernaient la période 2018-2022. Depuis lors, elles sont mises à jour chaque année. La communication s'accompagne d'actions de sensibilisation visant à les réduire.

Les ressources humaines

Dans le cadre d'une gestion durable des ressources humaines, le SPP a pris en 2024 des initiatives intéressantes. Citons entre autres :

- en matière de diversité et d'égalité de genres, des activités portées par le groupe Diversité : un atelier du midi sur l'égalité des genres, la visite de la grande mosquée de Bruxelles ou une formation pour aider à faire face à des situations de racisme sur le lieu de travail ;
- pour soutenir les personnes en situation de précarité et les parents solo au sein du personnel: des aides financières ponctuelles, des avances sur salaire et des prêts d'argent à 0% d'intérêt par le service social ;
- pour soutenir les collaborateurs en situation de handicap : un plan d'actions favorisant le recrutement de personnes en situation de handicap, comprenant entre autres la consultation de listes spécifiques, des offres d'emploi inclusives, une procédure de

sélection incluant la réalisation d'aménagements sur le lieu de travail (en cours de rédaction), la sensibilisation des collaborateurs et chefs de service (prévue dans le plan d'actions Diversité 2025) ;

- pour améliorer le bien-être psychosocial du personnel : une séance d'information sur [l'application Evoluno](#) (possibilité de suivi psychologique du collaborateur), des séances de psychothérapie (prises en charge par BOSA), une offre de coaching et d'accompagnement de carrière (par BOSA, dispositifs Lumen et Talent+).

14. SPP Politique scientifique



Non communiqué